

The logo for the Patent and Register Administration (PRH) of Finland. It consists of the letters 'PRH' in a bold, white, sans-serif font, centered within a dark blue square. This square is tilted slightly to the right and is set against a background of overlapping, semi-transparent blue and green geometric shapes that create a dynamic, abstract pattern.

PRH

Tasa-arvosuunnitelma

2025 - 2026

Patentti- ja rekisterihallitus

PRH/296/02/2025

Sisällysluettelo

1. Patentti- ja rekisterihallituksen (PRH) tehtävät	4
2. Johdanto	4
3. Johdon sitoutuminen tasa-arvon edistämiseen.....	4
4. Resurssit tasa-arvosuunnitelman valmisteluun, toteuttamiseen ja seurantaan	5
4.1. Tasa-arvokoulutus	5
4.2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta.....	5
4.3. Henkilöstöä kuvaavat sukupuolten mukaan eriteltyt tilastot	5
4.4. Tasa-arvon kokemista kartoittavat kyselyt	6
5. Arvio edellisen tasa-arvosuunnitelman toteuttamisesta.....	7
6. Tavoitteet ja toimenpiteet.....	8
7. Liitteet	11
7.1. PRH:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan jäsenet ja tehtävä (Liite 1)	11
7.2. Henkilöstön rakenne sukupuolittain Kieku 12/2023 (Liite 2).....	12
7.3. Määräaikaiset ja vakinaiset sukupuolen mukaan Tahti 12/2023 (Liite 3)	13
7.4. Kokoaikaiset ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan Tahti 12/2023 (Liite 4).....	14
7.5. Henkilöstö koulutusasteen mukaan Kieku 12/2023 (Liite 5).....	14
7.6. Säännöllisen työntekijän ansiot kuukaudessa pylväsdiagrammeina vaatavuustasoinen Tahti ja Kieku (Liite 6)	15
7.7. Numeraalisia palkkavertailuja (Liite 7).....	17
7.7.1. Säännöllisen työntekijän ansio joulukuussa 2022 ja 2023 (Liite 7.1)	17
7.7.2. Suhteellinen palkkataso joulukuussa 2022 ja 2023 (Liite 7.2)	18
7.8. Rekrytointitilanteiden sukupuolijakauma vuonna 2023 (Liite 8)	19
7.9. Vanhemmuuteen liittyvät vapaat (Liite 9)	20
7.9.1. Miesten ja naisten pitää vanhemmuuteen liittyvät vapaat 2022 ja 2023.....	20
7.9.2. Miesten ja naisten pitämät osittaiset hoitovapaat 2022 ja 2023	20
7.9.3. Miesten ja naisten pitämät tilapäiset hoitovapaat 2022 ja 2023	21
Lisätietoa raportista:.....	22

PRH:n tasa-arvosuunnitelma 2025-2026

PRH:ssa on tehty tässä asiakirjassa tuonnempana esitetyt tasa-arvolain edellyttämät selvitykset ja arviot suunniteltujen toimenpiteiden tuloksista sekä palkkakartoitukset ja päivitetty joka toinen vuosi tehtävä tasa-arvosuunnitelma, joka vahvistetaan otettavaksi käyttöön.

Helsingissä 13.2.2025

Pääjohtaja

Antti Riivari

Johtaja

Minna Mattila

1. Patentti- ja rekisterihallituksen (PRH) tehtävät

Olemme noin 430 hengen nettobudjetoitu keskusvirasto, joka toimii työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalalla. PRH sijaitsee Helsingin Hakaniemessä.

Rekisteröimme yritykset, yhdistykset, säätiöt ja muut yhteisöt sekä yritysikiinnitykset ja LEI-tunnukset. Tutkimme ja myönnämme patentit ja hyödyllisyysmallit. Rekisteröimme tuotteille ja palveluille tavaramerkin sekä muotoilulle mallisuojan. Huolehdimme tilintarkastajien hyväksymisestä ja valvonnasta. Valvomme säätiöiden toimintaa ja tekijänoikeuden yhteishallinnointia.

Rekisteröimme, tutkimme ja valvomme - teemme työtä suomalaisen yhteiskunnan menestyksen turvaamiseksi.

2. Johdanto

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.

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän myös sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella, sillä ihmiset ovat sukupuoli-identiteetiltään ja sukupuolen ilmaisultaan moninaisia, eivätkä kaikki ole sukupuoleltaan yksiselitteisesti naisia tai miehiä. Yksilötasolla luokittelu perustuu viime kädessä kunkin ihmisen omaan käsitykseen sukupuolestaan.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat niin ikään olennaisia tavoitteita PRH:n vastuullisuustyössä.

Tasa-arvosuunnitelmassa on kirjattu toimenpiteet sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi sekä sovittu niiden toteuttamisesta, vastuuhenkilöistä, resursseista, tiedottamisesta ja seurannasta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta seuraa jatkuvasti suunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamista ja niiden tuloksia. Tulokset raportoidaan vuosittain myös PRH:n vastuullisuusraportissa.

Suunnitelma päivitetään tarvittavilta osin joka toinen vuosi. Samalla asetetaan tavoitteet kahdeksi vuodeksi eteenpäin. Yhdenvertaisuussuunnitelma tehdään tasa-arvosuunnitelman liitteenä joka neljäs vuosi.

3. Johdon sitoutuminen tasa-arvon edistämiseen

Päivitetty tasa-arvosuunnitelma on ollut johtoryhmän ja YT-toimikunnan samanaikaisessa käsittelyssä 28.1.2025. Johto on sitoutunut omalta osaltaan tasa-arvosuunnitelman toteuttamiseen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta raportoi vähintään vuosittain tasa-arvotyön tuloksista ja joka toinen vuosi uusista tavoitteista PRH:n johtoryhmälle sekä YT-toimikunnalle.

4. Resurssit tasa-arvosuunnitelman valmisteluun, toteuttamiseen ja seurantaan

Tasa-arvosuunnitelman valmisteluun, toteuttamiseen ja seurantaan on varattu seuraavat, kohdissa 4.1-4.4 esitetyt resurssit.

4.1. Tasa-arvokoulutus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta osallistuu tarpeen mukaan tasa-arvokoulutukseen ja alan seminaareihin. Alan kirjallista ja sähköistä tietotarjontaa, eri ministeriöiden ohjeistuksia, tutkimustuloksia sekä muuta aineistoa seurataan ja hankitaan käyttöön. Tasa-arvotoimikunnan jäsenille ja kaikille PRH:laisille suositellaan osallistumista eOppivan ”Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – Miksi ja Miten?” – koulutukseen.

Tasa-arvosuunnitelma on nähtävissä Innonetissä sekä PRH:n kotisivuilla. Esihenkilöitä kehoitetaan kiinnittämään huomiota tasa-arvoiseen johtamiseen tälle kaudelle vahvistettujen tavoitteiden ja toimenpiteiden edellyttämällä tavalla.

4.2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta

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

4.3. Henkilöstöä kuvaavat sukupuolten mukaan eriteltyt tilastot

31.12.2023 PRH:ssa työskenteli 430 henkilöä. Luvussa ovat mukana myös pitkällä (palkattomalla) virkavapaalla olevat henkilöt. Henkilöstön määrä nousi kahdella edellisen vuoden loppuun verrattuna. Henkilötyövuosien määrä nousi 421,4:stä 423,6 htv:hen. Koko henkilöstöstä 58,8 % (254) oli naisia ja 41,2 % (177) miehiä. Naisten osuus on hieman kasvanut kahtena viime vuonna. Vähintään 45-vuotiaiden osuus oli 67,0 % henkilöstöstä, nousua oli 1,8 % edellisestä vuodesta. Naisten keski-ikä oli 48,0 ja miesten 49,5 vuotta.

- Liitteessä 2 on esitetty henkilöstö sukupuolen ja virka-aseman mukaan. Johto-, esihenkilö- ja asiantuntijatasoilla molemmat sukupuolet ovat suhteellisesti hyvin edustettuina. Toimistohenkilöstötasolla naisten osuus on edelleen suuri.
- Liitteessä 3 on esitetty määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitetyt ja vakinaisen viran haltijat sukupuolen mukaan. Naisista suurempi osa on määräaikaisia kuin miehistä.
- 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. Osa-aikaisista suurin osa on naisia. Yhteensä osa-aikaisia oli 6,3 % koko henkilöstöstä vuonna 2023. Vuodesta 2022 osa-aikaisten osuus laski 2,1 prosenttiyksiköllä.
- Liitteessä 5 on esitetty henkilöstö sukupuolen ja koulutuksen mukaan ryhmiteltynä. Ylemmän korkeakoulututkinnon tai tutkijakoulutuksen suorittaneiden osuus on 78 prosenttia miehistä ja 56 prosenttia naisista.

- Liitteissä 6.1 ja 6.2 on esitetty vuoden 2023 ja 2022 joulukuun palkanmaksutilanne säännöllisen työajan ansiona. Tiedot ovat työnantajan henkilötietojärjestelmästä (Tahti). Kuvioista ilmenee kokoaikaisten miesten ja naisten keskiansiot vaativuusluokittain, tehtäväkohtainen palkanosa euroina, henkilökohtainen palkanosa euroina ja mahdollinen muu palkkaus euroina sekä kokonaispalkka. Tilastoeettisistä syistä johtuen alle kolmen hengen ryhmiä ei ole avattu. Johdon osalta tiedot (lähteenä Kieku) on esitetty kokonaispalkkojen keskiarvoina. Sukupuolesta johtuvia systemaattisia eroavuuksia ei ole palkkauksen osatekijöissä eikä kokonaispalkkauksissa.
- Liitteessä 7.1 on esitetty edellisen liitteen mukainen palkanmaksutilanne säännöllisen työajan ansiona joulukuussa 2023 ja 2022. Taulukoista ilmenee kokoaikaisten miesten ja naisten lukumäärä vaativuusluokittain, keskiarvoina tehtäväkohtainen palkanosa euroina, henkilökohtainen palkanosa euroina ja prosentteina, mahdollinen muu palkkaus euroina sekä kokonaispalkka yhteensä.

Palkkatasa-arvo on toteutunut tarkasteluvuosina hyvin vaativuusluokkien sisällä.

- Liitteessä 7.2 on vertailtu vaativuusluokittain naisten ja miesten keskipalkkoja toisiinsa joulukuun 2023 ja 2022 tilanteiden mukaisesti. Tästä on laskettu viraston sisäinen suhteellinen palkkataso. Vaativuustasoilla 10, 12, 14 ja 15 miehet saivat enemmän palkkaa ja vaativuustasoilla 8, 9, 11, 13, 16 ja 17 naiset enemmän palkkaa vuonna 2023. Samapalkkaisuusindeksi parani vuoden 2022 101,3:sta vuoden 2023 100,7:ään eli palkkaero naisten ja miesten välillä vaativuustasojen sisällä pieneni.

Liitteissä 6.1, 7.1 ja 7.2 olevissa Tahti-tilastoihin perustuvissa taulukoissa ei yleisten tilastollisten periaatteiden mukaan ole osa-aikaisia.

- Liitteessä 8 on esitetty rekrytointeihin liittyvä tilasto vuodelta 2023 eriteltyinä hakijoiden sukupuolen mukaan.
- Liitteessä 9 on esitetty miesten ja naisten pitämien perhevapaiden määrät vuonna 2023 ja 2022. Vanhemmuuteen liittyviin vapaisiin käytettyjen päivien kokonaismäärät lisääntyivät sekä miehillä että naisilla selvästi vuodesta 2022 vuoteen 2023 (9.1). Huomiota herättää miesten käyttämien tilapäisten hoitovapaiden määrän voimakas lasku (9.3).

4.4. Tasa-arvon kokemista kartoittavat kyselyt

Seuraamme tasa-arvoasioiden kehitystä työtyytyväisyyskyselyiden yhteydessä. Sen lisäksi olemme tehneet kyselyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista joka neljäs vuosi. Jatkossa kysely tehdään joka toinen vuosi. Teemme tarvittaessa myös erilliskyselyjä ajankohtaisista tasa-arvokysymyksistä. Viimeksi tasa-arvoa kartoittava kysely on tehty keväällä 2021. Seuraava kysely toteutetaan keväällä 2025.

PRH:n henkilöstötutkimuksessa on seurattu vuosittain tasa-arvoasioiden kehitystä työyhteisössä. Sukupuolten tasa-arvoisuuden toteutumisesta annettujen arvioiden keskiarvo oli 4,50 vuonna 2023 ja 4,49 vuonna 2024 ja (asteikolla 1-5).

5. Arvio edellisen tasa-arvosuunnitelman toteuttamisesta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta on viime vuosina panostanut pääasiassa tasa-arvosuunnitelmien laatimiseen ja niistä tiedottaminen sekä suunnitelmien tavoitteiden toteutumisen ja toimenpiteiden seuranta toimikunnassa on jäänyt edelleen vähemmälle huomiolle. Arviointi tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista on pääosin tehty kyselytulosten avulla. Seuranta on pyritty tehostamaan vuoden 2020 tasa-arvosuunnitelmasta lähtien käytössä olleella tasa-arvosuunnitelman tavoite- ja toimenpidetaulukolla.

Työhyvinvoinnin kehitystä on seurattu vuosittain henkilöstötutkimuksella (entinen työtyytyväisyyskysely VMBaro) ja vuodesta 2021 alkaen myös kolme kertaa vuodessa järjestettävillä työhyvinvoinnin minikyselyillä. Työhyvinvoinnin mittaamiseen käytettyä työhyvinvoinnin mittaristoa, jolla seurataan työhyvinvoinnin mittareiden kehitystä neljännesvuosittain, on edellisen suunnitelman laatimisen jälkeen muokattu jonkin verran.

Henkilöstötutkimuksessa 2024 miehet (8,35) kokivat työhyvinvointinsa hivenen heikommaksi kuin naiset (8,38). Miesten työhyvinvointi laski edellisestä vuodesta, naisten pysyi samana.

Kehittymisen osalta vuoden 2024 henkilöstötutkimuksen mukaan miehet kokivat mahdollisuutensa oppia ja uudistua työssä (4,24) sekä työnantajan tuen osaamisen ylläpitoon ja parantamiseen (4,16) edelleen hieman paremmaksi kuin naiset (oppiminen ja uudistuminen 4,12 ja työnantajan tuki osaamisen ylläpitoon ja parantamiseen 4,05).

Työolojen osalta miehet pitivät sekä työskentelyvälineitä 4,29 että työtiloja 4,25 hieman parempina kuin naiset (työskentelyvälineet 4,00 ja työtilat 4,12) vuoden 2024 henkilöstötutkimuksessa. Tyytyväisyys työskentelytiloihin ja välineisiin oli laskenut molemmilla sukupuolilla edelliseen vuoden 2023 kyselyyn verrattuna.

Samapalkkaisuuden ja samojen palvelussuhteen ehtojen osalta naiset ansaitsevat hieman paremmin vaativuustasoittain tarkasteltuina kuin miehet, mutta ero naisten hyväksi on vähentynyt vuodesta 2022 vuoteen 2023. Miehiä oli jonkin verran harvemmin kuin naisia sekä määräaikaissa että osa-aikaissa tehtävissä vuonna 2023. Määräaikaisten osuus nousi vuoteen 2022 verrattuna, osa-aikaisten osuus taas laski.

Työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen arviot vuoden 2024 henkilöstötutkimuksessa olivat miehillä (4,51) ja naisilla (4,46) lähellä toisiaan mutta arviot olivat heikentyneet vuodesta 2023.

Rekrytoinnin osalta meillä ei ole työtehtäviä, jotka eivät sopisi kaikille sukupuolille.

Seksuaalista häirintää ilmoitti viimeisen vuoden aikana kokeneen yksi vastaaja (2023: 0 kpl). Myös muuta häirintää ja epäasiallista kohtelua kokeneiden määrä lisääntyi.

Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu työyhteisössä miesten (4,63) mielestä jonkin verran paremmin kuin naisten (4,34) mielestä vuoden 2024 henkilöstötutkimuksen mukaan. Miesten arvio tasa-arvosta pysyi suunnilleen samana ja naisten laski hieman edelliseen henkilöstötutkimukseen verrattuna.

6. Tavoitteet ja toimenpiteet

Haluamme olla työpaikka, jossa kaikilla on hyvät ja tasa-arvoiset työskentelyolosuhteet sekä jokaiselle tasapuoliset mahdollisuudet kehittyä kannustavassa ja hyväksyvässä ilmapiirissä, oli työntekijän sukupuoli, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu mikä tahansa.

Tähän suunnitelmaan olemme valinneet kymmenen päätavoitetta, joihin sisällytetyt työpaikkakohtaiset tavoitteet haluamme toteuttaa ennen seuraavan tasa-arvosuunnitelman laatimista. Alla olevassa taulukossa on tämän lisäksi tavoitteiden saavuttamiseksi tehtävät toimenpiteet, tavoitteiden saavuttamisesta vastaavat tahot sekä tavoitteiden toteutumisen seurannan välineet.

Tavoite	Työpaikkakohtainen tavoite	Toimenpiteet	Vastuutahot	Seuranta
Henkilöstö on tietoinen tasa-arvoasioista	Henkilöstö ottaa töissään huomioon tasa-arvonäkökulman. Kaikki käyvät eOppivan koulutuksen "Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – Miksi ja Miten"? uusi osoite: https://www.eoppiva.fi/koulutukset/sukupuolten-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus-miksi-ja-miten/	Esihenkilöt varaavat alaisilleen aikaa käydä eOppivan koulutuksen "Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – Miksi ja Miten"? ja sen käyminen sisällytetään perehdyttämissuunnitelmiin sekä Osaavan kehittämissuunnitelmiin. Koulutukseen tulee osallistua ja sen käymistä seurataan. Esihenkilöt kertovat alaisilleen asiasta kehityskeskusteluissa ja lisäksi asiasta tiedotetaan koko PRH:lle tasa-arvosuunnitelman julkaisun yhteydessä. Koulutus lisätään myös uusien työntekijöiden perehdytykseen. Tasa-arvotyöryhmä informoi suunnitelmasta ja tasa-arvosta. Pyydetään johtoryhmää ja pääjohtajaa mahdollisuuksien mukaan tuomaan tasa-	<ul style="list-style-type: none">• Johto• Esihenkilöt• Tasa-arvotyöryhmä	<ul style="list-style-type: none">• Henkilöstötutkimus• Minikyselyt• Tasa-arvokysely

		arvosuunnitelmaa esiin yhteisissä tilaisuuksissa.		
PRH:lla on ajantasaista ja riittävää tietoa tasa-arvon tilanteesta PRH:ssa	Tasa-arvon edistäminen ja toteutuminen PRH:ssa.	Hyödynnetään monipuolisesti saatavilla olevaa tietoa toimenpide-ehtotusten pohjaksi. Toteutetaan tasa-arvokysely joka toinen vuosi keväällä.	<ul style="list-style-type: none"> • Johto • Esihenkilöt • Tasa-arvotyöryhmä 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstötutkimus • Tasa-arvokysely
Työhyvinvointi ja hyvät työolot	Toimiva yhteisöllinen hybridityöpaikka. Työ- ja yksityiselämän sujuva yhteensovittaminen.	Toimitilahankkeeseen liittyvässä työn tekemisen projektissa huomioidaan tasa-arvonäkökulmat.	<ul style="list-style-type: none"> • Johto • Lähiesihenkilöt • Työsuojelu • HR • Virkistystoimikunta • YT –toimikunta • Työterveys 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstötutkimus • Minikyselyt • Kehityskeskustelut • Sairauspoissaolot • 360° • Tasa-arvokysely
Samapalkkaisuus ja samat palvelussuhteen ehdot	Sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä. Samat palvelussuhteen ehdot kaikille sukupuolille.	Toimenpiteet suunnitellaan toteutettujen/toteutettavien kyselyjen tulosten perusteella (esim. henkilöstötutkimus ja tasa-arvokysely).	<ul style="list-style-type: none"> • Tulosalueiden johtoryhmät • Lähiesihenkilöt 	<ul style="list-style-type: none"> • Palkkausta seurataan vuosittaisessa Palkkauksen seurantaraportissa.
Sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun vapaus	Ihmisen käsitys omasta sukupuoli-identiteetistä hyväksytään. Sukupuolta voi ilmaista vapaasti.	Toimenpiteet suunnitellaan toteutettujen/toteutettavien kyselyjen tulosten perusteella (esim. henkilöstötutkimus ja tasa-arvokysely).	<ul style="list-style-type: none"> • Tulosalueiden johtoryhmät • Lähiesihenkilöt • Työtoverit • Henkilö itse 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstötutkimus • Minikyselyt • Tasa-arvokysely
Sukupuolineutraalit nimikkeet	Tehtävä- ja muut nimikkeet ovat sukupuolineutraaleja. Asiakasviestinnässä käytetään sukupuolineutraaleja nimikkeitä ja nimityksiä	Teemme johdolle aloitteen PRH:n nimikkeiden kokonaisuudistuksesta, joka toteutettaisiin viimeistään vuonna 2027.	<ul style="list-style-type: none"> • Johto • Tulosalueiden johtoryhmät • Tasa-arvotyöryhmä 	<ul style="list-style-type: none"> • Virastossa ei ole sukupuolisidonnaisia nimikkeitä

Tasa-arvon huomioiminen rekrytinnissa.	Rekrytinnissa toimitaan siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Valitaan pätevin ja ansioitunein hakija sukupuolesta riippumatta.	Anonyymien rekrytinnin kokeileminen vuoden 2025 aikana.	<ul style="list-style-type: none"> • Johto • Tulosalueiden johtoryhmät • HR 	<ul style="list-style-type: none"> • Anonyymi rekrytointi toteutettu ennen seuraavan tasa-arvosuunnitelman laatimista.
Kehittäminen ja kehittyminen	Kaikkia kannustetaan ja pyritään mahdollistamaan itsensä kehittäminen ottaen huomioon henkilön nykyinen tai tuleva tehtävä sekä työnantajan tarve. Pidetään huolta nykyisen henkilöstön osaamisesta ja samalla tietojen ja taitojen hankkimisesta PRH:n ulkopuolelta.	Seurataan tavoitteiden toteutumista tasa-arvomittareiden avulla. Seurataan koulutuksissa käyntiä koulutusilastoissa sukupuolen, tiimin ja aseman mukaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Tulosalueiden johtoryhmät • Lähiesihenkilöt • HRD-asiantuntija • Koulutusyhdyshenkilöt • Henkilö itse 	<ul style="list-style-type: none"> • Koulutukseen kohdennettu työaika ja koulutuspoissaolot • Tasa-arvokysely 2025 • Henkilöstötutkimus
Työtehtävien tasapuolinen jakautuminen	Työtehtävät jaetaan tasapuolisesti osaamisen ja muiden resurssien mukaisesti sekä virastolla/etätyössä tehtävien suhteen.	Sukupuolinäkökulma huomioidaan tarvittaessa tehtävänkuvien uudistamisessa.	<ul style="list-style-type: none"> • Tulosalueiden johtoryhmät • Lähiesihenkilöt 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstötutkimus • Minikyselyt • Tasa-arvokysely
Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun poistaminen ja ehkäisy	Sukupuolista häirintää ja ahdistelua ei esiinny lainkaan. Ilmapiiri kannustaa ottamaan asiat puheeksi.	Jos häirintää esiintyy, toimintaohjeet helposti saatavilla. Jos häirintää kuitenkin esiintyy, siihen puututaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Johto • Lähiesihenkilöt • Työsuojelu • Henkilö itse 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstötutkimus • Tasa-arvokysely • Seurataan ilmoitusten kehitystä • Minikyselyt

7. Liitteet

7.1. PRH:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan jäsenet ja tehtävä (Liite 1)

Haavisto, Nina, henkilöstöpäällikkö, HH, puheenjohtaja

Hakkarainen Marja, asiakaspalveluesimies, AVI

Ilmarinen Olli, kehitysasiantuntija, AVI, varaluottamusmies

Jussila Susan, tarkastaja, YY, varaluottamusmies ja 1. varatyösuojeluvaltuutettu

Lanne Eija, lakimies, YY, luottamusmies

Lähdetie Anni, vanhempi tutkijainsinööri, PTM

Meriläinen Jukka, valmiuspäällikkö, HH, työsuojelupäällikkö

Paqvalin Minna, tutkimusasiantuntija, HH, sihteeri

Pirhonen Janne, vanhempi tutkijainsinööri, PTM, työsuojeluvaltuutettu, varaluottamusmies

Riipinen Piia, tarkastaja, YY

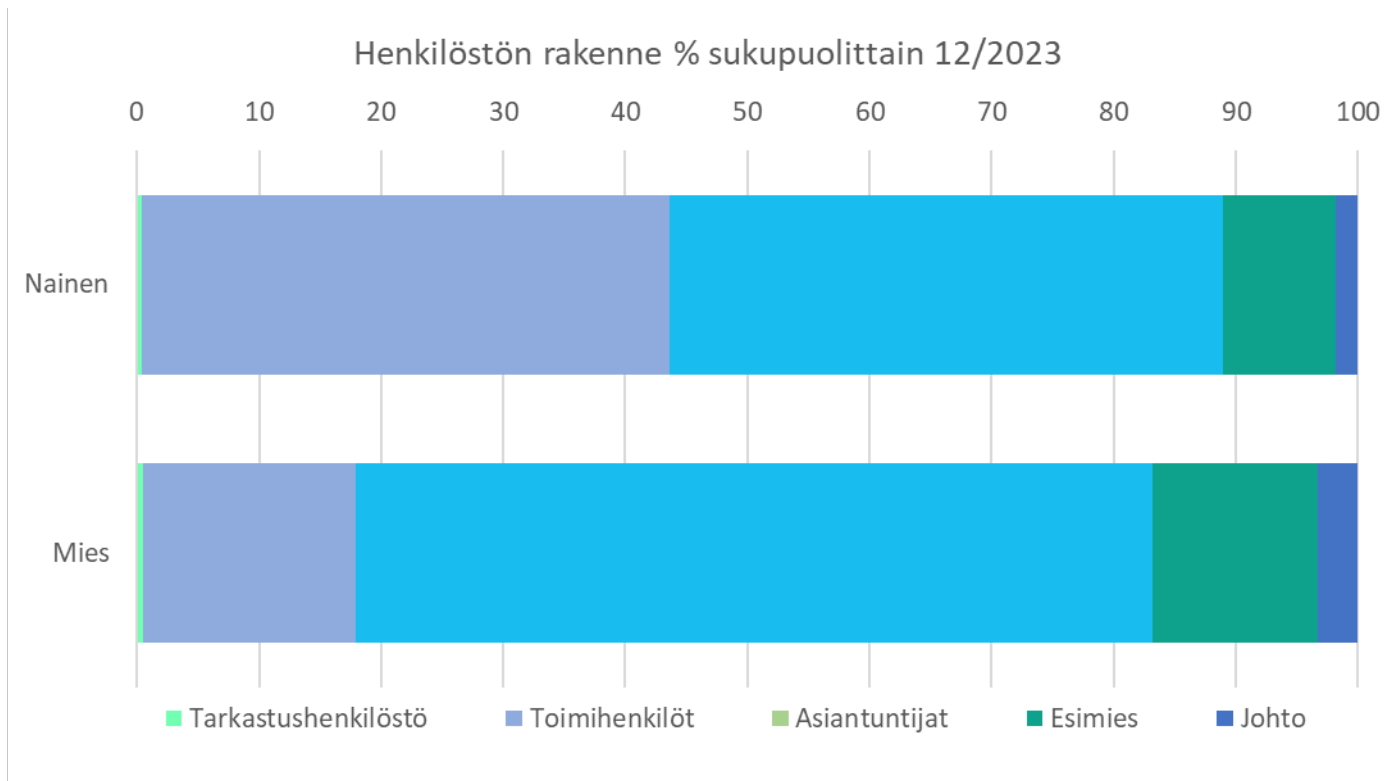
Suunnitelman tulee sisältää tasa-arvolain mukaisesti:

1. selvitys viraston tasa-arvoilanteesta 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.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan tehtävänä on tukea tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain tavoitteiden toteutumista PRH:ssa.

Toimikunta kokoaa joka toinen vuosi ehdotukset tasa-arvosuunnitelmaksi ja joka neljäs vuosi yhdenvertaisuussuunnitelmaksi PRH:ssa hyväksyttäväksi. Toimikunta seuraa suunnitelmien toteutumista, toteuttaa tarvittaessa tasa-arvoon ja/tai yhdenvertaisuuteen liittyviä kyselyitä, tekee tarvittaessa aloitteita toimenpiteistä sekä osallistuu muutoinkin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien asioiden edistämiseen PRH:ssa.

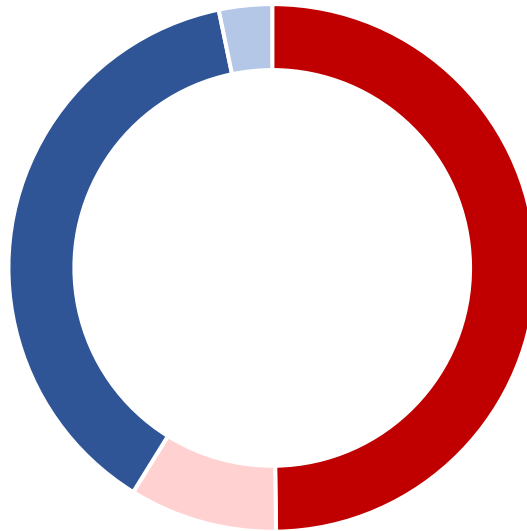
7.2. Henkilöstön rakenne sukupuolittain Kieku 12/2023 (Liite 2)



kpl	Tarkastushenkilöstö	Toimihenkilöt	Asiantuntijat	Esimies	Johto
Nainen	1	121	127	26	5
Mies	1	32	120	25	6

7.3. Määräaikaiset ja vakinaiset sukupuolen mukaan Tahti 12/2023 (Liite 3)

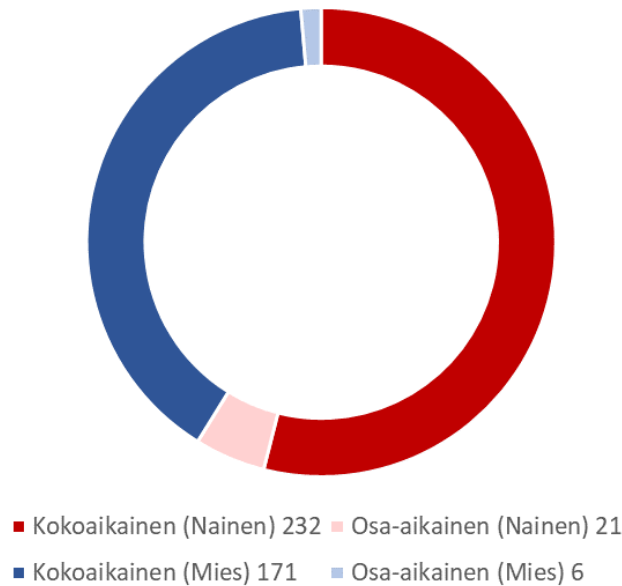
Määräaikaiset ja vakinaiset sukupuolen mukaan 12/2023



- Vakinaisen (Nainen) 214
- Määräaikainen (Nainen) 39
- Vakinaisen (Mies) 163
- Määräaikainen (Mies) 14

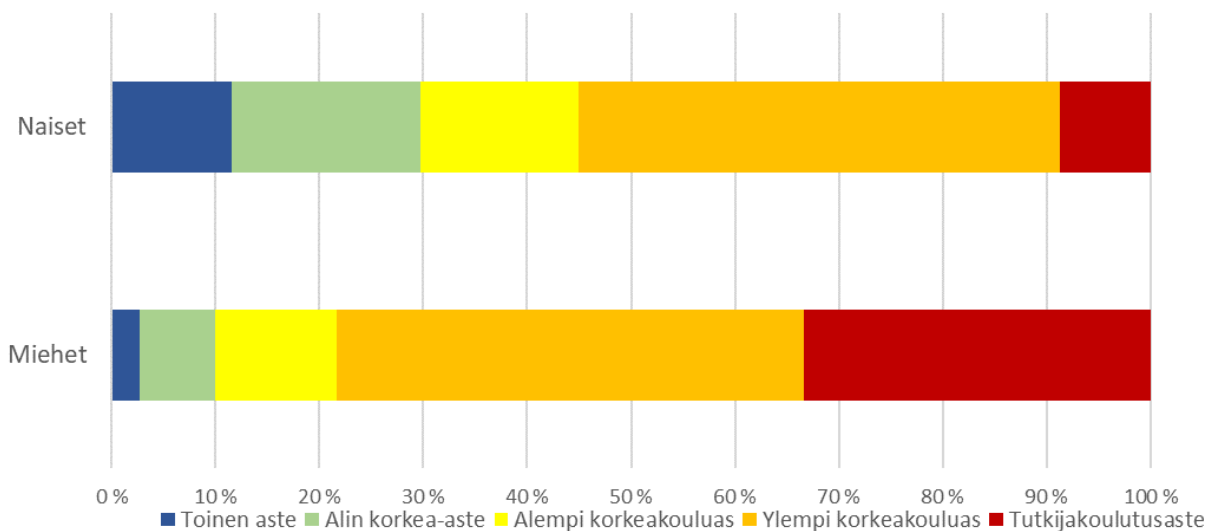
7.4. Kokoaikaiset ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan Tahti 12/2023 (Liite 4)

Kokoaikaiset ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan 12/2023



7.5. Henkilöstö koulutusasteen mukaan Kieku 12/2023 (Liite 5)

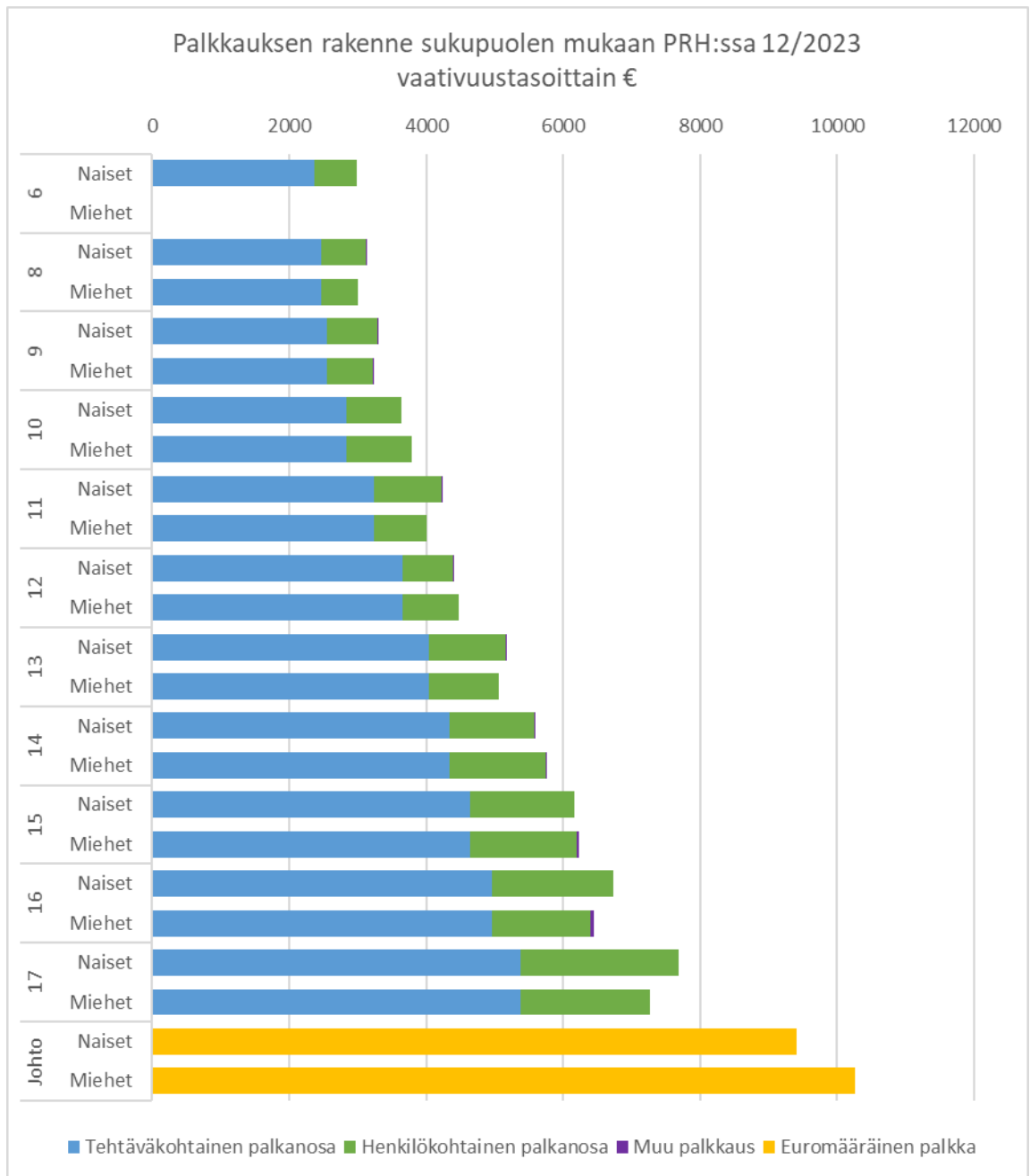
Koulutustaso sukupuolen mukaan 12/2023



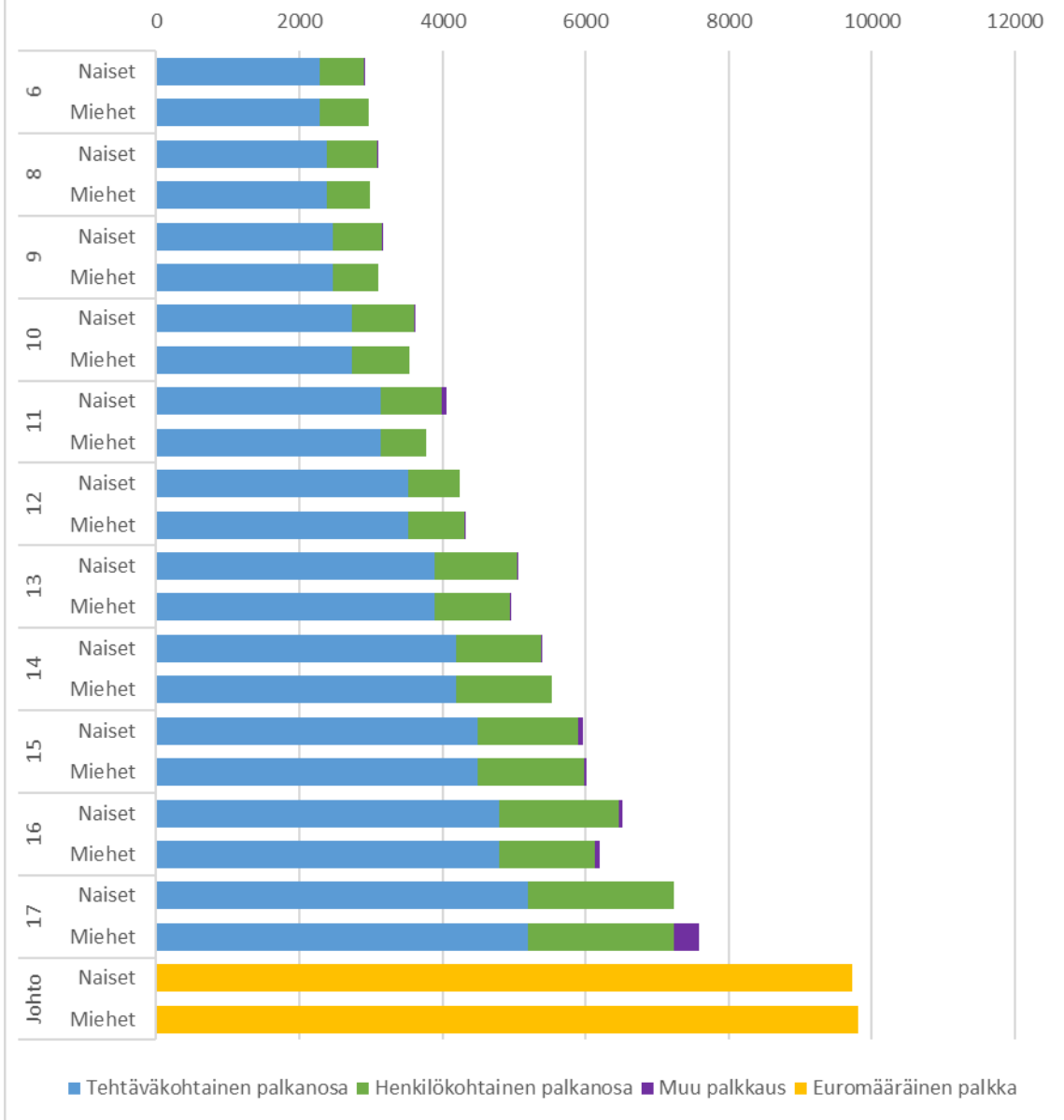
kpl	Toinen aste	Alin korkea-aste	Alempi korkeakouluaste	Ylempi korkeakouluaste	Tutkijakoulutusaste
Naiset	16	25	21	64	12
Miehet	3	8	13	50	37

Huom! Tieto ylimmästä koulutuksesta oli Kiekussa saatavilla vain 250 henkilöstä eli noin 58 % työntekijöistämme.

7.6. Säännöllisen työajan ansiot kuukaudessa pylväsdiagrammeina vaativuustasoittain Tahti ja Kieku (Liite 6)



Palkkauksen rakenne sukupuolen mukaan PRH:ssa 12/2022
vaativuustasoinen €



7.7. Numeraalisia palkkavertailuja (Liite 7)

7.7.1. Säännöllisen työajan ansio joulukuussa 2022 ja 2023 (Liite 7.1)

12/2022												
VT	Lukumäärä	Miehet					Naiset					
		Tehtäväkohtainen palkanosa	Henkilökohtainen palkanosa	Henk. koht. palkanosan %-osuus teht. kohtaisesta palkanosasta	Muu palkkaus	Yhteensä (sis. muun palkkauksen)	Tehtäväkohtainen palkanosa	Henkilökohtainen palkanosa	Henk. koht. palkanosan %-osuus teht. kohtaisesta palkanosasta	Muu palkkaus	Yhteensä (sis. muun palkkauksen)	
VT 4	0						1	*	*	*	*	*
VT 6	4	2278,49	683,55	30,00	0,00	2962,04	9	2278,49	619,75	27,20	15,56	2913,81
VT 8	6	2382,28	609,87	25,60	0,00	2992,15	25	2382,28	704,40	29,57	3,36	3090,04
VT 9	9	2471,65	632,74	25,60	0,00	3104,39	42	2471,65	680,35	27,53	14,18	3166,18
VT10	5	2740,21	789,18	28,80	0,00	3529,39	13	2740,21	860,00	31,38	28,64	3628,85
VT11	6	3134,64	636,23	20,30	0,00	3770,87	12	3134,64	855,41	27,29	63,39	4053,44
VT12	11	3523,48	791,03	22,45	0,06	4314,56	20	3523,48	716,98	20,35	0,00	4240,46
VT13	26	3894,54	1042,88	26,78	0,03	4937,45	26	3894,54	1143,20	29,35	17,63	5055,37
VT14	47	4187,63	1335,32	31,89	-0,87	5522,09	24	4187,63	1187,50	28,36	3,58	5378,71
VT15	33	4484,63	1497,29	33,39	23,16	6005,08	17	4484,63	1418,20	31,62	58,82	5961,65
VT16	4	4797,07	1324,00	27,60	68,25	6189,32	12	4797,07	1659,38	34,59	50,00	6506,45
VT17	5	5187,05	2041,62	39,36	360,00	7588,67	4	5187,05	2054,07	39,60	0,00	7241,12

12/2023												
VT	Lukumäärä	Miehet					Naiset					
		Tehtäväkohtainen palkanosa	Henkilökohtainen palkanosa	Henk. koht. palkanosan %-osuus teht. kohtaisesta palkanosasta	Muu palkkaus	Yhteensä (sis. muun palkkauksen)	Tehtäväkohtainen palkanosa	Henkilökohtainen palkanosa	Henk. koht. palkanosan %-osuus teht. kohtaisesta palkanosasta	Muu palkkaus	Yhteensä (sis. muun palkkauksen)	
VT 6	2	*	*	*	*	*	4	2358,24	622,58	26,40	0,00	2980,82
VT 8	12	2465,66	542,45	22,00	0,00	3008,11	32	2465,66	646,59	26,22	7,81	3120,06
VT 9	10	2558,16	663,08	25,92	0,00	3221,24	40	2558,16	724,47	28,32	18,32	3300,95
VT10	4	2836,12	952,94	33,60	0,00	3789,06	15	2836,12	807,73	28,48	0,00	3643,85
VT11	7	3244,35	756,40	23,31	0,00	4000,75	11	3244,35	976,84	30,11	24,86	4246,05
VT12	11	3646,80	827,49	22,69	0,00	4474,29	23	3646,80	738,24	20,24	0,34	4385,38
VT13	20	4030,85	1035,12	25,68	0,00	5065,97	28	4030,85	1123,27	27,87	8,76	5162,89
VT14	50	4334,20	1412,73	32,59	6,94	5753,87	29	4334,20	1242,89	28,68	3,45	5580,54
VT15	33	4641,59	1561,41	33,64	23,48	6226,48	17	4641,59	1520,26	32,75	0,00	6161,85
VT16	5	4964,97	1429,91	28,80	54,60	6449,48	10	4964,97	1763,56	35,52	0,00	6728,53
VT17	6	5368,60	1891,98	35,24	0,00	7260,58	3	5368,60	2319,24	43,20	0,00	7687,84

7.7.2. Suhteellinen palkkataso joulukuussa 2022 ja 2023 (Liite 7.2)

12/2022					
Vaativuustaso	Naisten lukumäärä	Miesten lukumäärä	Naisten ansiot €	Miesten ansiot €	Samapalkkaisuusindeksi %
VT 6	9	4	2913,8	2962,0	98,4
VT 8	25	6	3090,0	2992,1	103,3
VT 9	42	9	3166,2	3104,4	102,0
VT10	13	5	3628,9	3529,4	102,8
VT11	12	6	4053,4	3770,9	107,5
VT12	20	11	4240,5	4314,6	98,3
VT13	26	26	5055,4	4937,5	102,4
VT14	24	47	5378,7	5522,1	97,4
VT15	17	33	5961,7	6005,1	99,3
VT16	12	4	6506,5	6189,3	105,1
VT17	4	5	7241,1	7588,7	95,4
Yhteensä	205	156			101,3
12/2023					
Vaativuustaso	Naisten lukumäärä	Miesten lukumäärä	Naisten ansiot €	Miesten ansiot €	Samapalkkaisuusindeksi %
VT 6	4	*	2980,8	*	*
VT 8	32	12	3120,1	3008,1	103,7
VT 9	40	10	3300,9	3221,2	102,5
VT10	15	4	3643,8	3789,1	96,2
VT11	11	7	4246,0	4000,7	106,1
VT12	23	11	4385,4	4474,3	98,0
VT13	28	20	5162,9	5066,0	101,9
VT14	29	50	5580,5	5753,9	97,0
VT15	17	33	6161,8	6226,5	99,0
VT16	10	5	6728,5	6449,5	104,3
VT17	3	6	7687,8	7260,6	105,9
Yhteensä	212	160			100,7

Miinusmerkkisenä erotuksena naisten palkka on ollut alempi, jolloin prosentuaalinen erotus on vähennetty 100 %:sta ja päinvastoin → **samapalkkaisuusindeksi**

7.8. Rekrytointitilanteiden sukupuolijakauma vuonna 2023 (Liite 8)

Nimike	Tulosalue	Määräaik./ vakinaisen	Mies- hakijat	Nais- hakijat	Sisäiset hakijat	Hakijat yhteensä	Haastatellut miehet	Haastatellut naiset	Haastatellut yhteensä	Valittu henkilö				
										Mies	Nainen	sisältä	ulkoa	
Apulaistarkastaja	PTM	va	15	24	1	39	1	2	3		1			
Tarkastaja	PTM	ma	12	6	1	18	2	3	5		1		1	
Lakimies	PTM	va	8	14		22	3	2	5	1			1	
Tietosuojavastaava	YP	va	6	8		14	2	3	5		1		1	
Asiakasneuvoja 2 kpl	AVI	ma	11	12		23	5	3	8	1	1		2	
Asiakasneuvoja	AVI	va	14	26		40	2	3	5		1		1	
Lakimies	YY	ma	11	16		27		3	3		1		1	
Tilinpäätösasiantuntija	YY	va	9	11	1	20	1	2	3		1	1		
Erikoissuunnittelija	YY	va	8	3	2	11	3	2	5		1	1		
2 korkeakouluharjoittelijaa	PTM	ma	24	38		62		4	4		2		2	
Korkeakouluharjoittelija	YP	va	20	32		52	2		2	1			1	
4 korkeakouluharjoittelijaa	AVI	ma	5	24		29	1	5	6	1	3		4	
4 korkeakouluharjoittelijaa	YY	ma	19	58		77			0		4	1	3	
10 korkeakouluharjoittelijaa	YY	ma	26	57	4	83	2	10	12	2	8	4	6	
Korkeakouluharjoittelija	PTM	ma	24	70		94		1	1		1		1	
Korkeakouluharjoittelija	YY	ma	6	9		15	1	2	3	1			1	
Korkeakouluharjoittelija	AVI	ma	9	54		63		8	8		1		1	
Erikoissuunnittelija	YY	va	16	12		28	3	4	7		1		1	
Rekisteripäällikkö	YY	va	9	3	2	12	2		2	1		1		
Lakimies	YY	va	12	22	1	34		5	5		1	1		
Tarkastaja	YY	va	21	29		50		3	3		1	1		
Tietoturva-asiantuntija	YP	va	6			6	3		3					Tehtävä jätettiin täyttämättä
Lakimies	YY	va	9	14	3	23		3	3		1	1		
Yksikön päällikkö	YY	ma	18	5	1	23	3		3	1			1	
Lakimies	YY	va	13	10	3	23		2	2		1	1		
Tutkijainsinööri	PTM	va	8	1		9	1	1	2		1		1	
Erikoissuunnittelija	YY	va	10	10		20	1	4	5		1		1	
Sovellussuunnittelija 2 kpl	YY	va	9	7		16	2	3	5		1		1	
Tiimiesimies	YY	va	5	14		19	1	3	4		1		1	
HR-asiantuntija	YP	ma	24	75	1	99		5	5		1		1	
Toimistosiihteeri (vuorotteluvapaan sijainen)	PTM	ma	42	114		156		4	4		1		1	
Toimistosiihteeri (vuorotteluvapaan sijainen)	PTM	ma	35	91		126		5	5		1		1	
Lakimies	YY	va	15	32	5	47		5	5		1	1		
Kaksi tarkastajaa	YY	va	41	52		93		4	4		2	2		
			520	953	25	1473	41	104	145	9	42	16	35	

7.9. Vanhemmuuteen liittyvät vapaat (Liite 9)

7.9.1. Miesten ja naisten pitämät vanhemmuuteen liittyvät vapaat 2022 ja 2023

Poissaololaji	2022		2023	
	Poissaolopäiviä	Poissaoloja kpl	Poissaolopäiviä	Poissaoloja kpl
Miehet				
Isyysvapaa, palkallinen	19,0	3	42,0	2
Isyysvapaa, palkaton	66,0	7	0	0
Vanhempainvapaa	0,0	0	27,0	1
Vanh.vapaa, uusi,palkall	22,0	1	92,0	4
Vanh.vapaa,uusi,palkaton	0	0	106,0	2
Tulos	107,0	11	267,0	9
Naiset				
Äitiysvapaa	381,0	4	0	0
Hoitovapaa	1 457,0	6	941,0	11
Raskausvapaa	262,0	4	479,0	11
Vanh.vapaa, uusi,palkall	116,0	2	465,0	14
Vanh.vapaa,uusi,palkaton	57,0	8	2 341,0	25
Vanhempainvapaa	669,0	0	265,0	3
Tulos	2 942,0	36	4 491,0	64

7.9.2. Miesten ja naisten pitämät osittaiset hoitovapaat 2022 ja 2023

	2022		2023	
	kpl	hlö	kpl	hlö
Nainen	15	12	11	8
Mies	5	3	5	3
Yhteensä	20	15	16	11

7.9.3. Miesten ja naisten pitämät tilapäiset hoitovapaat¹ 2022 ja 2023

Tilapäiset hoitovapaat	2022		2023	
	Poissaolopäivät	Poissaolojen lkm	Poissaolopäivät	Poissaolojen lkm
Mies	109	86	52	42
Nainen	272	159	243	174
Yhteensä	381	245	295	216

¹ **Tilapäistä hoitovapaata** on oikeus saada alle 12-vuotiaan tai vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 12-vuotiaan tai vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen sairastuessa äkillisesti lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäistä hoitovapaata vanhemmat voivat saada yhteensä enintään 4 työpäivää lapsen saman sairaustapauksen yhteydessä. Neljää palkallista työpäivää laskettaessa ei oteta huomioon viikonloppua. Oikeus vapaaseen on lapsi- ja sairauskohtainen. Sairaus todetaan samoin kuin virkamiehen oma sairaus. Oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen ei ole, jos toinen vanhemmista on kotona, ellei kotona oleva vanhempi ole sidoksissa sellaiseen toimintaan, joka estää lapsen päivittäisen hoitamisen tai muutoin ole kykenemätön hoitamaan lasta.



Lisätietoa raportista:

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta