

Patentti- ja rekisterihallitus

Tasa-arvosuunnitelma

2011



Patentti- ja rekisterihallitus (PRH) on noin 470 hengen nettobudjetoitu keskusvirasto, joka toimii työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalalla. PRH sijaitsee Helsingin keskustassa, mutta sillä on laaja alueellinen verkosto Suomessa.

PRH edistää yrittäjyyttä, innovatiivisuutta ja yhteisöllistä toimintaa Suomessa ja kansainvälisesti.

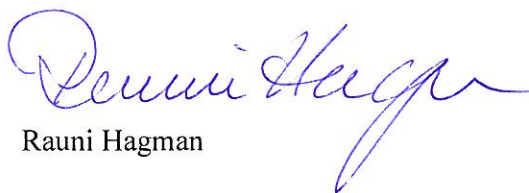
PRH:n asiakaskunta ja sidosryhmäverkosto on laaja. Viraston tuloista puolet tulee kotimaisilta ja puolet ulkomaisilta asiakkailta.

PATENTTI- JA REKISTERIHALLITUKSEN TASA-ARVOSUUNNITELMA

Patentti- ja rekisterihallituksessa on tehty tasa-arvolain edellyttämät selvitykset ja arviot suunniteltujen toimenpiteiden tuloksista sekä palkkakartoitukset ja päivitetty tasa-arvosuunnitelma, joka vahvistetaan otettavaksi käyttöön.

Helsingissä 30.5.2011

Pääjohtaja



Rauni Hagman

Henkilöstöjohtaja



Esko Inkinen

Kannen kuva: Talvikuvauskilpailun satoa ”Innotalo”: kuva Heidi Niemi

1. JOHDANTO

Patentti- ja rekisterihallitus (PRH) on laatinut tämän tasa-arvosuunnitelman tasa-arvolain asettaman velvoitteen mukaisesti. Tasa-arvolain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

PRH:n tasa-arvosuunnitelmassa on kirjattu toimenpiteet sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi sekä sovittu niiden toteuttamisesta, vastuuhenkilöistä, resursseista, tiedottamisesta ja seurannasta. PRH:ssa toteutetaan erikseen laadittua tasa-arvosuunnitelmaa. Tasa-arvosuunnitelma liittyy PRH:n strategiaan vuosittain tarkistettavan henkilöstöstrategian (HESTRA) osana.

PRH:n ensimmäinen uuden tasa-arvolain mukainen tasa-arvosuunnitelma tuli voimaan 1.3.2006. Tasa-arvotoimikunta tarkastelee vuosittain suunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamista ja niiden tuloksia. Samassa yhteydessä päivitetään suunnitelmaa tarvittavilta osin ja asetetaan tavoitteet vuodeksi eteenpäin. Tarkastelujakso on vuosittain tammi-maaliskuu, mutta tällä kierroksella kevätkauden YT-neuvotteluiden vuoksi suunnitteluaiakataulua on jouduttu myöhentämään.

2. JOHDON SITOUTUMINEN TASA-ARVON EDISTÄMISEEN

Päivitetty tasa-arvosuunnitelma on ollut Johtoryhmä- ja YT-käsittelyssä 30.5.2011. Johto on sitoutunut omalta osaltaan tasa-arvosuunnitelman toteuttamiseen.

Tasa-arvotoimikunta raportoi vuosittain tasa-arvotyön tuloksista ja uusista tavoitteista PRH:n johtoryhmälle sekä YT-toimikunnalle.

3. RESURSSIT TASA-ARVOSUUNNITELMAN VALMISTELUUN, TOTEUTTAMISEEN JA SEURANTAAN

Tasa-arvosuunnitelman valmisteluun, toteuttamiseen ja seurantaan on varattu seuraavat resurssit:

Tasa-arvokoulutus

Tasa-arvotoimikunta on osallistunut ja osallistuu jatkossakin tasa-arvokoulutukseen ja alan seminaareihin. Alan kirjallisuutta, internet-tarjontaa, eri ministeriöiden ohjeistusta, tutkimustuloksia sekä muuta aineistoa seurataan ja hankitaan käyttöön.

Tasa-arvosuunnitelma on nähtävissä Innonetissä. Esimieskuntaa kehoitetaan kiinnittämään huomiota tasa-arvoiseen johtamiseen tälle kaudelle vahvistettujen ja priorisoitujen tavoitteiden ja toimenpiteiden edellyttämällä tavalla.

Tasa-arvotoimikunta

PRH:n tasa-arvotoimikunnan kokoonpano ja tehtävät ovat liitteenä 1.

Henkilöstöä kuvaavat sukupuolten mukaan eriteltyt tilastot

- PRH:ssa työskenteli 31.12.2010 470 henkilöä, missä luvussa ovat mukana pitkällä (palkattomalla) virkavapaalla olevat 11 henkilöä. Henkilöstön määrä väheni 9:llä edellisen vuoden lopun tilanteesta eli lähes kahdella prosentilla. Koko henkilöstöstä 63,6 % (299) on naisia ja 36,4 % (171) miehiä. Henkilötyövuosien määrä oli 453,7. Henkilöstön keski-ikä kohosi jonkin verran edelliseen vuoteen verrattuna ollen nyt 47,2 (v. 2009 46,6) vuotta.
- Liitteessä 2 on esitetty henkilöstö sukupuolen ja virka-aseman mukaan. Esimies- ja asiantuntijatasoilla molemmat sukupuolet ovat hyvin edustettuina. Sen sijaan johtotasolla on naisten suhteellinen osuus ollut pieni, mutta tilanne paranee oleellisesti vuonna 2011. Toimistohenkilöstötasolla taas naisten suhteellinen osuus on suuri.
- Liitteessä 3 on esitetty määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitetyt ja vakinaisen viran haltijat sukupuolen mukaan. Viraston henkilöstörakenteeseen suhteutettuna ei määräaikaisia tarkasteltaessa miesten ja naisten osuudessa ole olennaista eroa - ottaen huomioon uudet tutkijainsinöörit, jotka tullaan vakinaistamaan lähitulevaisuudessa. Vakinaistamisista johtuen on etenkin määräaikaisessa virkasuhteessa olevien naisten prosenttiosuus ilahduttavasti laskenut yli seitsemästä (7) prosentista neljään (4).
- Liitteessä 4 on esitetty kokoaikaiset ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan ryhmiteltynä. PRH:ssa ei ole osa-aikaisia virkoja. PRH:ssa on suhtauduttu työelämän joustoihin positiivisesti. Tästä syystä henkilö on voinut valita osa-aikaisuuden esim. elämäntilanteensa mukaan. Suurimmat ryhmät osa-aikaisissa ovat osittaisella hoitovapaalla olevat, osa-aika(työkyvyttömyys)eläkeläiset ja opiskelijat. Osa-aikaisista suurin osa on naisia.
- Liitteessä 5 on esitetty henkilöstö sukupuolen ja koulutuksen mukaan ryhmiteltynä. Suhteellisesti tarkasteltuna tilanne on lähes edellisen vuoden kaltainen. Ylemmän korkeakoulututkinnon tai tutkijakoulutuksen suorittaneiden miesten ja naisten prosenttiosuudet ovat vakiintuneet nykyiselle tasolle: miehiä noin 24 % ja naisia noin 19 %. Myöskään muissa ryhmissä ei ole vuoden aikana tapahtunut merkittäviä muutoksia.
- Liitteissä 6.1 ja 6.2 on esitetty vuosien 2009 joulukuun ja 2011 tammikuun palkanmaksutilanne säännöllisen työajan ansiona. Taulukoista ilmenee graafisesti kokoaikaisien miesten ja naisten keskiansiot vaatavuusluokittain, tehtäväkohtainen palkanosa euroina, henkilökohtainen palkanosa euroina ja mahdollinen muu palkkaus euroina sekä kokonaispalkka. Tilastoettisista syistä johtuen alle kolmen hengen ryhmiä ei ole avattu. Viraston ylimmän johdon osalta on esitetty kokonaispalkkojen keskiarvot. Molempina vuosina korrelaatio miesten ja naisten kesken on toteutunut hyvin. Sukupuolesta johtuvia systemaattisia eroavuuksia ei ole palkkauksen osatekijöissä eikä kokonaispalkkauksissa. Vaatavuustasolla 16 naisten saama kokonaispalkkauksen osuus oli merkittävästi suurempi kuin miesten. Palkkatasa-arvo on muilta osin toteutunut tarkasteluvuonna hyvin.

- Liitteissä 7.1 ja 7.2 on esitetty vuosien 2009 joulukuun ja 2011 tammikuun palkanmaksutilanne säännöllisen työajan ansiona. Taulukoista ilmenee keskiarvoina numeraalisesti kokoaikaisten miesten ja naisten lukumäärä vaativuusluokittain, tehtäväkohtainen palkanosa euroina, henkilökohtainen palkanosa euroina ja prosentteina, mahdollinen muu palkkaus euroina sekä kokonaispalkka yhteensä.
- Liitteessä 7.3 on vertailtu vaativuusluokittain naisten ja miesten mediaanipalkkoja toisiinsa 15.1.2011 tilanteen mukaisesti. Tästä on laskettu viraston sisäinen suhteellinen palkkataso. Tätä sisäistä vertailutietoa sekä ulkoisia benchmarking-tilastoja hyödynnettiin jälleen käydyissä paikallisissa VES -neuvotteluissa.

Vaativuustasoilla 8 ja 16 naisten saaman mediaanipalkkauksen osuus oli edelleen huomattavasti suurempi kuin miesten. Toisaalta vaativuustasoilla 6 ja 17 ovat miehet palkkajohtajia. Palkkatasa-arvo on muilta osin toteutunut tarkasteluvuonna hyvin. Erityisen suotuisaa on ollut kehitys edellisestä vuodesta asiantuntijatasoilla 14 ja 15, joilla ei enää esiinny sukupuolten välisiä mediaanipalkan eroja.

Liitteissä 6 – 7 olevat tiedot perustuvat työnantajan henkilöstötietojärjestelmästä (TAHTI) tulostettuihin palkanmaksutietoihin. Järjestelmä on valtiokonttorin ylläpitämä. Näissä taulukoissa ei yleisten tilastollisten periaatteiden mukaan ole osa-aikaisia. Mikäli joillain henkilöillä on säännöllisen työajan palkkauksesta poikkeavia maksuja (esim. ylityöt), järjestelmä ei ota näitä tapauksia mukaan kyseisen kuukauden osalta. Muu palkkaus käsittää mahdolliset takuuosat ja henkilökohtaiset lisäpalkkiot, joiden summa (€) on kussakin vaativuusluokassa jaettu kaikkien ko. vaativuusluokassa olevien lukumäärällä.

- Liitteessä 8 on esitetty rekrytointeihin liittyvä tilasto vuodelta 2010 eriteltynä hakijoiden sukupuolen mukaan. Uusrekrytoinnit olivat edelleen melko vähäisiä johtuen mm. valtion tuottavuusohjelman asettamista velvoitteista PRH:lle sekä viraston haasteellisesta tilanteesta. Toisaalta edellisestä vuodesta yli kaksinkertaistunut rekrytointien kokonaismäärä johtuu syksyn 2010 vakinaistamisista.
- Liitteessä 9 on esitetty miesten ja naisten pitämien perhevapaiden määrät vuosina 2004 – 2010. Edellisistä vuosista on tapahtunut selvää laskua lähes kaikissa vertailuissa paitsi vanhempainlomaa pitäneiden miesten lukumäärässä.

Tasa-arvon kokemista kartoittavat kyselyt

PRH:ssa on suoritettu lähes samansisältöisenä kyselyt koko henkilökunnalle vuosina 2002, 2005 ja 2008. Seuraava järjestetään syksyllä 2011. Yleisenä havaintona todetaan mielipidekartoituksen perusteella seuraavaa:

- PRH:ssa ei ole miesten ja naisten näkemyksissä ja kokemuksissa tasa-arvosta suuria eroja. Sen sijaan linjakohtaisia eroja on mm. koulutusasioissa ja saldovapaiden käytössä.
- Liitteissä 10.1 - 10.12 ilmenee miesten ja naisten käsitys työyhteisön tasa-arvotilanteesta vuosina 2002, 2005 ja 2008. Ellei vuosia ole erikseen merkitty, kysely on koskenut viimeisintä eli vuotta 2008. Vertailu antaa johtopäätökseksi,

että entistä parempaan suuntaan ollaan tasa-arvotilanteen kokemisessa menossa. Miesten kriittisyys on kasvanut jossain määrin. Täydelliset tulokset ovat olleet nähtävissä PRH:n henkilökunnalle Innetissä.

- Liitteen 11 mukaisesti vuodesta 2001 alkaen on PRH:ssa seurattu vuosittain myös tasa-arvoasioiden kehitystä työtyytyväisyyskyselyiden yhteydessä (keskiarvo 3,4 laski kymmenyksen verran edellisvuoden tuloksesta asteikolla 1-5 vuonna 2010). Erityisesti on seurattu seuraavia tunnuslukuja: 1) työyhteisön sisäinen yhteistyö ja työilmapiiri, 2) Oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelu työtovereiden taholta 3) sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä. Em. tunnusluvut ovat lievistä laskusuunnasta huolimatta edelleen lähellä arvoa 4 paitsi työyhteisön sisäinen yhteistyö ja työilmapiiri, joka on jatkanut tasaista laskuaan.

4. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Edellisen vuoden erityisteemoina olivat työolot, työhyvinvointi sekä samapalkkaisuus ja samat palvelussuhteen ehdot. Näiden toteutumisesta on ohessa lyhyt yhteenveto:

Työolot

- Tilojen supistamisen johdosta suoritettavat tilajärjestelyt toteutettiin tasa-arvosuunnitelman hengessä;
- Etätyötä tekevien määrä on kasvanut;
- Työaikapankki otettiin käyttöön 1.1.2011.

Työhyvinvointi

- Tyky-iltapäivä järjestettiin kahtena eri päivänä;
- Liikunta- ja kulttuuriseteleitä jaettiin keväällä ja syksyllä;
- ASLAK -toiminta on jatkunut ja se on suuntautunut v. 2010 - 2011 toimistohenkilökunnalle ja siihen osallistui 10 henkilöä;
- Varhaisen tuen mallia tullaan kehittämään;
- Tyky -luennot ovat tukeneet myös tasa-arvotyön tavoitteita.

Samapalkkaisuus ja samat palvelussuhteen ehdot

- Muun palkkauksen osuudessa esiintyy eroja tietyillä vaativuustasoilla miesten ja naisten välillä;
- Tasaantumista on tapahtunut etenkin asiantuntijatason vaativuusluokissa.

Vuoden 2011 erityisteemoiksi on valittu **työssä jaksaminen** ja siihen erityisesti liittyen työhyvinvointi, työtehtävien tasapuolinen jakautuminen sekä kehittäminen

1. Työhyvinvointi

Työpaikkakohtainen tavoite:

- Auttaa henkilöstöä jaksamaan muutoksissa;
- Pyritään järjestämään kaikille kohtuulliset virkistysmahdollisuudet sekä mahdollisuus osallistua tarkoituksenmukaiseen työhyvinvointitoimintaan;
- Panostetaan varhaiseen tukeen.

Toimenpiteet:

- Pyritään mahdollistamaan kaikkien halukkaiden osallistuminen virkistys- ja opetustilaisuuksiin järjestämällä ne mahdollisuuksien mukaan edellisen vuoden tapaan kahteen kertaan ja pääsääntöisesti perättäisinä viikkoina;
- Jokaisella on oikeus lunastaa liikunta- ja kulttuuriseteleitä tms. etuuksia ja mahdollistetaan jokaiselle omaehtoinen osallistuminen toimintaan;
- Linjoilta, yksiköistä ja henkilöstöryhmistä on oltava kattava edustus tyky-työryhmässä ja virkistystoimikunnassa: tavoitteena hallittu vaihtuvuus;
- ASLAK-toiminnan jatkaminen ja sen suuntaaminen eri henkilöstöryhmille (v. 2008 - 2009 esimiehet, v. 2009 - 2010 asiantuntijat ja toimistohenkilökunta v. 2010 - 2011 toimistohenkilökunta ja v. 2011 - 2012 asiantuntijat);
- Varhaisen tuen mallin mukaisen toiminnan kehittäminen ja sen soveltaminen käyttöön.

Vastuuhenkilö/t:

- Linjanjohto
- Lähiesimiehet
- TYKY -työryhmä ja virkistystoimikunta
- YT-toimikunta
- Työterveyshuolto/henkilöstöhallinto

Aikataulu:

- Jatkuvaa

Seuranta:

- TYKY-tilaisuuksien osallistumiskalenteri
- Liikunta- yms. lippujen jakolistat
- TYKY -työryhmän ja virkistystoimikunnan toimintakertomukset HTP:n osana

2. Työtehtävien tasapuolinen jakautuminen

Pyritään siihen, että eri työtehtävissä toimii tasapuolisesti naisia ja miehiä mahdollisuuksien mukaan.

Työpaikkakohtainen tavoite:

- Työtehtävät jaetaan tasapuolisesti osaamisen mukaan;
- Todellisten työtehtävien tulee olla kirjattuna tehtävänkuvauslomakkeeseen.

Toimenpiteet:

- Kannustetaan uusiin tehtäviin tavoitteena osaamisalueiden laajennus;
- Työntekijöiltä tulee tiedustella heidän halukkuuttaan siirtyä toisiin tehtäviin.

Vastuuhenkilö/t:

- Linjanjohto
- Lähiesimiehet
- Tasa-arvotoimikunta

Aikataulu:

- Jatkuvaa

Seuranta:

- Kehityskeskustelut

- Tiimi- ja yksikkökokoukset

3. Kehittäminen

Naisten ja miesten tulee päästä tasapuolisesti koulutukseen iästä riippumatta.

Työpaikkakohtainen tavoite:

- Kaikkia kannustetaan itsensä kehittämiseen ottaen huomioon henkilön nykyinen tai tuleva tehtävä sekä työnantajan tarve.

Toimenpiteet:

- Koulutusasiat on otettava esille vuosittaisissa kehityskeskusteluissa;
- Koulutusmahdollisuuksia selvitetään ja niistä tiedotetaan;
- Pyynnöt ja esitykset koulutukseen osallistumisesta käsitellään joutuisasti;
- Mahdollistetaan jatkuva itsensä kehittäminen osittain työajalla (esim. toisen asteen tutkinto);
- Opintovapaa-oikeuden lisäksi mahdollistetaan itsensä kehittäminen myöntämällä tarvittaessa palkatonta virkavapaata.

Vastuhenkilö/t:

- Linjojen johtoryhmät
- Lähiesimiehet
- Henkilöstön kehittämisspäällikkö
- Koulutusyhdyshenkilöt
- Henkilö itse

Aikataulu:

- Jatkuvaa

Seuranta:

- PISKI-työajanseurantajärjestelmän tarkennettu koulutus-valikko
- Tasa-arvokyselyt (joka kolmas vuosi)
- Työtyytyväisyyskyselyt (joka vuosi)
- Yhdenvertaisuuskyselyt (joka kolmas vuosi ja myöhemmin yhdessä tasa-arvokyselyn kanssa)

4. Työolot

Työpaikkakohtainen tavoite:

- Työolojen järjestelyssä on otettava huomioon sukupuolivaikutusten arvioiminen.

Toimenpiteet:

- Paljon päätetyöskentelyä tekeville järjestetään ergonomiset ja tarkoituksenmukaiset työvälineet;
- Taukotilajärjestelyjä pyritään kehittämään edelleen;
- Liukuvan työajan käyttö ja muut työaikajärjestelyt säilytetään sellaisina, että ne helpottavat työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista;
- Etätöiden käyttöä pyritään laajentamaan;
- Ylitöiden teon tulee perustua pääsääntöisesti vapaaehtoisuuteen.

Vastuuhenkilö/t:

- Linjanjohto
- Esimiehet
- Hallinto
- Työsuojelutoimikunta
- Työterveyshuolto

Aikataulu:

- Vuosittain talousarvion mahdollistamissa puitteissa.

Seuranta:

- Työpaikkakartoitukset
- Työfysioterapeutin tarkastukset
- Työtyytyväisyyskyselyt
- Sairauspoissaolojen seuranta

5. Samapalkkaisuus ja samat palvelussuhteen ehdot

Työpaikkakohtainen tavoite:

- Sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä;
- Samat palvelussuhteen ehdot molemmille sukupuolille.

Toimenpiteet:

- Laaditaan vastuualueittain tilastot palkanosittain sukupuolijakauman toteamiseksi eri tasoissa;
- Tilastot analysoidaan ja ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin;
- Sekä naisilla että miehillä sovelletaan samoja palkanosien määräytyksiä;
- Samoihin palvelussuhteen ehtoihin ja työelämän joustoihin tarjotaan yhtäläiset mahdollisuudet sukupuoleen katsomatta (määräaikaisten vakinaistaminen, opintovapaa, muut virkavapaat, eläkkeet, etätyö).

Vastuuhenkilö/t:

- Ylin johto
- Henkilöstöhallinto (Tahti- ja muut tilastot, koordinointi)
- Henkilö itse ja lähiesimies (laativat tehtäväkuvaukset ja esimiehet arvioivat alaisen henkilökohtaisen suoriutumisen)
- Palkkausjärjestelmän arviointi- ja kehittämisryhmä
- Tasa-arvotoimikunta
- Yhdenvertaisuustoimikunta
- Henkilöstön edustajat

Aikataulu:

- Vuosittaiset tilastot ja tarkastelut tilastoyhteistyösopimuksen mukaisesti.

Seuranta:

- Työtyytyväisyyskyselyn yhteydessä vuosittain;
- Arviointi- ja kehittämisryhmän kokoukset.

6. Työelämän ja perhe-elämän/yksityiselämän yhteensovittaminen

Työpaikkakohtainen tavoite:

- Kannustetaan miehiä käyttämään perhevapaita etenkin isyyslomien ja tilapäisten hoitovapaiden käytössä;
- Mahdollistetaan joustava perhevapaiden käyttäminen kaikille;
- Mahdollistetaan joustava ja tasapuolinen palkattomien virkavapaiden käyttö yksityisasioiden hoitoon.

Toimenpiteet:

- Pyritään palkkaamaan riittävästi sijaisia perhevapaiden ajaksi;
- Järjestellään ja resursoidaan työt uuden tilanteen mukaan siten, että muut työtoverit eivät joudu kohtuuttoman työtaakan alle;
- Virkavapaalla oleva henkilö otetaan huomioon mm. koulutusilaisuuksien, virastotapahtumien ja postin suhteen;
- Varmistetaan, että virkavapaalta palaava henkilö saa tarvittavan opastuksen ja tuen mahdollisesti muuttuneisiin työtehtäviin ja toimintatapoihin - samalla huolehditaan siitä, että työtilat ja -välineet ovat asianmukaiset.

Vastuhenkilö/t:

- Esimiehet
- Henkilöstöhallinto

Aikataulu:

- Jatkuvaa ja ennakoivaa.

Seuranta:

- Henkilöstötilinpäätös (HTP);
- Personec F -henkilöstötietojärjestelmä/Tahti (Työnantajan henkilötietojärjestelmä); raportteja perhevapaiden käytöstä.

7. Työhönotto

Toimitaan siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä ja niihin valitaan pätevin ja ansioitunein hakija sukupuolesta riippumatta.

Työpaikkakohtainen tavoite:

- PRH:n kaikki tehtävät soveltuvat sekä miehille että naisille.

Toimenpiteet:

- Työpaikkailmoitukset ovat sukupuolineutraaleja;
- Virkanimikkeitä pyritään kehittämään niin, että ne kuvaavat nykyistä paremmin tehtävää ja edistävät kummankin sukupuolen hakeutumista tehtävään;
- Työhönottohaastatteluissa ei tule tiedustella perhesuunnittelusta, perheasioista tai työhön liittymättömistä yksityisasiosta;
- Haastattelijoina tulisi olla mahdollisuuksien mukaan sekä miehiä että naisia ottaen huomioon, että haastattelijoilla on riittävä asiantuntemus kyseisen tehtävän vaatimuksiin;
- Nimitysmuistioissa pitää olla riittävät tiedot perusteluineen siitä, ketkä on kutsuttu haastatteluun ja kuka on valittu tehtävään ja ketkä varalle;
- Nimitysmuistiossa pitää olla hakijoiden sukupuolijakauma.

Vastuuhenkilö/t:

- Linjojen ja yksiköiden rekrytointeja hoitavat esimiehet
- Henkilöstöjohtaja
- Henkilöstöhallinto ja ao. linjojen rekrytointiyhdyskunta
- Tasa-arvotoimikunta
- Yhdenvertaisuustoimikunta

Aikataulu:

- Jatkuvaa

Seuranta:

- Hakijoiden sukupuolijakaumasta vuosittaiset tilastot;
- Nimitysmuistiot tulee olla laadittu siten, että niiden pohjalta voi tehdä tasa-arvoselvityksiä tarvittaessa.

8. Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun poistaminen ja ehkäisy

Työpaikkakohtainen tavoite:

- Tapauksia ei esiinny lainkaan;
 - Mikäli esiintyisi, osapuolilla on saatavilla toimintaohjeet;
 - Ilmapiiri sallii asioiden puheeksi ottamisen;
- Periaate on, että yksikin tapaus on liikaa, joten tilanne on nollattava (toisaalta tapauskohtaisesti on selvitettävä kaikkien osapuolten oikeusturvan kannalta em. tapauksissa se, miten kukin on kokenut tilanteen eli kunkin subjektiivinen suhtautuminen asiaan esimerkiksi erotuksena selvistä työnjohto- tai valvontamääräyksistä).

Toimenpiteet:

- Asioihin puututaan heti ja tapaukset selvitetään;
- Virastossa on ohjeet huonon kohtelun varalle, jotka on julkaistu Innonetissä;
- Ohjetta täydennetään sukupuolisen häirinnän osalta.

Vastuuhenkilö/t:

- Jokainen omalta osaltaan
- Lähiesimies
- Linjanjohtaja/yksikön päällikkö
- Henkilöstöhallinto
- Työsuojelutoimikunta
- Tasa-arvotoimikunta
- Yhdenvertaisuustoimikunta

Aikataulu:

- Jatkuvaa

Seuranta:

- Vuosittainen tilastointi;
- Vuosittainen työtyytyväisyyskysely;
- Tasa-arvokyselyt.

PRH:n tasa-arvotoimikunnan kokoonpano ja tehtävät**Liite 1****Kokoonpano**

Työnantajan edustajat:	Henkilöstöjohtaja Esko Inkinen, puheenjohtaja Johtava tutkijainsinööri Tuija Johansson Apulaisjohtaja Sakari Kauppinen Apulaisjohtaja Tapio Priia Apulaisjohtaja Christer Brännkärr
Henkilöstön edustajat:	Ylitarkastaja Eija Lanne Tutkijainsinööri Saara Mustamäki (1.3.2011 asti) Tutkijainsinööri Annele Siltanen (2.3.2011 lukien) Suunnittelija Anna-Liisa Viinikka Apulaistarkastaja Eija Peltonen
Sihteeri:	Toimistos sihteeri Päivi Herttuainen

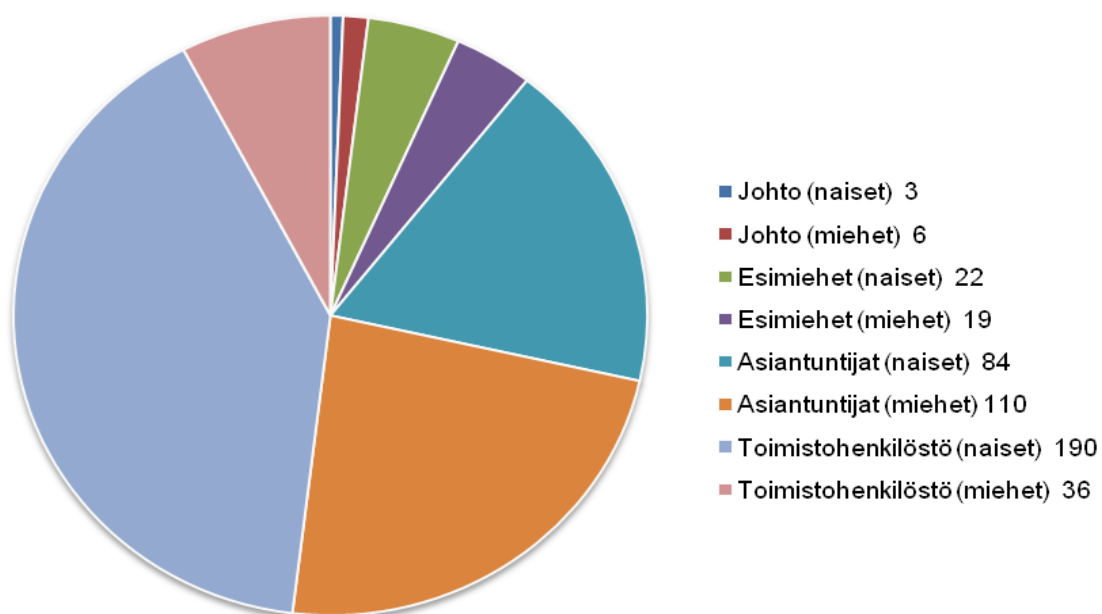
Tehtävät

Tasa-arvotoimikunta vastasi PRH:n tasa-arvosuunnitelman uusimisesta 1.4.2006 mennessä (PRH:n päätös Dnro 215/04/05/17.6.2005).

Suunnitelman tulee sisältää tasa-arvolain mukaisesti 1) selvitys viraston tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista; 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja 3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Toimikunnan tulee tiedottaa tasa-arvoasioista yhteistoiminnassa viestinnän kanssa, laatia tarvittavia selvityksiä tasa-arvon toteutumisesta PRH:ssa, ottaa kantaa havaitsemiinsa tasa-arvo-ongelmiin ja tehdä niihin parannusehdotuksia sekä vastata PRH:n tasa-arvosuunnitelman päivittämisestä.

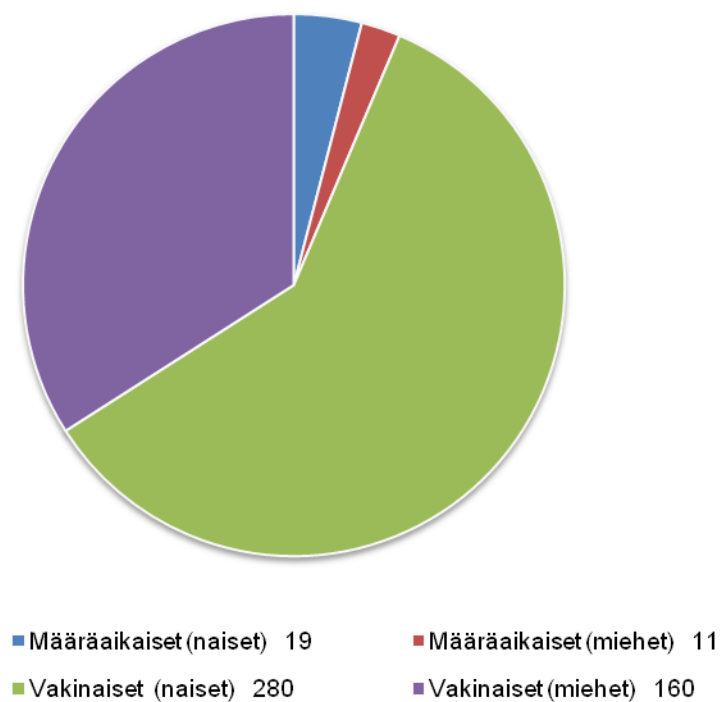
Henkilöstön rakenne sukupuolittain 31.12.2010



Liite 2

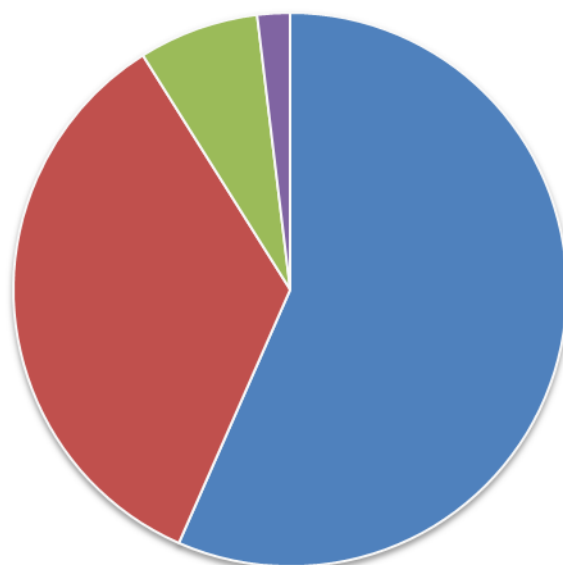
Johdolla tarkoitetaan viraston ylintä johtoa (VPJ:n ulkopuolisia).

Määräaikaiset ja vakinaiset sukupuolen mukaan 31.12.2010



Liite 3

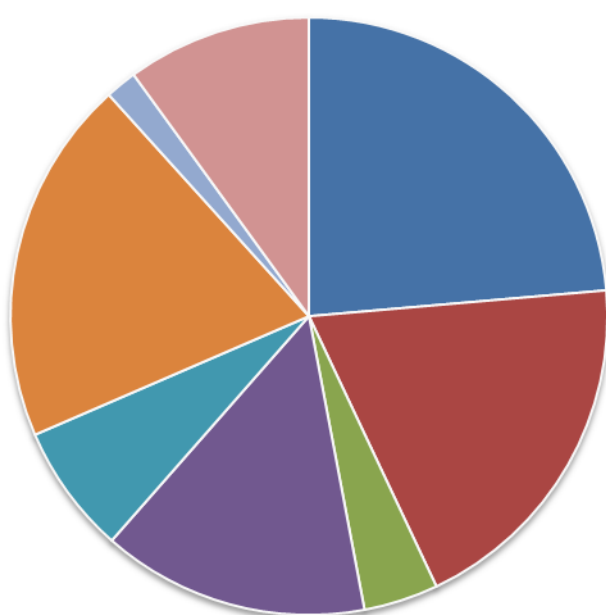
Kokoaikaiset ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan 31.12.2010



■ Kokoaikainen nainen 266 ■ Kokoaikainen mies 162
 ■ Osa-aikainen nainen 33 ■ Osa-aikainen mies 9

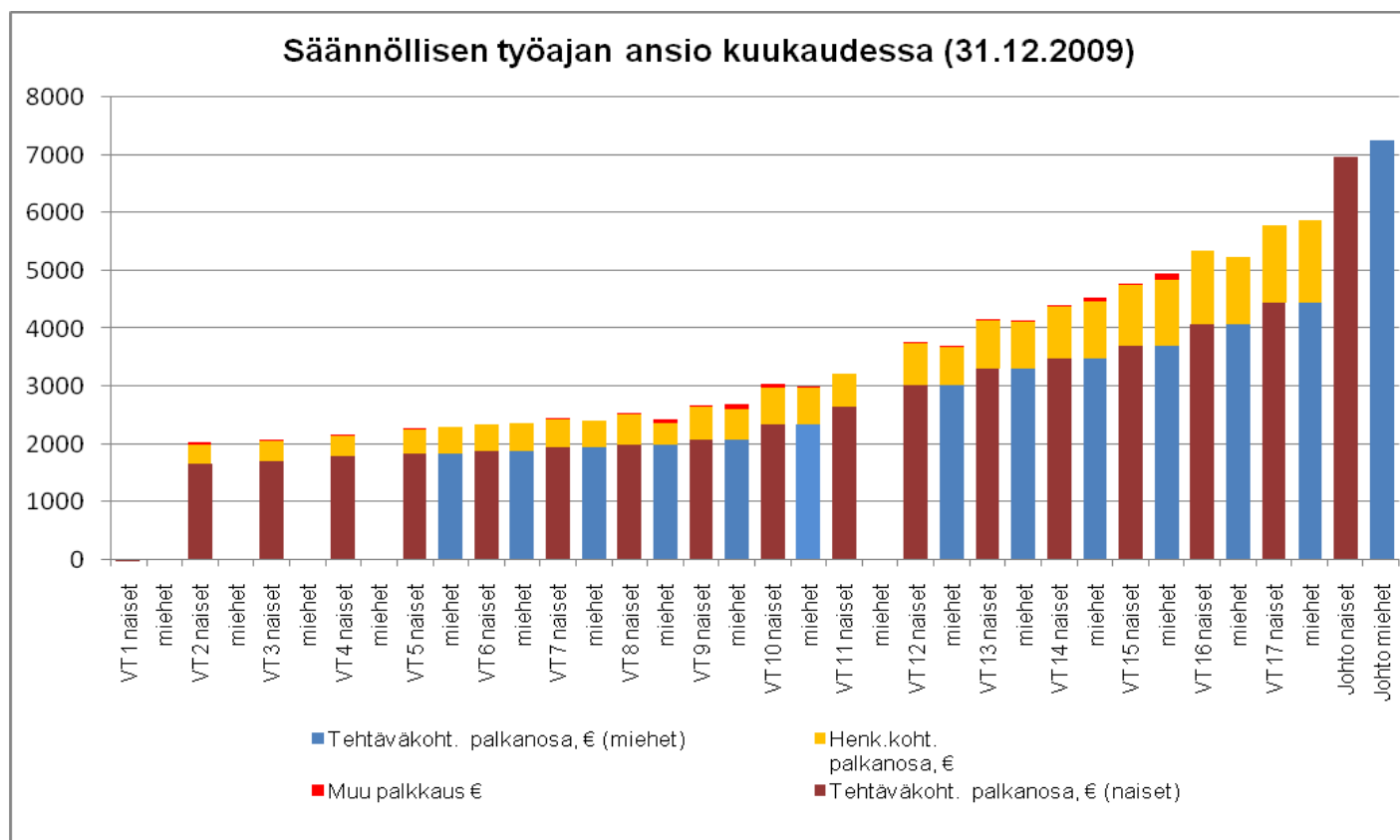
Liite 4

Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2010

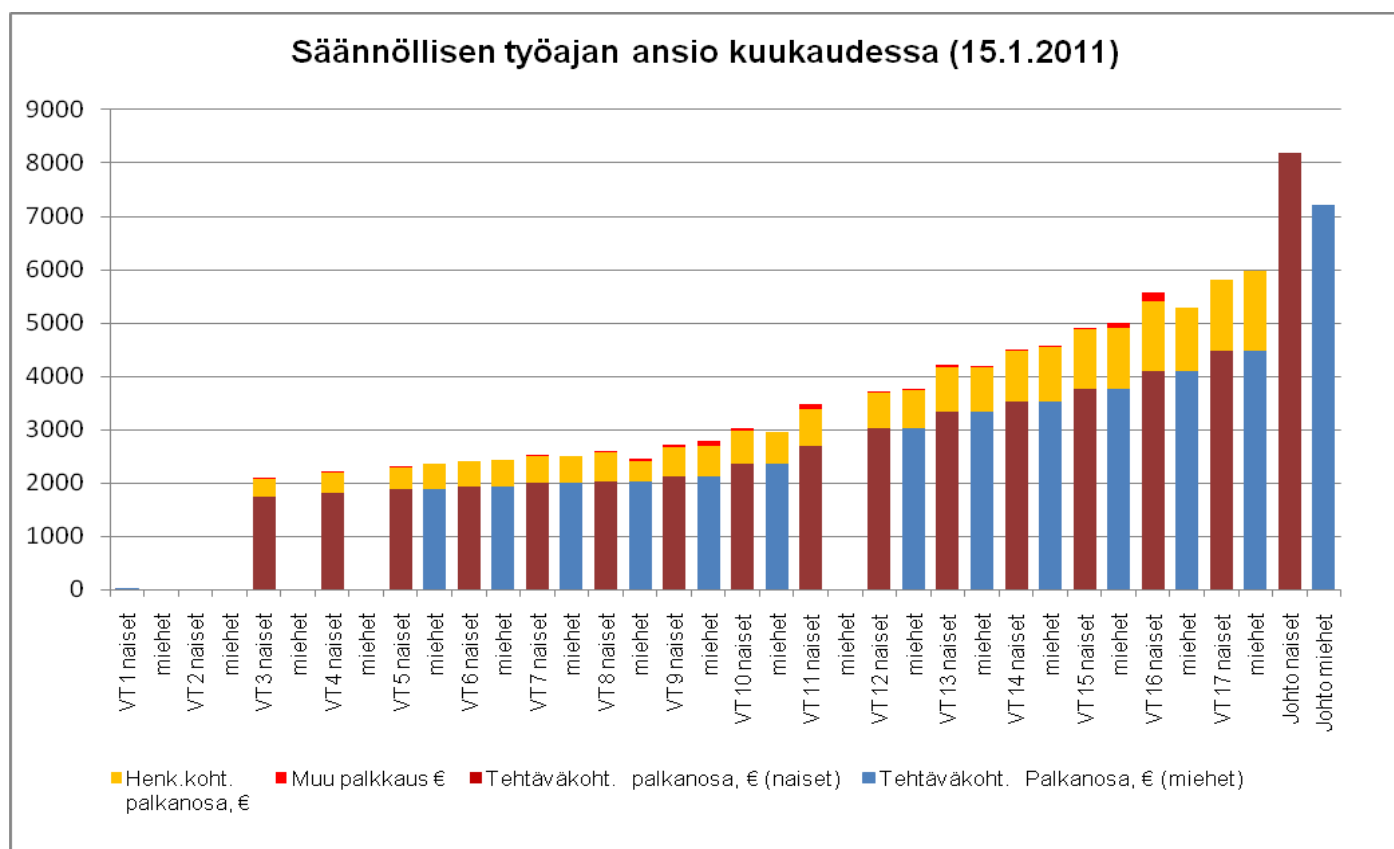


■ Ylempi korkeakoulututkinto, tutkijakoulutus (miehet) 111
 ■ Ylempi korkeakoulututkinto, tutkijakoulutus (naiset) 91
 ■ Ammattikorkea/alempi korkeakoulututkinto (miehet) 19
 ■ Ammattikorkea/alempi korkeakoulututkinto (naiset) 68
 ■ Toisen asteen koulutus (yo, opistoaste, ammatillinen koulutus tai vastaava) (miehet) 33
 ■ Toisen asteen koulutus (yo, opistoaste, ammatillinen koulutus tai vastaava) (naiset) 93
 ■ Peruskoulutus (miehet) 8
 ■ Peruskoulutus (naiset) 47

Liite 5



Liite 6.1



Liite 6.2

Naiset							Miehet					
Vaati- taso	Lkm	Teht.koht. palkanosa, €	Henk.koht. palkanosa, €	Henk.koht. Palkanosa %	Muu palkkaus, €	Yht., €	Lkm	Teht.koht. palkanosa, €	Henk.koht. palkanosa, €	Henk.koht. Palkanosa %	Muu palkkaus, €	Yht., €
VT 1	*	*	*	*	*	*						
VT 2	3	1658,5	345,0	20,8	28,3	2031,8	*	*	*	*	*	*
VT 3	11	1719,4	352,6	20,5	9,9	2081,9	*	*	*	*	*	*
VT 4	13	1787,8	369,7	20,7	13,7	2171,2	*	*	*	*	*	*
VT 5	19	1845,7	419,7	22,7	21,8	2287,1	6	1845,7	457,7	24,8	0,0	2303,4
VT 6	24	1890,7	461,3	24,4	0,0	2352,0	4	1890,7	476,4	25,2	0,0	2367,1
VT 7	31	1945,8	503,2	25,9	11,6	2460,6	9	1945,8	456,6	23,5	0,0	2402,4
VT 8	21	1999,2	514,6	25,7	27,8	2541,7	4	1999,2	359,9	18,0	74,0	2433,1
VT 9	29	2090,5	560,5	26,8	33,8	2684,8	8	2090,5	526,8	25,2	69,0	2686,3
VT 10	13	2336,3	647,0	27,7	56,4	3039,7	7	2336,3	640,8	27,4	24,5	3001,6
VT 11	7	2649,7	563,2	21,3	0,0	3212,9	*	*	*	*	*	*
VT 12	18	3016,7	732,1	24,3	22,5	3771,3	15	3016,7	674,8	22,4	20,0	3711,6
VT 13	18	3309,3	829,5	25,1	23,3	4162,2	35	3309,3	822,8	24,9	2,7	4134,8
VT 14	22	3489,1	898,3	25,7	23,5	4410,9	37	3489,1	991,3	28,4	54,2	4534,6
VT 15	7	3710,4	1043,1	28,1	28,6	4782,1	13	3710,4	1123,4	30,3	129,5	4963,2
VT 16	6	4082,1	1273,6	31,2	0,0	5355,7	8	4082,1	1151,1	28,2	0,0	5233,2
VT 17	4	4442,8	1332,8	30,0	0,0	5775,6	3	4442,8	1421,7	32,0	0,0	5864,5

Liite 7.1 Säännöllisen työajan ansio kuukaudessa (31.12.2009)

Naiset							Miehet					
Vaati- taso	Lkm	Teht.koht. palkanosa, €	Henk.koht. palkanosa, €	Henk.koht. Palkanosa %	Muu palkkaus, €	Yht., €	Lkm	Teht.koht. palkanosa, €	Henk.koht. palkanosa, €	Henk.koht. Palkanosa %	Muu palkkaus, €	Yht., €
VT 1	*	*	*	*								
VT 2							*	*	*	*		
VT 3	9	1 745,0	322,7	18,5	8,3	2 075,9	*	*	*	*		
VT 4	13	1 815,8	368,7	20,3	8,9	2 193,4	*	*	*	*		
VT 5	25	1 875,0	425,3	22,7	13,8	2 314,1	5	1 875,0	486,0	25,9		2 361,0
VT 6	25	1 938,2	467,8	24,1		2 406,0	5	1 938,2	492,9	25,4		2 431,1
VT 7	27	1 993,6	506,8	25,4	14,2	2 514,6	10	1 993,6	497,6	25,0		2 491,2
VT 8	20	2 035,2	527,5	25,9	32,8	2 595,6	4	2 035,2	366,3	18,0	60,1	2 461,7
VT 9	27	2 112,1	568,3	26,9	25,2	2 705,5	6	2 112,1	574,5	27,2	92,7	2 779,2
VT 10	15	2 349,2	620,9	26,4	65,5	3 035,6	9	2 349,2	613,9	26,1	19,1	2 982,2
VT 11	7	2 693,3	701,8	26,1	93,7	3 488,8	*	*	*	*		
VT 12	19	3 033,3	657,1	21,7	21,9	3 712,4	13	3 033,3	705,6	23,3	23,1	3 762,0
VT 13	23	3 327,5	837,2	25,2	49,6	4 214,3	29	3 327,5	842,7	25,3	1,6	4 171,8
VT 14	18	3 537,3	933,9	26,4	26,7	4 497,9	33	3 537,3	1 006,3	28,4	15,8	4 559,5
VT 15	10	3 775,8	1 105,6	29,3	20,0	4 901,3	17	3 775,8	1 135,1	30,1	82,0	4 992,9
VT 16	5	4 104,5	1 300,3	31,7	166,0	5 570,8	8	4 104,5	1 188,8	29,0		5 293,3
VT 17	4	4 467,2	1 340,2	30,0		5 807,4	3	4 467,2	1 501,0	33,6		5 968,2

Liite 7.2 Säännöllisen työajan ansio kuukaudessa (31.1.2011)

Ansiot vaativuustasoinn omalla vaativuusluokituksella
15.1.2011

Vaativuus- taso	Naiset lkm	Mediaani €/kk	Miehet lkm	Mediaani €/kk	Erotus €/kk	Suhteellinen palkkatason	Suhteellinen palkkataso
VT 1	*	*	*	*		erotus	
VT 2			*	*		*)	
VT 3	9	2080,0	*	*			
VT 4	13	2208,4	*	*			
VT 5	25	2325,0	5	2325,0	0	0	100
VT 6	25	2403,3	5	2461,1	-57,8	2,41	97,59
VT 7	27	2472,1	10	2472,1	0	0,00	100
VT 8	20	2572,5	4	2474,8	97,7	3,95	103,95
VT 9	27	2720,3	6	2720,3	0	0,00	100
VT 10	15	3025,7	9	3025,7	0	0,00	100
VT 11	7	3469,0	*	*			*
VT 12	19	3761,3	13	3761,3	0	0,00	100
VT 13	23	4126,1	29	4126,1	0	0,00	100
VT 14	18	4386,3	33	4386,3	0	0,00	100
VT 15	10	4863,2	17	4893,8	-30,6	0,63	99,37
VT 16	5	5483,6	8	5286,6	197	3,73	103,73
VT 17	4	5753,8	3	5968,2	-214,4	3,73	96,27
Yht.	247		142				
Tahti -->	248		147				

Liite 7.3 Suhteellinen palkkataso 15.1.2011

- *) Vaativuusluokittain m/n mediaanipalkkojen erotusta verrattu kulloinkin alempaan palkkaan. Miinusmerkkinen erotuksena naisten palkka on ollut alempi, jolloin prosentuaalinen erotus on vähennetty 100 %:sta ja päinvastoin → **suhteellinen palkkataso**

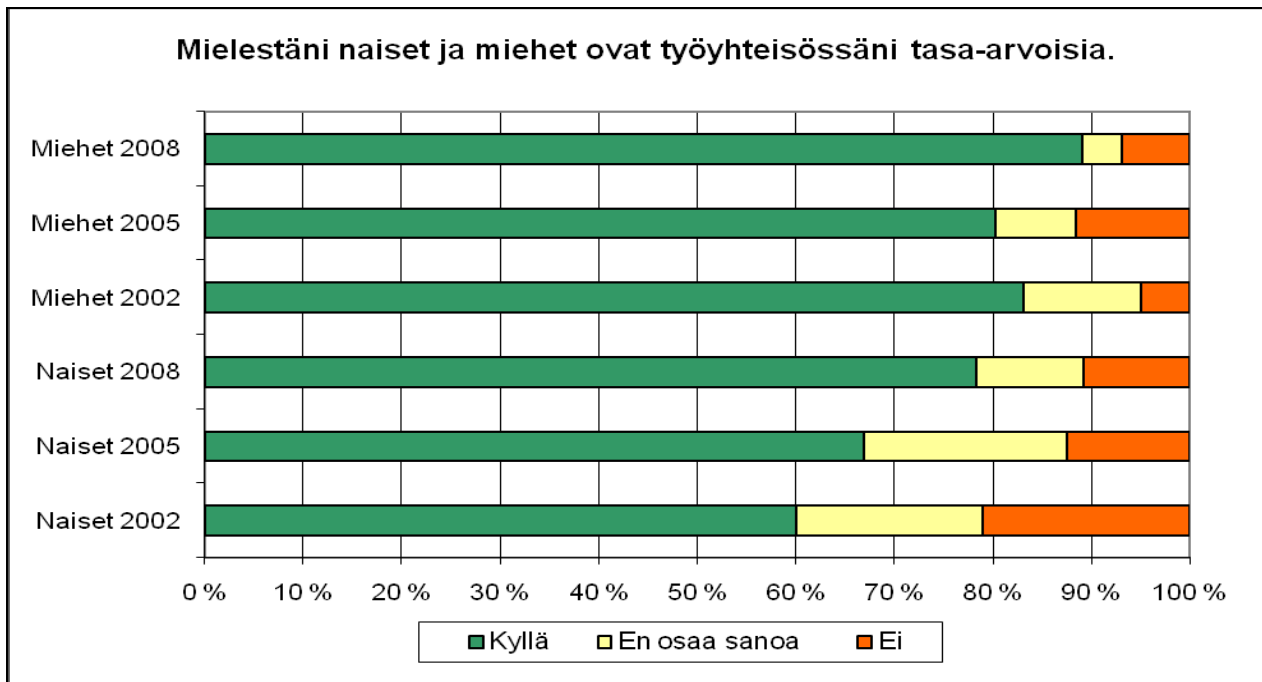
Nimike	Linja	Määräaik./ vakinaisen	Mies- hakijat	Nais- hakijat	Hakijat yhteensä	Haastatellut miehet	Haastatellut naiset	Haastatellut yhteensä	Valittu henkilö
Apulaistarkastaja	PAI	ma	29	54	83				Nainen
Yli-ins.toimistopääll.	PAI	va	8		8	3		3	Mies
Yli-ins. apulaistoimistopääll.	PAI	va	6		6	3		3	Mies
Apulaistarkastaja	PAI	ma	30	61	91	2	2	4	Nainen
Toimistosihtheeri	YYL	ma	18	56	74		5	5	Nainen
Erikoissuunnittelija	YYL	va	17	12	29	5	5	10	Nainen
Viestintäjohtaja	HAL	va	32	44	76	3	10	13	Nainen
Hankintalakimies	HAL	va	5	7	12	3	2	5	Mies
Tietoturva-asiantuntija	HAL	va	32	5	37				
Tutkijainsinöörit	PAI	ma	56	5	61	14	1	15	9 miestä
Toimistosihtheeri ¹⁾	YYL	va							11 naista
Sovellusasiantuntija ¹⁾	YYL	va							2 miestä
Lakimies ¹⁾	YYL	va							2 naista 2 miestä
Neuvontalakimies ¹⁾	YYL	va							Mies
Tutkijainsinööri ¹⁾	PAI	va							1 nainen 1 mies
Apulaistarkastaja ¹⁾	PAI	va							1 nainen 2 miestä
Linjan sihteeri ¹⁾	PAI	va							Nainen
Lakimies ¹⁾	TML	va							Nainen
Lakimies ¹⁾	YR	va							Mies
Tarkastaja ¹⁾	YR	va							Nainen
Yhteensä			233	244	477	33	25	58	N 23 M 21

Liite 8. Rekrytointitilanteiden sukupuolijakauma vuonna 2010

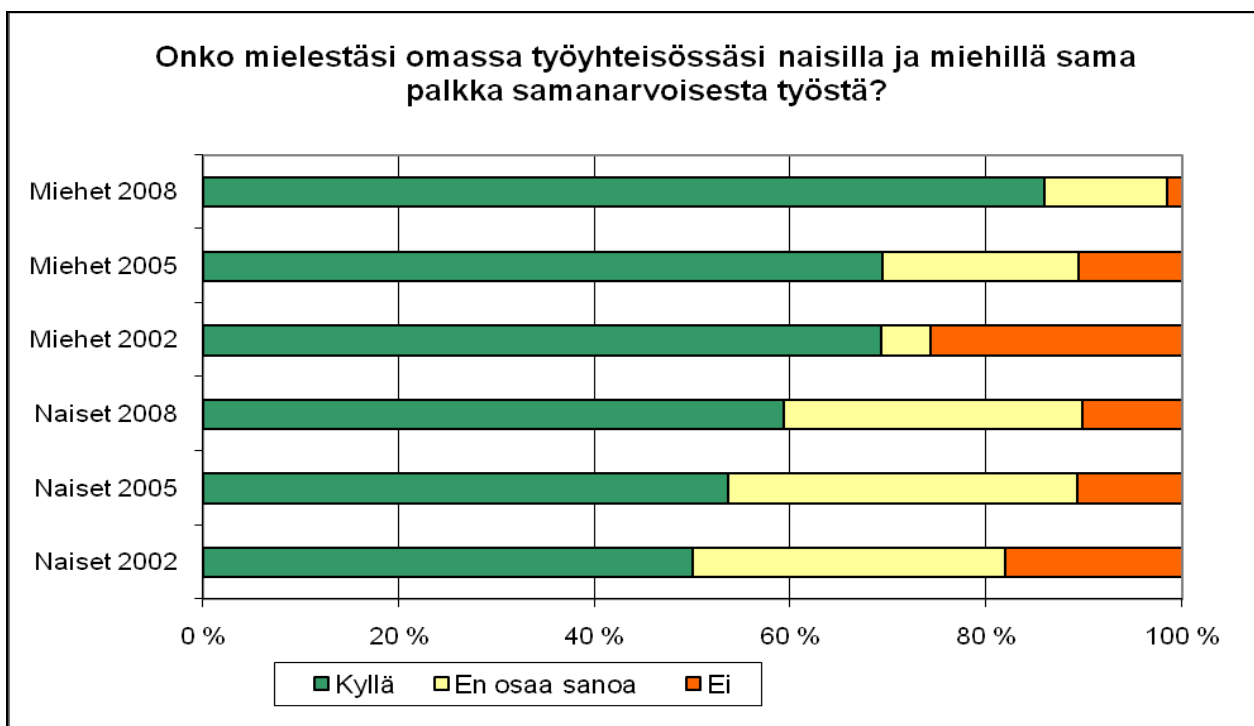
¹⁾ Vakinaistaminen ilman hakumenettelyä (VN:n asetus valtion virkamiesasetuksen muuttamiseksi (413/2007) 1.5.2007: 10 §:n 1 mom.)

	Isyysloma	Pvm yht.	Äitiys/ vanhemp.loma	Pvm yht.	Hoitovapaa vanhempain- loman jälkeen	Pvm yht.
2004						
Miehet	2	30			1	136
Naiset			15	2605	9	2327
2005						
Miehet	8	137			1	108
Naiset			16	2603	11	2981
2006						
Miehet	9	150	2	33	4	562
Naiset			11	2094	8	2680
2007						
Miehet	9	140	1	12	2	190
Naiset			11	2252	13	2737
2008						
Miehet	16	233	4	88	3	250
Naiset			13	1456	11	1539
2009						
Miehet	13	194	4	194	4	269
Naiset			11	1823	12	1437
2010						
Miehet	9	112	6	58	3	174
Naiset			8	1523	9	1223

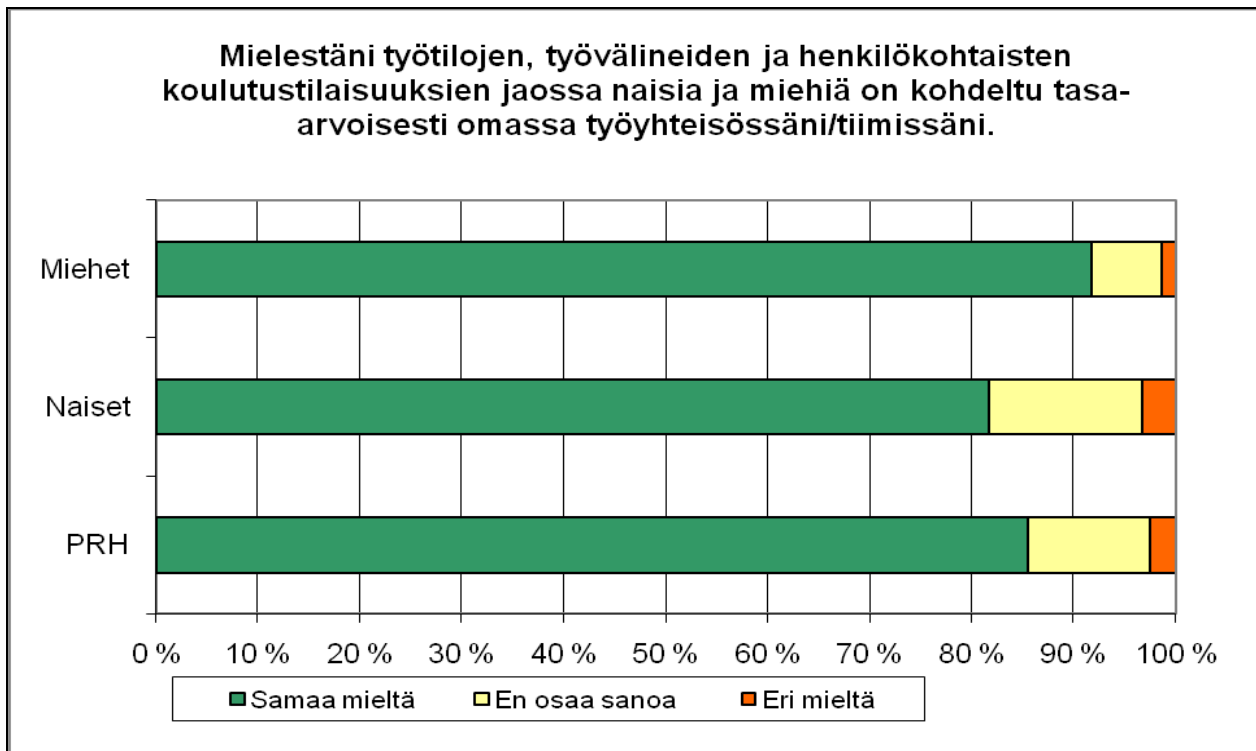
Liite 9. Miesten ja naisten pitämät perhevapaat vuosina 2004 – 2010



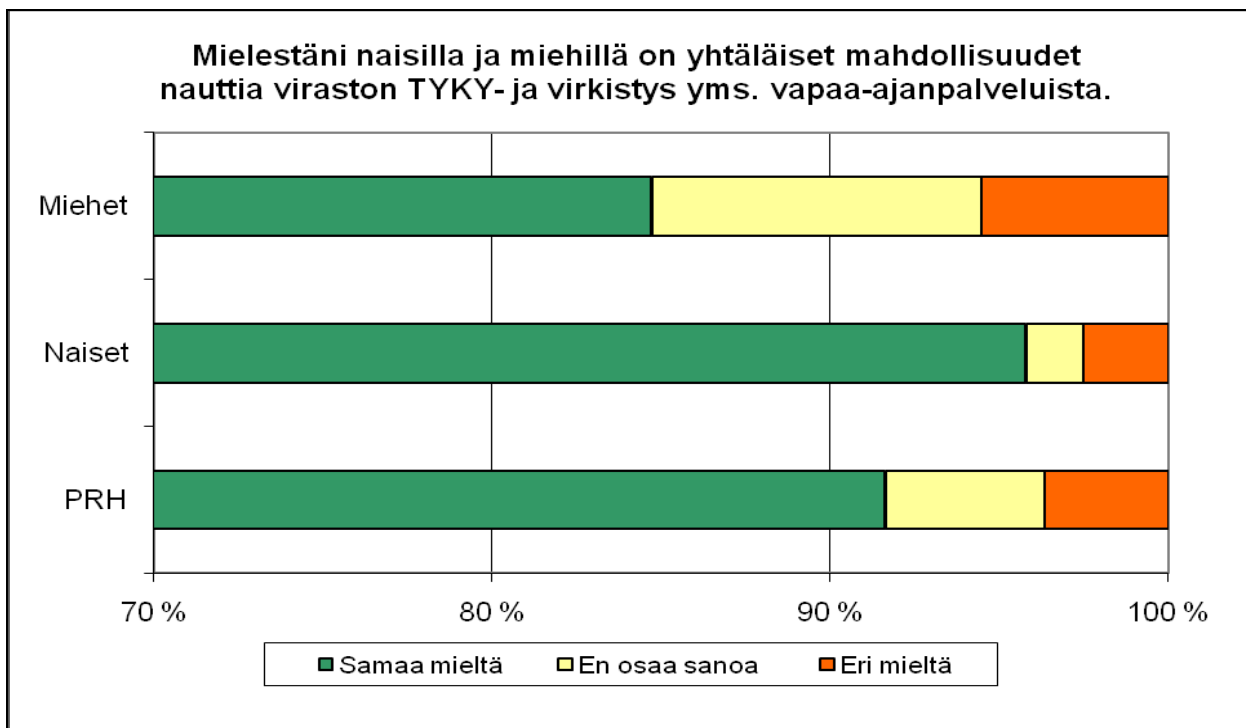
Liite 10.1



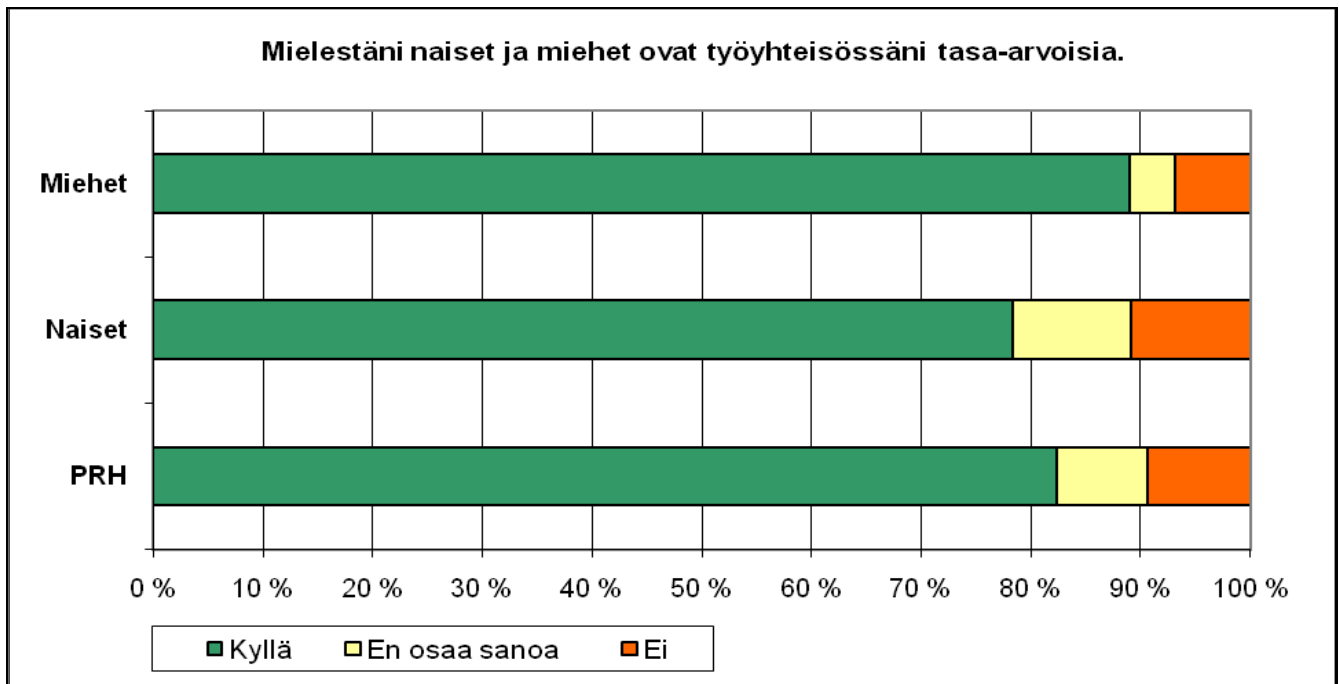
Liite 10.2



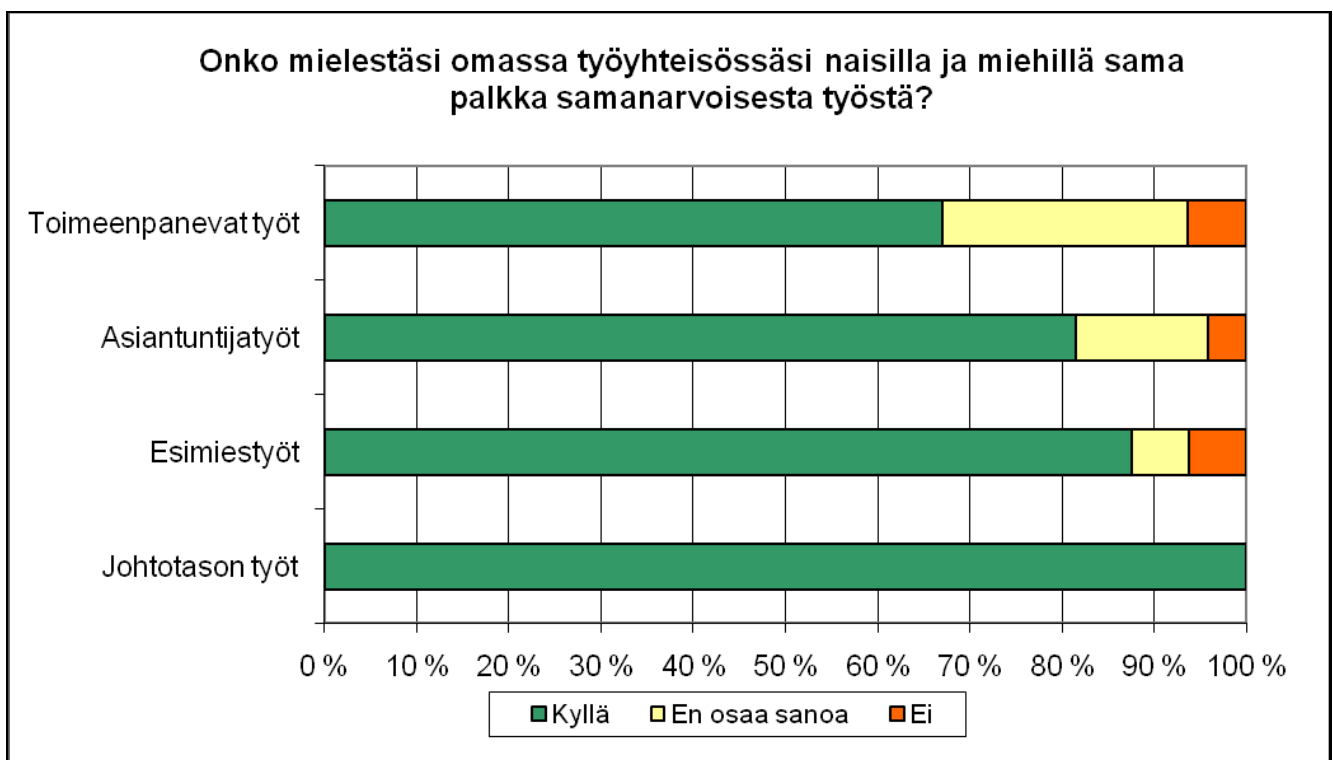
Liite 10.3



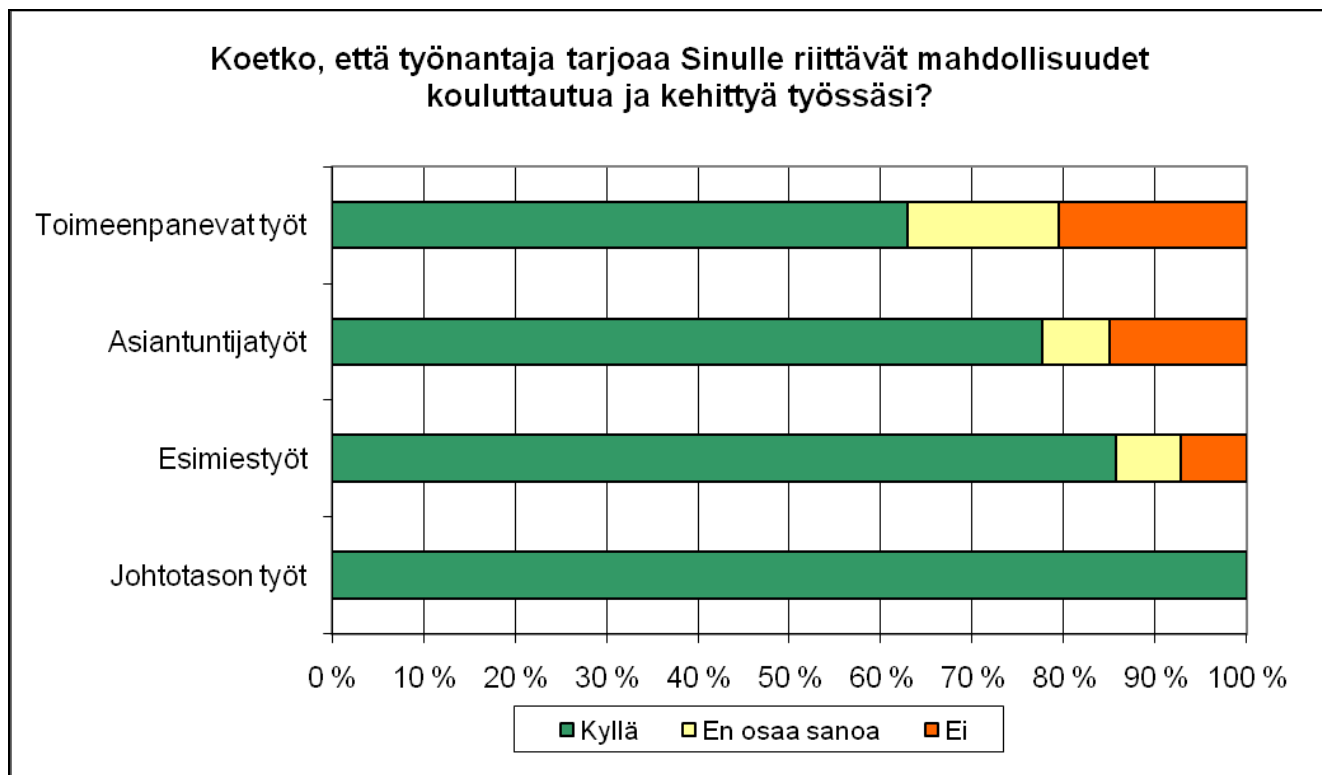
Liite 10.4



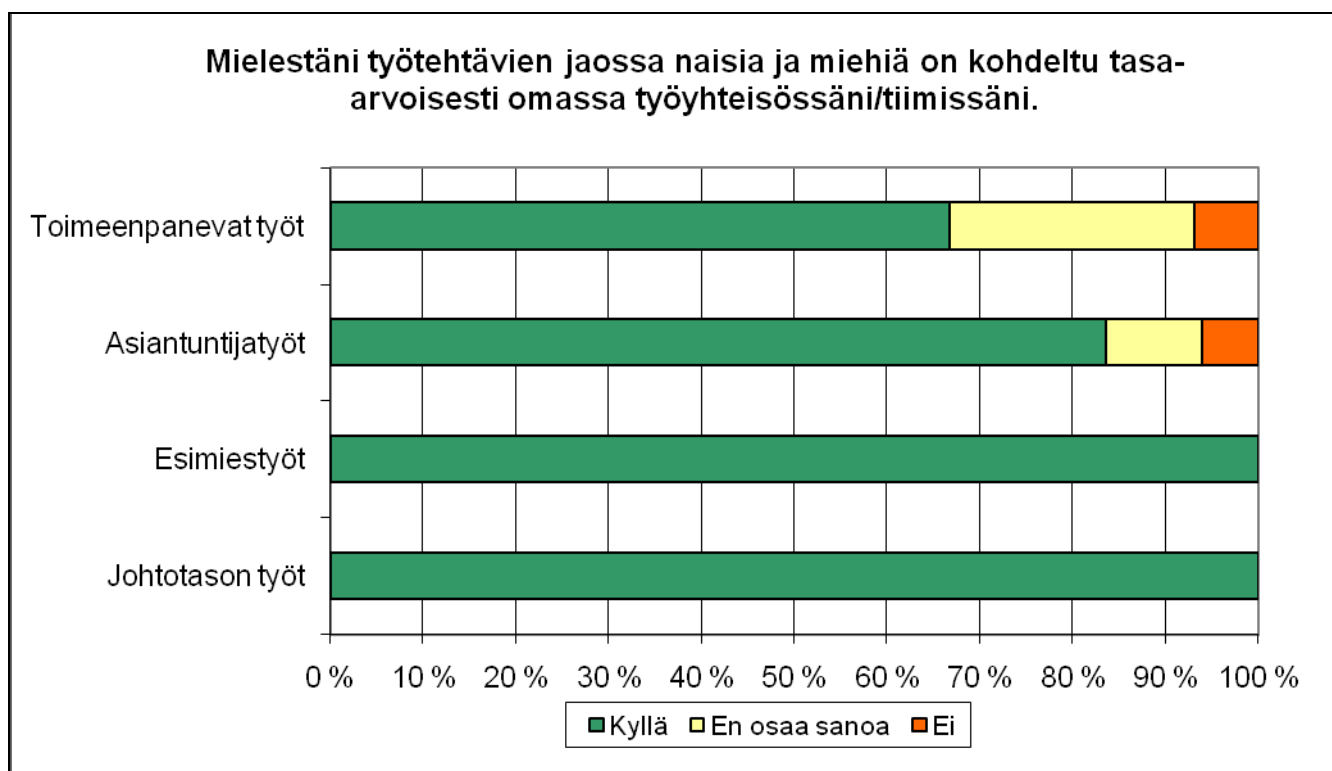
Liite 10.5



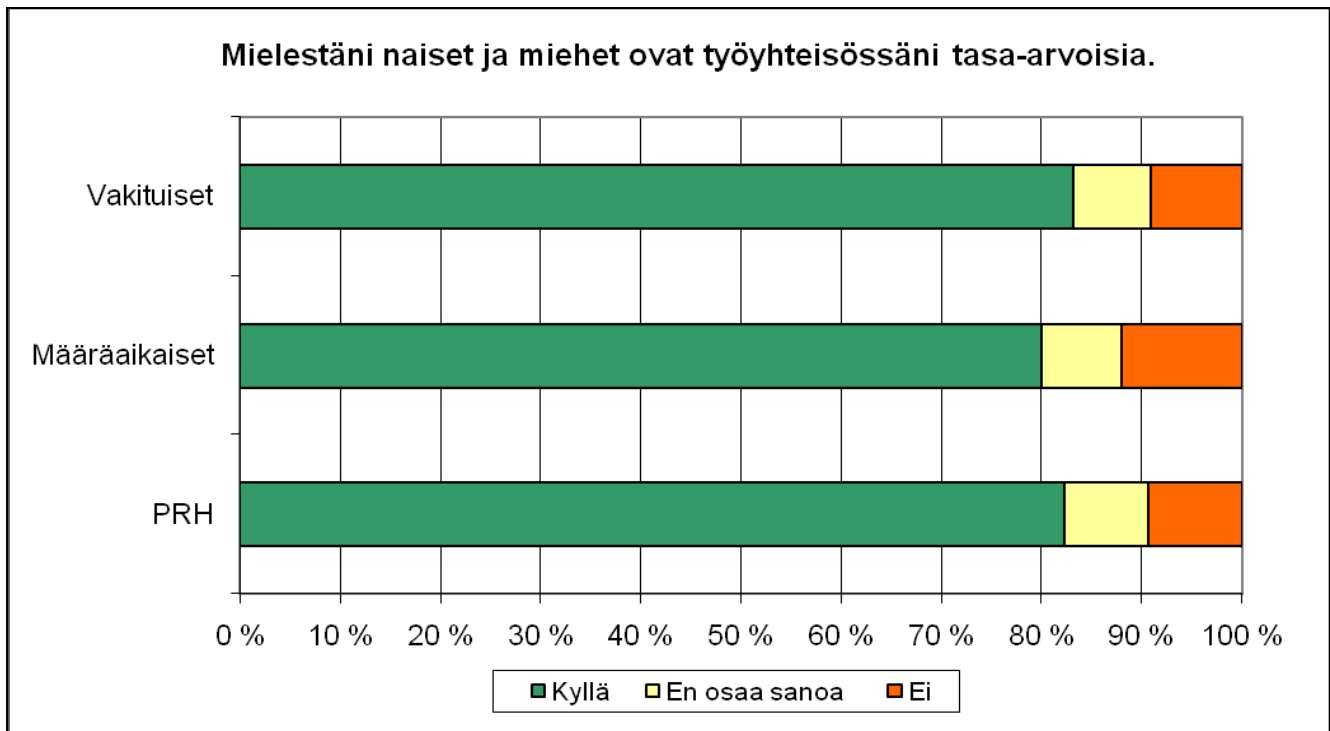
Liite 10.6



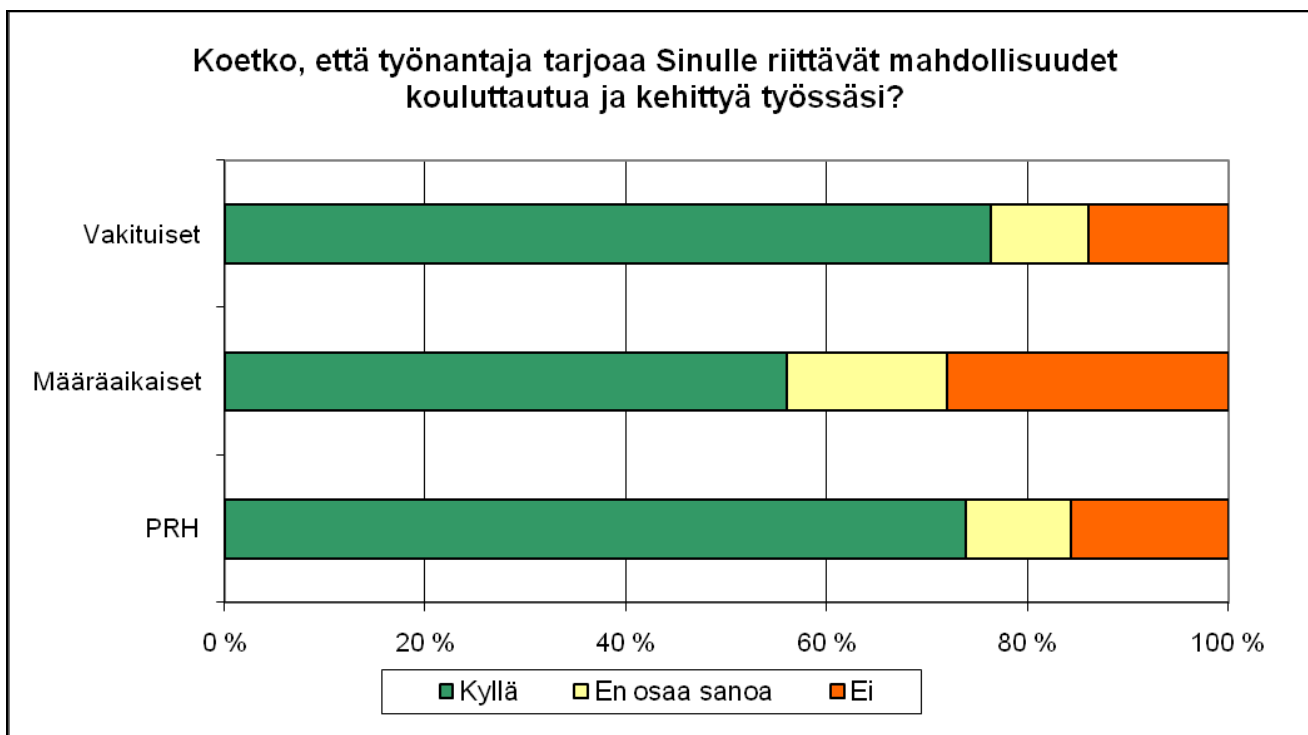
Liite 10.7



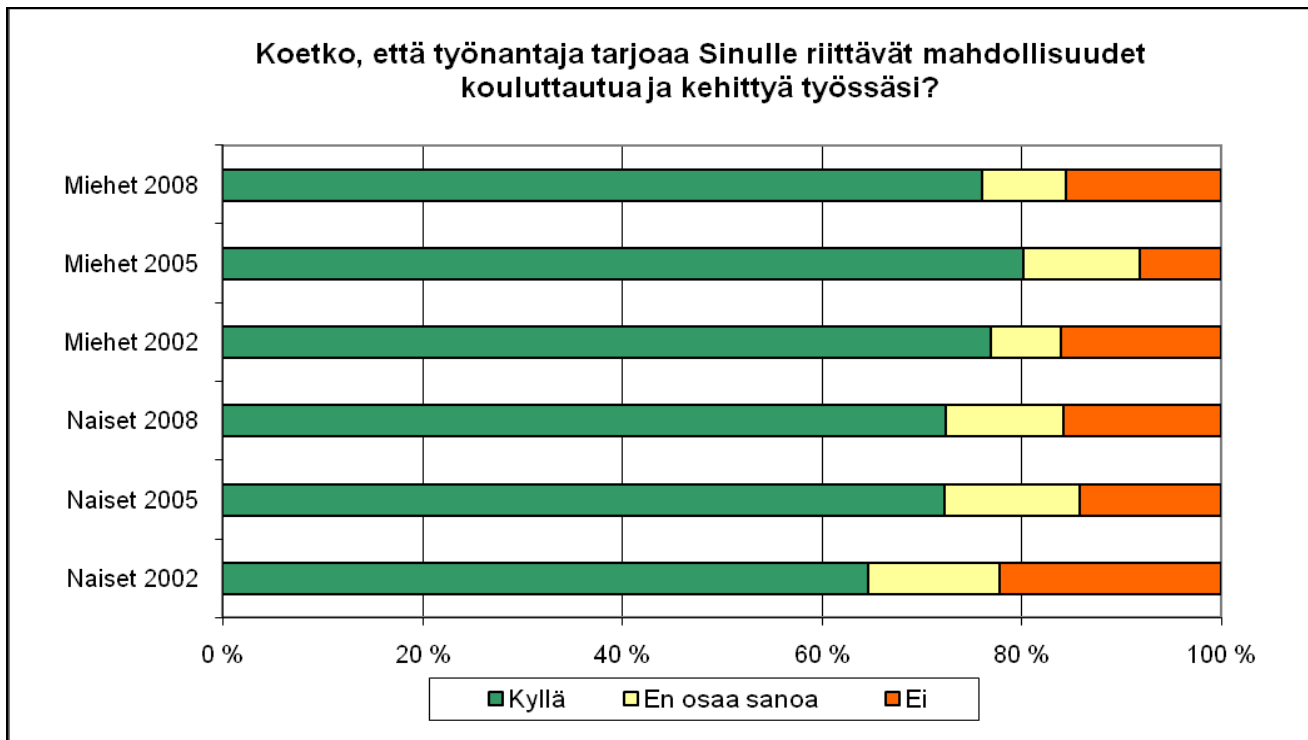
Liite 10.8



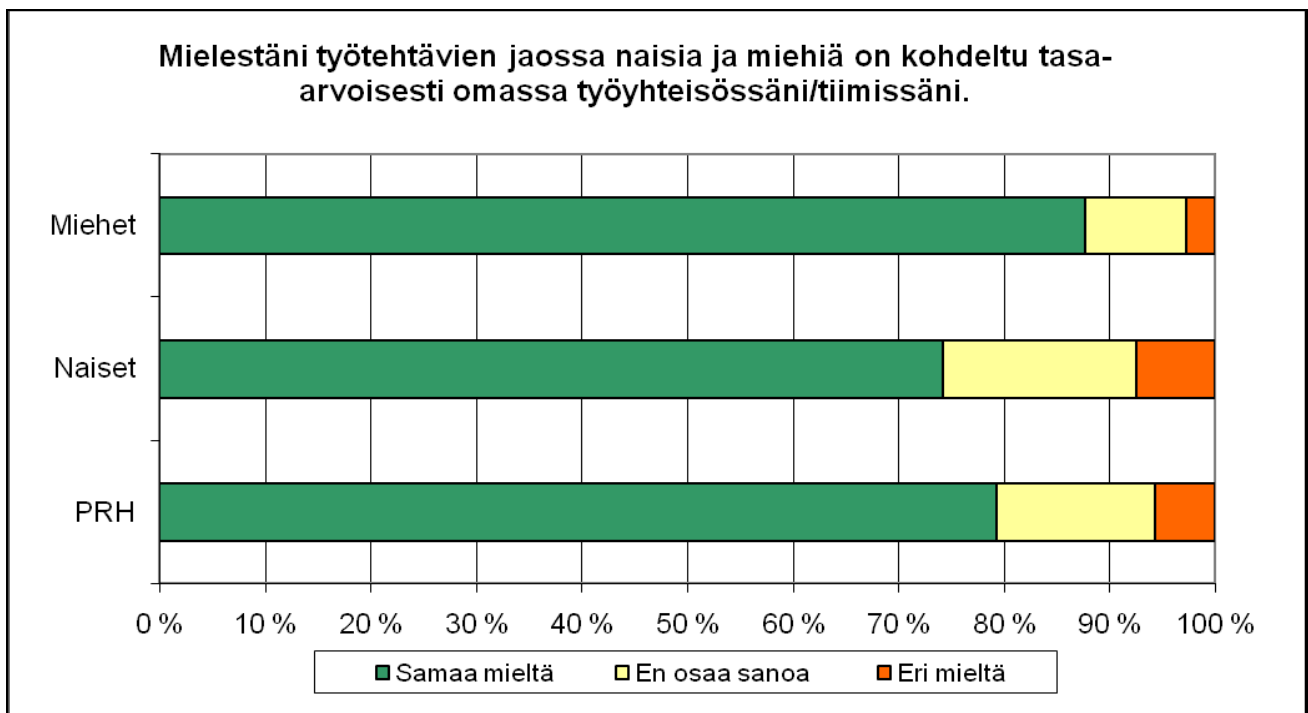
Liite 10.9



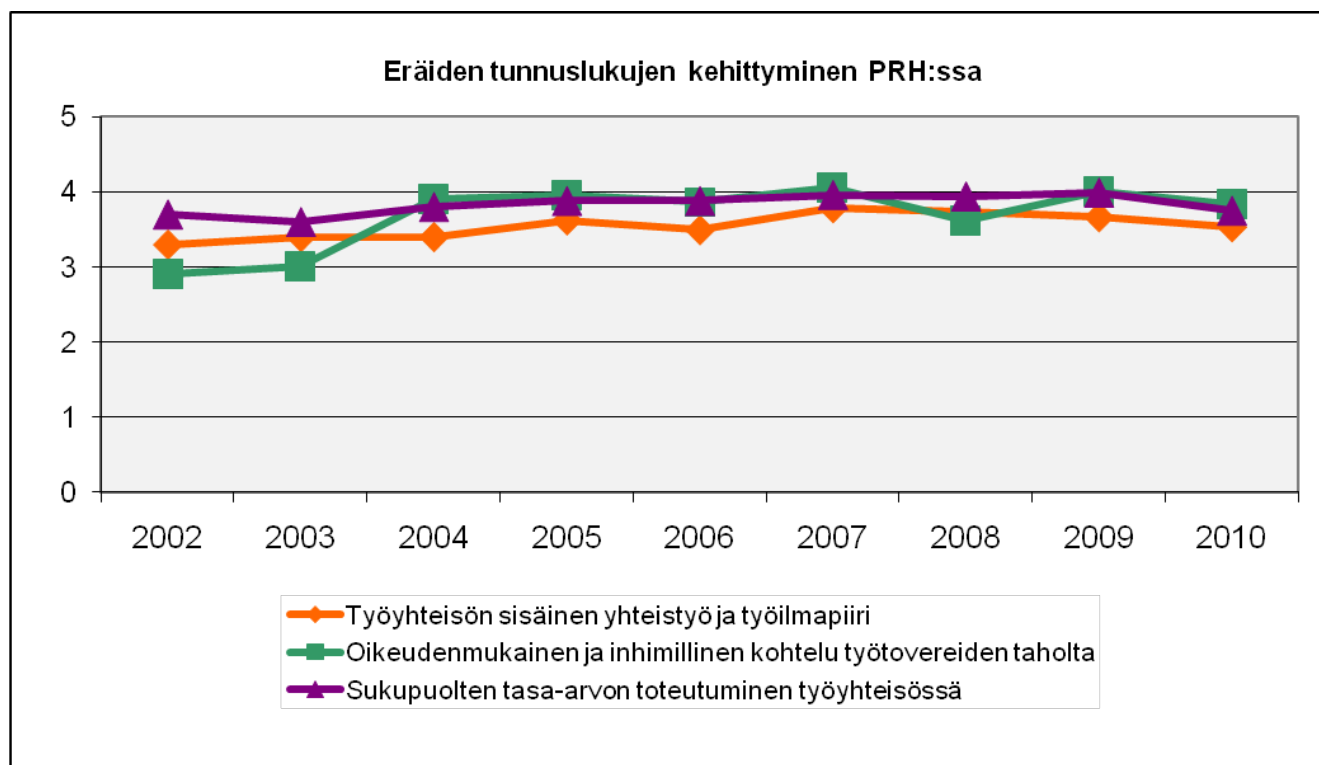
Liite 10.10



Liite 10.11



Liite 10.12



Liite 11