

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 white background that is partially obscured by a complex, abstract geometric pattern of overlapping triangles in various shades of blue and purple at the top of the page.

PRH

Yhdenvertaisuussuunnitelma 2023-2026

Patentti- ja rekisterihallitus

PRH/2461/02/2022

Sisällysluettelo

| | |
|--|----|
| 1. Johdanto | 1 |
| 2. Suunnitelmaprosessin kuvaus..... | 2 |
| 3. Tilannekuva | 3 |
| 3.1. Yhdenvertaisuutta koskevat selvitykset | 3 |
| 3.2. Anonyymit rekrytoinnit | 4 |
| 3.3. Syrjivät ehdot..... | 4 |
| 3.4. Chatbot..... | 4 |
| 3.5. Verkkopalvelujen saavutettavuus | 4 |
| 3.6. PRH:n toimitilat ja monipaikkainen työ..... | 5 |
| 3.7. Keskeisimpiä kehittämiskohteita yhdenvertaisuuteen liittyen | 5 |
| 4. Toimenpiteet | 6 |
| 5. Seuranta ja arviointi | 7 |
| 6. Liitteet | 8 |
| 6.1. PRH:n henkilöstön VMBaro-kyselyn yhdenvertaisuuteen liittyvien kysymysten ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia..... | 8 |
| 6.2. Yhdenvertaisuus palveluissa ja muussa toiminnassa; *) merkityt painopistealueita | 12 |
| 6.3 Yhdenvertaisuus työyhteisössä; *) merkityt painopistealueita | 14 |
| Lisätietoa raportista: | 17 |

Patentti- ja rekisterihallituksen yhdenvertaisuussuunnitelma

Patentti- ja rekisterihallituksen yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2023-2026 vahvistetaan otettavaksi käyttöön.

Helsingissä 20.12.2022

Pääjohtaja Antti Riivari

Johtava lakimies Anne Kemppi

1. Johdanto

"Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja - perusoikeudet kuuluvat kaikille.

*Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänaluilla."*¹

Yhdenvertaisuuslain mukaan PRH:n tulee arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan sekä laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Vuodesta 2010 PRH:ssa on toiminut yhdenvertaisuustoimikunta, joka laatii yhdenvertaisuuslain mukaisia yhdenvertaisuussuunnitelmia ja seuraa suunnitelmien toteuttamista. PRH:ssa on aiemmin laadittu kolme yhdenvertaisuussuunnitelmaa (2010-2013, 2014-2016 ja 2019-2022). Tämä suunnitelma on laadittu 1.1.2015 voimaan tulleen päivitetyn yv-lain vaatimusten mukaisesti.

Vuonna 2018 tasa-arvosuunnitelman laatimisen yhteydessä sovitun käytännön mukaan tästä eteenpäin yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan joka neljäs vuosi ja se on joka toinen vuosi laadittavan tasa-arvosuunnitelman liite. Tämä yhdenvertaisuussuunnitelma kattaa vuodet 2023-2026.

Suunnitelmassa on käsitelty seuraavia syrjintäperusteita: ikä, seksuaalinen suuntautuminen, vammaisuus, etninen alkuperä tai muut henkilöön liittyvät syyt. Suunnitelmassa on tarkasteltu erikseen 1) yhdenvertaisuutta palveluissa ja muussa toiminnassa 2) yhdenvertaisuutta työyhteisössä.

- 1) Palveluissa ja erityisesti ulkoisessa asiakaspalvelussa on otettava huomioon yhdenvertainen kohtelu riippumatta asiakkaan etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vammaisuudesta/liikuntarajoitteisuudesta tai muuhun henkilöön liittyvistä syistä kuten edellä.

¹ Yhdenvertaisuus.fi

- 2) Käsiteltäessä yhdenvertaisuutta ja epäasiallista kohtelua työyhteisössä on erityisesti kiinnitetty huomiota siihen, onko henkilö asetettu muita huonompaan asemaan palvelussuhteen ehtojen kuten palkkauksen tai työolojen järjestelyjen osalta tai onko tapahtunut häirintää, kuten nimittelyä, uhkailua tai sosiaalista eristämistä. Edelleen työyhteisössä korostuu yhdenvertaisuus henkilön ikään, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muihin henkilöön liittyviin syihin (esim. ylipaino, ulkonäköasiat, puhevaikeudet jne.).

Tässä yv-suunnitelmassa ei käsitellä sukupuolten välistä, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää, koska niitä käsitellään joka toinen vuosi tehtävässä tasa-arvosuunnitelmassa.

Yhdenvertaisuuden toteutumista PRH:ssa seurataan jokavuotisessa VMBaro-työtyytyväisyyskyselyssä. Tämän lisäksi toteutetaan tarvittaessa tarkentavia lisäkyselyjä. Henkilöstölle suunnatuilla kyselyillä pystytään selvittämään vallitseva tilanne ja puuttumaan mahdollisiin epäkohtiin. Samalla kyselyt saavat työntekijät miettimään asioita yhdenvertaisuusnäkökulmasta. Kyselyt lisäävät myös luottamusta siihen, että henkilöstön hyvinvoinnista ollaan kiinnostuneita ja mahdollisiin epäkohtiin on puututtu ja tullaan puuttumaan.

Suunnitelman laatimisesta, sen mukaisesta toiminnasta ja seurannasta on huomattavaa hyötyä PRH:lle virastona sekä sen henkilöstölle ja asiakkaille. Suunnitelman toteuttamisen tulee heijastua kaikkeen PRH:n toimintaan.

Osallistavan toimintakulttuuriprojektin (2017-2019) tuloksena syksyllä 2019 julkaistiin PRH:n uudet toimintaperiaatteet: avoin, arvostava, asiantunteva.

Viime vuosina koronapandemiasta alkanut työn tekemisen murros edellytti jälleen uusien näkökulmien mukaan ottamista toimintatapaamme. Keväällä 2022 jatkettiin toimintakulttuurin kehittämistä, tällä kertaa osana työyhteisöviestinnän kaksivuotista hanketta. Myös PRH:n yhdenvertaisuustyö ohjaa työntekijöitä yhdessä sovitun toimintakulttuurin mukaisesti toimintatapoihin.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen ovat merkittävä osa myös PRH:n vastuullisuustyötä.

2. Suunnitelmaprosessin kuvaus

Tämän yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta vastasi PRH:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta. Suunnitelman laatimisessa käytettiin pohjana edellistä, vuonna 2019 laadittua yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Ennen suunnitelman laatimisen aloitusta syyskuussa 2021 tasa-arvo ja yhdenvertaisuustoimikunta sai Kauppakamarin räätälöimän 3 tunnin koulutuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioista.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan kokoonpano sisältää työnantajan ja henkilöstön sekä asiakaspalvelutehtävien edustajia seuraavasti:

Ciulla Silja, projektipäällikkö, ICT-KY
Hakkarainen Marja, asiakaspalveluesimies, AVI
Ilmarinen Olli, kehityspäällikkö, AVI, varaluottamusmies
Jussila Susan, tarkastaja, YY, varaluottamusmies
Kemppi Anne, johtava lakimies, YP, puheenjohtaja
Kuvaja Heidi, tarkastaja, YY
Lanne Eija, lakimies, YY, luottamusmies
Lähdetie Anni, tutkijainsinööri, PTM
Meriläinen Jukka, valmiuspäällikkö, YP, työsuojelupäällikkö
Paqvalin Minna, tutkimusasiantuntija, YP, sihteeri
Pirhonen Janne, vanhempi tutkijainsinööri, PTM, työsuojeluvalltuutettu

Suunnitelman laatiminen toimikunnassa on tapahtunut hyvässä yhteishengessä avoimesti keskustellen. Suunnitelmaluonnosta on muokattu kokousten välillä kokouksessa sovitun mukaisesti. Suunnitelmaluonnoksen valmistuttua se on esitelty ja käsitelty PRH:n johtoryhmän ja YT-toimikunnan kokouksessa 15.12.2022. Pääjohtaja on vahvistanut yhdenvertaisuussuunnitelman 20.12.2022 otettavaksi käyttöön vuosille 2023 – 2026.

Yhdenvertaisuussuunnitelman valmistumisesta ja sen keskeisestä sisällöstä tiedotettiin henkilöstölle tammikuussa 2023. Vahvistettu suunnitelma on luettavissa Innonetissa ja prh.fi-sivuilla.

3. Tilannekuva

3.1. Yhdenvertaisuutta koskevat selvitykset

Vuonna 2021 ja 2022 toteutettujen asiakaskyselyiden vastauksista sekä asiakkailta saadun suoran palautteen ja kehitysehdotusten kautta voimme arvioida asiakkaiden tyytyväisyyttä saamaansa palveluun sekä löytää mahdollisia kehittämiskohteita.

Asiakastyytyväisyys oli vuonna 2021 hyvällä tasolla ja sai asiakkailta arvosanan 4,0 asteikolla 1-5 (painotettu keskiarvo seuraavista: yleinen asiakastyytyväisyyskysely / palvelun laatutaso, palvelukyselyt / palvelu vastasi tarpeitani, käyntiasiakaspalvelu / palvelun laatutaso). Tällä hetkellä asiakkaille suunnatuissa kyselyissä ei kysytä erikseen asiakkaiden kokemusta yhdenvertaisuudesta, tosin asiakaskyselyjen avovastauksissa nousee välillä esiin siihen liittyviä ongelmia.

VMBarossa eli työtyytyväisyyskyselyssä kysytään yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä, jotka koskevat mm. häirintää ja epäasiallista kohtelua. Tämän

lisäksi toteutimme henkilöstölle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn touko-kesäkuussa 2021.

Vuonna 2021 PRH:laiset antoivat VMBarossa ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumiselle työyhteisössään erinomaisen arvosanan 4,38 asteikolla 1-5 (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä). Yhdenvertaisuus näyttää toteutuvan aiempia vuosia paremmin. Yhdenvertaisuudesta työyhteisössä on kysytty PRH:laisilta vuodesta 2016, jolloin arvosana oli 3,90. Kyselyn tulokset on esitetty liitteessä 1.

Vuoden 2021 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä vastaajat pitivät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa PRH:ssa erittäin hyvänä (tätä mittaavien väittämien vastausten keskiarvot vaihtelivat 4,2:n ja 4,5:n välillä). Suurimpina kehityskohteina koettiin vähemmistöjen ja ikäryhmien yhdenvertaisuus.

3.2. Anonyymit rekrytoinnit

Anonyymejä rekrytointien kokeilu on siirtynyt valtiolle.fi:n uuden rekrytointijärjestelmän käyttöönoton viivytyksen vuoksi. Niitä päästään kokeilemaan näillä näkymin vuonna 2024.

3.3. Syrjivät ehdot

Rekisteröimienne yhdistysten, säätiöiden ja yhtiöiden säännöissä on syrjiviä ehtoja, etenkin ikään liittyen. Havaitessamme mahdollisen syrjivän säännön, jolle ei ole hyväksyttävää syytä, ohjaamme säännöt valmentajatiimin käsittelyyn ja pyydämme asiakasta tekemään sääntöihin tarvittavat muutokset, joilla syrjintä poistetaan.

3.4. Chatbot

Suomen ja englanninkieliset chatbotit ovat edenneet tuotantoon edellisen yhdenvertaisuussuunnitelman jälkeen ja vastaavat asiakkaiden yleisimpiin yrityksen perustamista koskeviin kysymyksiin ja parantavat vieraskielisten asiakkaiden yhdenvertaisuutta ja palvelujen saavutettavuutta. Tuotantoon edellisen suunnitelman jälkeen viety suomenkielinen chat parantaa palvelujen saatavuutta suomeksi.

3.5. Verkkopalvelujen saavutettavuus

Saavutettavuus tarkoittaa, että verkkosivustot ja -palvelut mukautuvat erilaisiin käyttötarpeisiin ja eri aisteille. Ne toimivat hyvin erilaisten laitteiden, apuvälineohjelmien ja käyttöliittymien kanssa. Saavutettavuus turvaa, että kaikki pääsevät liikkumaan verkkosivustoilla ja -palveluissa, saavat samat tiedot ja voivat hoitaa asiansa itsenäisesti. Saavutettavuus siis takaa yhdenvertaisen palvelun kaikille verkossa.

Prh.fi- ja ytj.fi-verkkosivustot on muutettu saavutettaviksi 23.9.2020 mennessä saavutettavuuslain mukaisesti. Sähköisistä palveluistamme on kuvaus ja saavutettavuusseloste. Kaikille uusille sivustoille tehdään

saavutettavuusselvitys. Design System ohjaa verkkosivujen ulkonäköä, fonttia yms., jolloin ne ovat myös näiltä osin saavutettavia.

PRH:n työntekijöiden intranet Innonet on saavutettava ja sieltä löytyy saavutettavuuteen liittyvät ohjeet työntekijöille.

3.6. PRH:n toimitilat ja monipaikkainen työ

Asiakaspalvelun sisäänkäynnissä on automaattiovi ja portaissa ramppi liikuntaesteisille.

Työntekijöiden tiloista 4. kerros on suunniteltu liikuntaesteisille soveltuvaksi ja siellä on mm. automaattiovet. Allergisille työntekijöille on oma työtila. PRH:n kaikissa työpisteissä on säädettävä työtuoli sekä sähköpöytä. Tarvittaessa työntekijälle hankitaan myös erityistyövälineitä.

PRH:laiset voivat työskennellä monipaikkaisesti työtehtävien niin salliessa. Monipaikkaisuus tarkoittaa sitä, että työtä tehdään osittain työnantajan toimitiloissa, osittain kotona sekä mahdollisesti myös valtion yhteisissä toimitiloissa. Monipaikkaisuuden mahdollisuudet määrittelee työn luonne. Monipaikkaisuudella pyritään mahdollisimman tulokselliseen, sujuvaan sekä hyvinvointia lisäävään tapaan tehdä työtä. Monipaikkaisuus on vapaaehtoista – työntekijällä on oikeus halutessaan työskennellä aina työpaikalla.

3.7. Keskeisimpiä kehittämiskohteita yhdenvertaisuuteen liittyen

Eri ryhmien yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjintään puuttumiseksi on PRH:ssa jo olemassa seuraavia toimintoja ja/tai suunnitelmia: Tasa-arvosuunnitelma, Varhaisen tuen ohje ja Ohje huonon kohtelun varalle. Lisäksi kiinnitämme huomiota erikielisten palveluun ja esteetöntä liikkumista edistäviin toimenpiteisiin.

Epäasiallisen kohtelun ohjeistus on päivitetty edellisen suunnitelman tekemisen jälkeen ja uudesta ohjeistuksesta on pidetty esittelytilaisuus vuonna 2021. Esihenkilöille on myös alettu tekemään uutta vuosittaista kyselyä epäasiallisesta kohtelusta.

Tutkittaessa ja arvioitaessa sitä, millä toiminnan osa-alueilla yhdenvertaisuuskysymykset ovat PRH:ssa merkittäviä, nousee esille mm. seuraavaa:

Ulkoisten asiakkaiden kohtelussa:

- etnisyydestä johtuvien seikkojen huomioonottaminen
- erikielisten kohtelu
- liikuntarajoitteiset
- kuulo- ja näkörajoitteiset

Työyhteisön sisällä:

- muiden tyly ja tönkyä kohtelu sekä epäasiallinen kommentointi

- eri ikäryhmien kohtelu
- vähemmistöjen kohtelu

4. Toimenpiteet

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi palveluissa ja muussa toiminnassa on ohessa liitteenä 2 taulukko, jossa on nostettu esiin kymmenen (10) eri toimintaa:

- 1) Palvelustrategian kehittäminen
- 2) Asiakaspalvelu
- 3) Neuvonta ja palveluohjaus
- 4) Asiakaspalaute
- 5) Syrjinnän ehkäiseminen ja siihen puuttuminen
- 6) Viestintä ja saavutettavuus
- 7) Esteettömyys
- 8) Ohjeistuksen valmistelu
- 9) Hankintojen kehittäminen
- 10) Vastuullisuus

Kunkin toiminnan kohdalla on asetettu tässäkin tavoitteita entistä parempaan yhdenvertaisuuteen pääsemiseksi sekä esimerkkejä käytännön toimenpiteiksi.

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi työyhteisössä on ohessa liitteenä 3 taulukko, jossa on nostettu esiin kahdeksan (8) eri toimintaa:

- 1) Johtaminen
- 2) Rekrytointi
- 3) Perehdyttäminen
- 4) Toimintakulttuuri
- 5) Henkilöstön palkkaus, uralla eteneminen ja tehtäväjärjestelyt
- 6) Työhyvinvointi ja työolojen kehittäminen
- 7) Epäasiallinen kohtelu ja häirintä
- 8) Vastuullisuus

Kunkin toiminnan kohdalla on asetettu tavoitteita entistä parempaan yhdenvertaisuuteen pääsemiseksi sekä esimerkkejä käytännön toimenpiteiksi. Eräitä konkreettisia keinoja syrjinnän tunnistamiseksi, siihen puuttumiseksi ja vastuuttamiseksi ovat mm. seuraavat:

- Rekrytoinnissa kaikilla päteville hakijoille on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi mm. kokeilemalla anonyymia rekrytointia
- Esihenkilötyötä kehitetään kohti valmentavaa johtamista koulutusten ja Osaava-osaamisen hallinnan ratkaisun avulla, jolloin esihenkilötyö PRH:ssa yhdenmukaistuu.

Jollei taulukkojen kohdissa ”Esimerkkejä käytännöistä” erikseen mainita vastuuhenkilöitä, -ryhmiä tai muita tahoja, on vastuu yksiselitteisesti esihenkilöillä. Tätä täydentää - etenkin ennakoivassa tarkoituksessa - yhteisvastuu työtovereista.

Suurin osa liitteissä 2 ja 3 esitetyistä käytännön parannustoimenpiteistä ei vaadi ylimääräisiä taloudellisia resursseja. Kiinteistöihin, apulaitteisiin, koulutuksiin ja valmennuksiin sekä tiedotemateriaaleihin jne. kohdistuvat hankinnat tulee budjetoida normaalin viraston talousarvioesityksen yhteydessä. Mikäli tällä alueella ilmenisi äkillisesti esim. joitain työsuojelullisesti erittäin hankalia tai vaarallisia seikkoja, on niihin kohdennettava korjausmäärärahat välittömästi.

5. Seuranta ja arviointi

Suunnitelman toimeenpanoa tulee seurata ja arvioida tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnassa jatkuvasti suunnitelman voimassaolon ajan sekä vuosittaisen henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä. Tämä suunnitelma on laadittu neljäksi vuodeksi, jotta suunnitelmat jatkossa rytmittyvät aiemmin sovitun mukaisesti yhteen joka toinen vuosi laadittavan tasa-arvosuunnitelman kanssa.

Erityisiä indikaattoreita tai uusia tunnuslukuja ei nähdä tarpeen ottaa käyttöön, sillä niitä on henkilöstön osalta jo nykyisellään riittävästi. Näitä ovat tilinpäätöksen henkilöstöosiossa seurattavat tunnusluvut ja niissä erityisesti VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn indeksit sekä tasa-arvosuunnitelman palkkakartoitukset ja muut tilastot.

Vastuu seurannan ja arvioinnin toteuttamisesta on kaikilla esihenkilöillä ja erityisesti johdolla. Tarvittavat aineistot päätöksen teon tueksi tuottaa ensisijaisesti HR yhteistyössä alan työryhmien ja toimikuntien kanssa.

Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta jatkaa toimintaa nykyisessä kokoonpanossa seuraten suunnitelmaan sisällytettyjen tavoitteiden toteutumista omien työtehtäviensä ohella. Toimikunta kokoontuu aina tarvittaessa sekä neljän vuoden väliajoin päivittämään suunnitelmaa. Mahdolliset yksittäiset henkilövaihdot vahvistetaan erikseen ottaen huomioon työryhmän nykyinen edustuksellisuus.

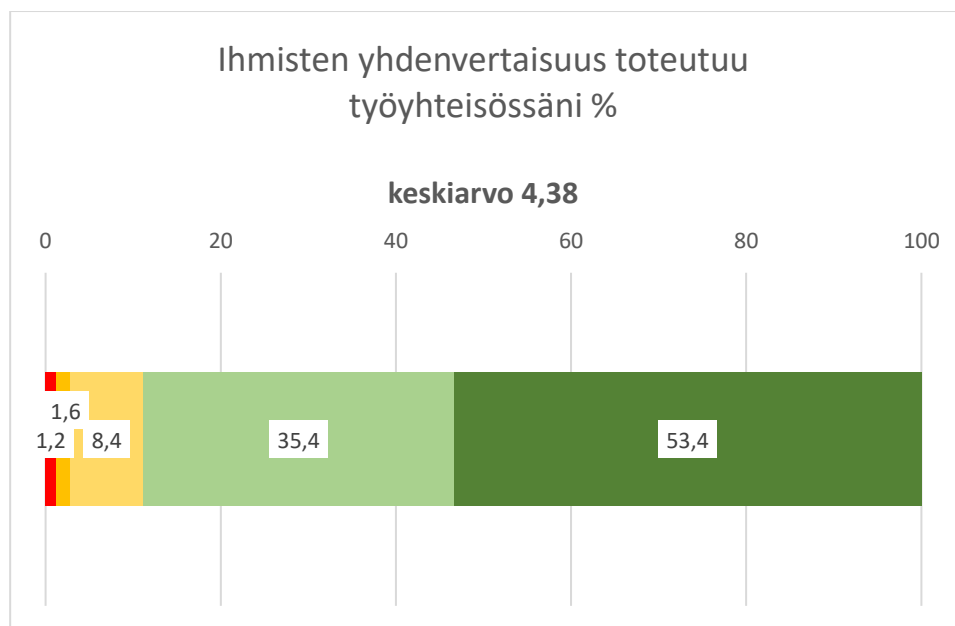
6. Liitteet

6.1. PRH:n henkilöstön VMBaro-kyselyn yhdenvertaisuuteen liittyvien kysymysten ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia

Yhdenvertaisuutta PRH:ssa mitattiin 26.5.-7.6.2021 toteutetussa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä sekä 2021 syksyllä 6.-21.9. toteutetussa vuosittaisessa VMBaro-työtyytyväisyyskyselyssä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn vastasi 141 PRH:laista (vastausprosentti 32,2) ja VMBaroon yhteensä 323 PRH:laista (vastausprosentti 74).

VMBaron kysymyksillä saadaan perustietoa yhdenvertaisuuden toteutumisesta PRH:ssa. Erillisessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä selvitetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita tarkemmin, mutta kyselyn luotettavuuden ongelmana ovat VMBaroa alhaisemmat vastausprosentit.

Kuvio 1: Yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössä



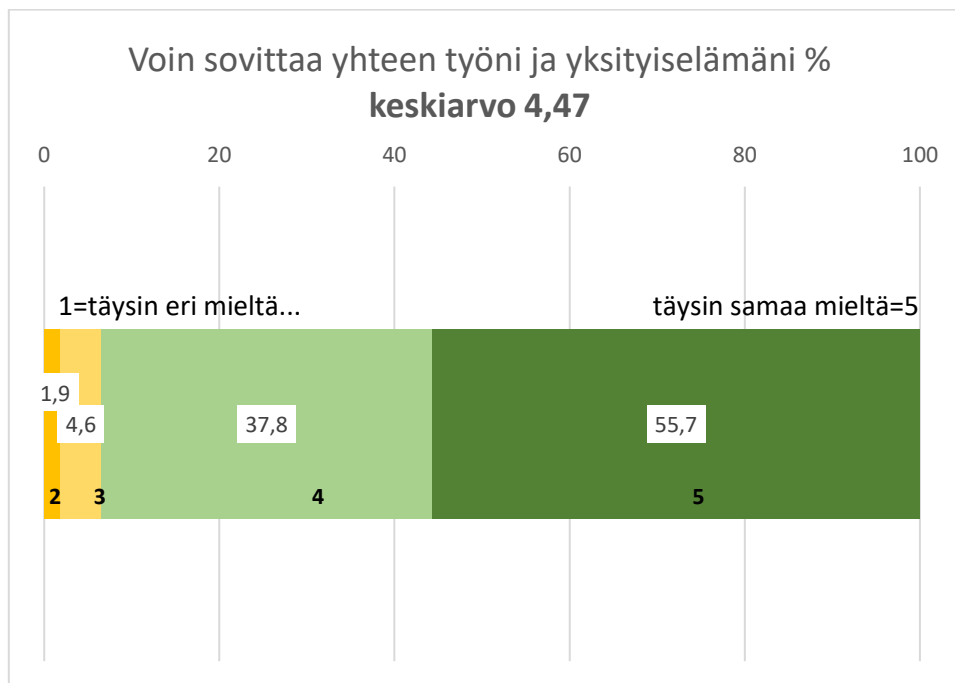
Taulukko 1: Yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössä
vastaajaryhmittäin asteikolla 1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä

| Ihmisten yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössä | | | | |
|---|-----------|--|------------------------------|--------------|
| Vastaajaryhmä | Keskiarvo | | Vastaajaryhmä | Keskiarvo |
| <i>Henkilöstöryhmä</i> | | | <i>Tulosalue</i> | |
| Johto | 5,00 | | Yritykset ja yhteisöt | 4,24 |
| Esihenkilöt | 4,67 | | Patentit ja tavaramerkit | 4,48 |
| Asiantuntijat | 4,53 | | Asiakaspalvelut ja viestintä | 4,45 |
| Toteuttajat | 4,48 | | Yhteiset palvelut | 4,27 |
| | | | ICT-kehitysyksikkö | alle 5 vast. |
| <i>Ikäryhmä</i> | | | | |
| -29 | 4,53 | | <i>Sukupuoli</i> | |
| 30-39 | 4,44 | | Mies | 4,59 |
| 40-49 | 4,36 | | Nainen | 4,25 |
| 50-59 | 4,30 | | | |
| 60- | 4,46 | | | |

PRH:laisten mielestä yhdenvertaisuus toteutuu erittäin hyvin työyhteisössä. Mielenkiintoista oli, että mitä korkeammassa asemassa vastaaja oli, sitä todennäköisemmin hän oli täysin samaa mieltä väitteen ”Ihmisten yhdenvertaisuus toteutuu työyhteisössäni” kanssa. Tulosalueiden välillä oli selkeitä eroja, Patentit ja tavaramerkit – ja Asiakaspalvelut- ja viestintä - tulosalueilla yhdenvertaisuuden koettiin toteutuvan parhaiten.

Kuvio 2: Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

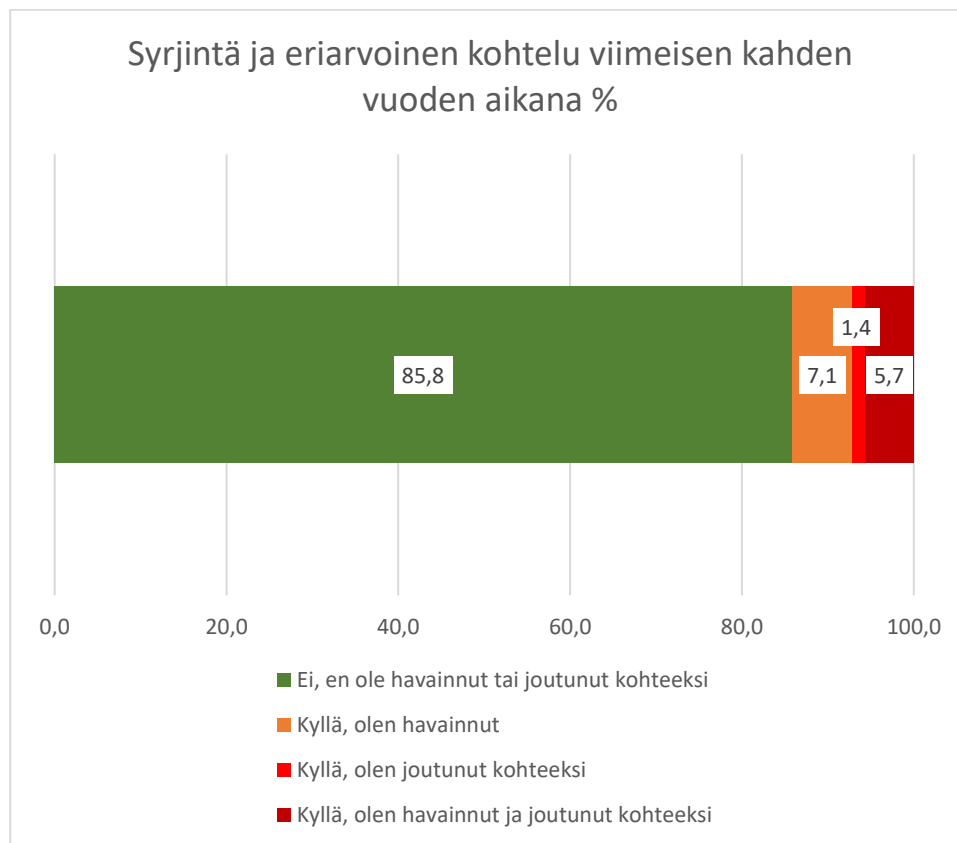
Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen koettiin melko helpoksi. Jopa 93,5 % vastaajista antoi arvosanan 4 tai 5. Erot eri vastaajaryhmien välillä olivat pieniä.



Taulukko 2: Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen vastaajaryhmittäin asteikolla 1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä

| Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen | | | |
|---|-----------|------------------------------|------------------|
| Vastaajaryhmä | Keskiarvo | Vastaajaryhmä | Keskiarvo |
| <i>Henkilöstöryhmä</i> | | <i>Tulosalue</i> | |
| Johto | 4,56 | Yritykset ja yhteisöt | 4,35 |
| Esihenkilöt | 4,49 | Patentit ja tavaramerkit | 4,59 |
| Asiantuntijat | 4,46 | Asiakaspalvelut ja viestintä | 4,40 |
| Toteuttajat | 4,49 | Yhteiset palvelut | 4,44 |
| | | ICT-kehitysyksikkö | alle 5 vastaajaa |
| <i>Ikäryhmä</i> | | | |
| -29 | 4,60 | <i>Sukupuoli</i> | |
| 30-39 | 4,45 | Mies | 4,54 |
| 40-49 | 4,47 | Nainen | 4,43 |
| 50-59 | 4,47 | | |
| 60- | 4,50 | | |

Kuvio 3: Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu viimeisen kahden vuoden aikana % (tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 2021)



Viimeisen kahden vuoden aikana syrjintää tai eriarvosta kohtelua oli havainnut tai kokenut 14,2 % vastaajista. Yleisimmin ongelmia koettiin esihenkilön taholta ja palkkausasioissa.

6.2. Yhdenvertaisuus palveluissa ja muussa toiminnassa; *) merkityt painopistealueita

| Toiminta | Tavoitteita | Esimerkkejä käytännöistä |
|---|--|---|
| Palvelustrategian kehittäminen | <ul style="list-style-type: none"> • Palvelut ovat yhdenvertaisia kaikille • Palveluiden käyttäjien erityistarpeet tunnistetaan | <ul style="list-style-type: none"> • Asiakkaat otetaan mukaan palveluiden suunnitteluun, jotta asiakkaiden erilaiset tarpeet pystytään ottamaan huomioon • PRH:ssa toimii moniammatillinen asiakaskokemustiimi • Palveluiden käytettävyys testataan • Eri ryhmille suunnatut erityispalvelut: itsepalvelu/tuki asiakkaalle • Tulosohjaus ja resurssien kohdentaminen |
| <u>Asiakaspalvelu *)</u> | <ul style="list-style-type: none"> • Organisaatio on ja koetaan helposti lähestyttäväksi • Palvelutilanteissa asiakkaita kohdellaan yhdenvertaisesti. | <ul style="list-style-type: none"> • Täydentävää koulutusta palvelutehtävissä oleville • Eri kieliä osaavan henkilökunnan rekrytoiminen ja muu lisäkielitaidon hankkiminen |
| <u>Neuvonta ja palveluohjaus *)</u> | <ul style="list-style-type: none"> • Neuvonta ja palveluohjaus helpottavat kaikkien ryhmien pääsyä palveluihin • Asiakkaan ohjaaminen oikealle asiantuntijalle | <ul style="list-style-type: none"> • Palveluiden saavutettavuuden seuraaminen ja tavoite yhdenmukaisiin käytäntöihin tulosalueiden kesken • Palvellaan asiakkaita kotimaisten kielten lisäksi englanniksi sekä mahdollisuuksien mukaan muilla kielillä |
| Asiakaspalaute | <ul style="list-style-type: none"> • Kaikilla asiakkailla on mahdollisuus antaa palautetta saamastaan palvelusta | <ul style="list-style-type: none"> • Asiakaspalautteen kerääminen ja toiminnan kehittäminen saadun palautteen pohjalta |
| Syrjinnän ehkäiseminen ja siihen puuttuminen | <ul style="list-style-type: none"> • Asiakkaita kohdellaan yhdenvertaisesti | <ul style="list-style-type: none"> • Kehityskeskusteluissa käsitellään yhdenvertaista kohtelua • Osana palvelun laadun seuranta ja kehityskeskusteluja käsitellään yhdenvertaista kohtelua |

| | | |
|--|---|---|
| <u>Viestintä ja saavutettavuus *)</u> | <ul style="list-style-type: none"> • Toiminnasta tiedottaminen on tehokasta, läpinäkyvää ja saavuttaa eri asiakasryhmät • Viestintä on kielellisesti selkeää ja ymmärrettävää • PRH:lla on saavutettavat, käytettävät, monipuoliset ja ajantasaiset viestintäkanavat ja sähköiset palvelut | <ul style="list-style-type: none"> • Ajankohtaistiedotteet ja ohjeistukset julkaistaan suomen, ruotsin ja englannin kielillä • Muu viestintämateriaali pyritään julkaisemaan suomen lisäksi ruotsiksi ja englanniksi • Viestimme monikanavaisesti • Viestintäkanavien ja -materiaalien sekä sähköisten palvelujen saavutettavuus varmistetaan auditoinneilla ja saavutettavuuspuutteiden korjaamisella • Kaikille tulosalueille on nimetty saavutettavuusvastaavat |
| <u>Esteettömyys *)</u> | <ul style="list-style-type: none"> • Toimitilat ja asiakaspalveluvälineet ovat esteettömiä | <ul style="list-style-type: none"> • Työsuojelu- ja työterveyshuollonhenkilöstön kanssa yhteistyössä tehdyt esteettömyyskartoitukset |
| Ohjeistuksen valmistelu | <ul style="list-style-type: none"> • Yhdenvertaisuusvaikutukset otetaan huomioon viraston ohjeistuksen valmistelussa • Ohjeistuksien seurauksena syntyy yhdenvertaisia rakenteita tai käytäntöjä | <ul style="list-style-type: none"> • Ohjeistuksia laadittaessa arvioidaan niiden vaikutukset eri asiakasryhmiin |
| Hankintojen kehittäminen | <ul style="list-style-type: none"> • Julkisten hankintojen yhdenvertaisuusvaikutukset paranevat | <ul style="list-style-type: none"> • Kilpailuttamiskriteereissä otetaan huomioon toiminnan yhdenvertaisuusvaikutukset |
| Vastuullisuus | <ul style="list-style-type: none"> • Kaikki asiakkaamme kokevat palvelumme ja muun toimintamme yhdenvertaisiksi jokaiselle asiakkaallemme. | <ul style="list-style-type: none"> • Vastuullisuusraporteissa esiin nostetut asiakkaiden yhdenvertaisuusasiat huomioidaan yhdenvertaisuussuunnittelussa. • Tuomme yhdenvertaisuussuunnittelun taustamateriaalissa (kyselyt, raportit) havaitsemamme puutteet ja vahvuudet asiakkaiden yhdenvertaisuudessa vastuullisuustyöryhmän tietoon. |

6.3 Yhdenvertaisuus työyhteisössä; *) merkityt painopistealueita

LIITE 3

| Toiminta | Tavoitteita | Esimerkkejä käytännöistä |
|----------------------------------|---|---|
| <u>Johtaminen *)</u> | <ul style="list-style-type: none"> • Esihenkilötyötä kehitetään kohti yhdenmukaista valmentavaa johtamista | <ul style="list-style-type: none"> • Osaavan eli osaamisen hallinnan ratkaisun aktiivinen käyttö. Valmentavan johtamisen koulutukset esihenkilöille • Esihenkilöiden 360-arvioinnit |
| <u>Rekrytointi *)</u> | <ul style="list-style-type: none"> • Kaikille päteville hakijoilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi • Työnantajakuvan yhdenvertaistaminen | <ul style="list-style-type: none"> • Anonyymin rekrytoinnin kokeilu • Rekrytointiin liittyvissä kuvissa olevien ihmisten monipuolistaminen |
| <u>Perehdyttäminen *)</u> | <ul style="list-style-type: none"> • Perehdyttämiskäytäntöjen yhdenmukaistaminen | <ul style="list-style-type: none"> • Työaikavastaavien verkosto ylläpitää hyviä perehdyttämiskäytäntöjä tulosalueilla. • Lähiesihenkilö vastaa yhdenmukaisesta perehdyttämisestä ja neuvoo siihen liittyvien ohjeiden sijainnin • Mentorointi • Perehdyttämissovelluksen ja Moodlen perehdyttämisosion käyttöönotto uusille PRH:laisille |
| Toimintakulttuuri | <ul style="list-style-type: none"> • Tietoisuuden lisääminen siitä, miten toimia epäasiallista käytöstä kohdattaessa • Lisätään moniammatillista yhdessä tekemistä • PRH:ssa toimitaan PRH:n toimintaperiaatteiden mukaan: avoin, arvostava ja asiantunteva • Kehitetään yhdessä työyhteisöviestintää | <ul style="list-style-type: none"> • Tiedottaminen epäasiallista kohtelua käsittelevistä ohjeista. Ohjeet on uudistettu vuonna 2021 • Tiedottaminen ja viestintä ovat vuorovaikutteisia ja kaksisuuntaisia <ul style="list-style-type: none"> ○ Toimintakulttuurista ja siihen liittyvistä käytännöistä keskustellaan myös tiimi-/yksikkökokouksissa ○ Ohjeiden lisäksi järjestetään toimintakulttuuriin liittyviä tilaisuuksia. |

| | | |
|--|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Yhteiset käytännöt lähi- ja etätöissä koko PRH:ssa • Jatkuvan keskustelun periaatteen mukaiset kehityskeskustelut ympäri vuoden koko PRH:ssa |
| Henkilöstön palkkaus, uralla eteneminen ja tehtäväjärjestelyt | <ul style="list-style-type: none"> • Palkkaus ja työehdot ovat oikeudenmukaisia • Tehtäväjärjestelyt, uralla etenemisen ja esim. koulutuksiin pääsyn mahdollisuudet ovat tasapuolisia kaikille | <ul style="list-style-type: none"> • Tehtävien vaativuustasoja käsitellään VPJ:n arviointi- ja seurantaryhmässä yhdenvertaisesti • Palkkaukseen liittyvät arviot/asiat hoidetaan tulosalueilla eettisesti. • Kehittämiskeskustelut (jatkuva kehittämisprosessi ympäri vuoden Osaavassa) • Erotetaan tavoite- ja kehittämiskeskustelut toisistaan ja niitä käydään säännöllisellä syklillä • Töiden yksilöllinen suunnittelu (esim. työaikajärjestelyt) • Tehtäväjärjestelyjen säännöllinen läpikäynti |
| <u>Työhyvinvointi ja työolojen kehittäminen *)</u> | <ul style="list-style-type: none"> • Työssä jaksamisen tukeminen • Sairauspoissaolojen väheneminen • Hyvän työilmapiirin edistäminen • Joustavat ja yhdenmukaiset työaika- ja paikkajärjestelyt • Tehokas puuttuminen työhyvinvoinnin epäkohtiin | <ul style="list-style-type: none"> • Työhyvinvointitoiminta sisältäen työterveyshuollon sekä tyky- ja virkistystoiminnan • Monipaikkaiseen työhön ja etätövälineisiin liittyvien käytäntöjen yhdenvertaistaminen tulosalueiden/yksiköiden/tiimien väliltä työtehtävien sallimissa rajoissa. • Henkilöstön toimintaedellytyksiä parannetaan tarvittaessa apuvälineillä <ul style="list-style-type: none"> ○ Päätelasit, kuulosuojaimet, valaistus, sähköiset ja tekniset työvälineet, esteettömyyskartoitukset jne. |
| <u>Epäasiallinen kohtelu ja häirintä *)</u> | <ul style="list-style-type: none"> • Epäasialliseen kohteluun ja häirintään nollatoleranssi | <ul style="list-style-type: none"> • Puututaan heti <ul style="list-style-type: none"> ○ Seurataan tilannetta ja varmistetaan, että toimenpiteillä on toivottu vaikutus |

| | | |
|----------------------|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Lisätään henkilöstön tietoisuutta siitä, kuinka tulee toimia kohdatessaan epäasiallista kohtelua ja häirintää <ul style="list-style-type: none"> ○ tiedottaminen ja koulutukset • Seurataan yleistolannetta vuosittain VMBaron aiheeseen liittyvillä kysymyksillä • Vuosittainen kysely esihenkilöille epäasiallisesta kohtelusta |
| Vastuullisuus | <ul style="list-style-type: none"> • Kaikki työntekijämme kokevat PRH:n yhdenvertaiseksi työpaikaksi jokaiselle työntekijällemme. | <ul style="list-style-type: none"> • Vastuullisuusraporteissa esiin nostetut henkilöstöä koskevat yhdenvertaisuusasiat huomioidaan yhdenvertaisuussuunnittelussa. • Tuomme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyissä havaitsemamme puutteet ja vahvuudet henkilöstön yhdenvertaisuudessa vastuullisuustyöryhmän tietoon. |



Lisätietoa raportista:

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta