

2018

# Tasa-arvosuunnitelma



**PATENTTI- JA REKISTERIHALLITUS**

Patentti- ja rekisterihallitus  
Yhteiset palvelut  
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta

# SISÄLLYSLUETTELO

Tasa-arvosuunnitelma.....	3
1. Patenti- ja rekisterihallituksen (PRH) tehtävät .....	3
2. Johdanto.....	3
3. Johdon sitoutuminen tasa-arvon edistämiseen .....	3
4. Resurssit tasa-arvosuunnitelman valmisteluun, toteuttamiseen ja seurantaan .....	4
4.1. Tasa-arvokoulutus.....	4
4.2. Tasa-arvotoimikunta.....	4
4.3. Henkilöstöä kuvaavat sukupuolten mukaan eriteltyt tilastot.....	4
4.4. Tasa-arvon kokemista kartoittavat kyselyt .....	6
5. Tavoitteet ja toimenpiteet.....	6
5.1. Työhyvinvointi (muuttoon liittyen).....	6
5.2. Kehittäminen .....	7
5.3. Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu .....	8
5.4. Työolot.....	9
5.5. Työtehtävien tasapuolinen jakautuminen .....	9
5.6. Samapalkkaisuus ja samat palvelussuhteen ehdot.....	9
5.7. Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen .....	9
5.8. Rekrytointi .....	10
5.9. Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun poistaminen ja ehkäisy.....	10
6. Liitteet.....	11
6.1. PRH:n tasa-arvotoimikunnan jäsenet ja tehtävä (Liite 1) .....	11
6.2. Henkilöstön rakenne sukupuolittain (Liite 2) .....	12
6.3. Määräaikaiset ja vakinaiset sukupuolen mukaan (Liite 3) .....	12
6.4. Kokoaikaiset ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan (Liite 4) .....	13
6.5. Henkilöstö koulutusasteen mukaan (Liite 5).....	13
6.6. Säännöllisen työajan ansiot kuukaudessa pylväsdiagrammeina vaativuustasoittain	14
6.7. Numeraalisia palkkavertailuja (Liite 7).....	16
6.8. Rekrytointitilanteiden sukupuolijakauma vuonna 2017 (Liite 8) .....	18
6.9. Vanhemmuuteen liittyvät vapaat (Liite 9) .....	18
6.10. Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu (Liite 10) .....	20

## Tasa-arvosuunnitelma

### PRH:n tasa-arvosuunnitelma 2018

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 24.4.2018

Pääjohtaja



Antti Riivari

Henkilöstöpäällikkö



Nina Haavisto

Patentti- ja rekisterihallitus  
Yhteiset palvelut  
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta

## 1. Patenti- ja rekisterihallituksen (PRH) tehtävät

Olemme noin 400 hengen nettobudjetoitu keskusvirasto, joka toimii työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalalla. PRH sijaitsee Helsingin Hakaniemessä.

Rekisteröimme yritykset, yrityskiinnitykset, säätiöt, yhdistykset, uskonnolliset yhdyskunnat ja LEI-tunnukset. Tutkimme ja myönnämme patentit, hyödyllisyysmallit, tavaramerkit ja mallit. Huolehdimme tilintarkastajien hyväksymisestä ja valvonnasta. Valvomme myös, että tekijänoikeuden yhteishallinnointiorganisaatiot noudattavat yhteishallinnointilakia.

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. Vuoden 2015 alusta lähtien tasa-arvolaki on edellyttänyt myös sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ehkäisemistä.

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-arvotoimikunta seuraa jatkuvasti suunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamista ja niiden tuloksia. 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 17.4.2018. Johto on sitoutunut omalta osaltaan tasa-arvosuunnitelman toteuttamiseen.

Tasa-arvotoimikunta 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-arvotoimikunta osallistuu tarpeen mukaan tasa-arvokoulutukseen ja alan seminaareihin. Alan kirjallista ja sähköistä tietotarjontaa, eri ministeriöiden ohjeistuksia, tutkimustuloksia sekä muuta aineistoa seurataan ja hankitaan käyttöön. 2018 järjestetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnalle koulutusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista.

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

##### 4.2. Tasa-arvotoimikunta

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

##### 4.3. Henkilöstöä kuvaavat sukupuolten mukaan eriteltyt tilastot

PRH:ssa työskenteli 31.12.2017 396 henkilöä. Luvussa ovat mukana myös pitkällä (palkattomalla) virkavapaalla olevat henkilöt. Henkilöstön määrä laski kuudella edellisen vuoden loppuun verrattuna. Henkilötyövuosien määrä kuitenkin nousi 389,2:sta 393,2 htv:hen. Koko henkilöstöstä 60,4 % (239) oli naisia ja 39,6 % (157) miehiä. Naisten osuus on hieman lisääntynyt kolmena viime vuonna. Vähintään 45-vuotiaiden osuus oli 64,4 % henkilöstöstä, nousua oli 3,5 % edellisestä vuodesta. Naisten keski-ikä oli 49,8 ja miesten 46,9 vuotta.

- Liitteessä 2 on esitetty henkilöstö sukupuolen ja virka-aseman mukaan. Johto-, esimies- 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. Viraston henkilöstörakenteeseen suhteutettuna ei määräaikaisia tarkasteltaessa miesten ja naisten osuudessa ole olennaista eroa.
- Liitteessä 4 on esitetty kokoaikaiset ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä. 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 5,0 % koko henkilöstöstä.

- Liitteessä 5 on esitetty henkilöstö sukupuolen ja koulutuksen mukaan ryhmiteltynä. Ylemmän korkeakoulututkinnon tai tutkijakoulutuksen suorittaneiden osuus on 72 prosenttia miehistä ja 41 prosenttia naisista.
- Liitteissä 6.1 ja 6.2 on esitetty vuoden 2017 ja 2016 lokakuun 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 lokakuussa 2016 ja 2017. 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.

- Liitteessä 7.2 on vertailtu vaativuusluokittain naisten ja miesten mediaanipalkkoja toisiinsa lokakuun 2016 ja 2017 tilanteiden mukaisesti. Tästä on laskettu viraston sisäinen suhteellinen palkkataso. Mediaanipalkkojen vertailu antaa joissain tapauksissa keskiarvovertailusta poikkeavia tuloksia. Vaativuustasoilla 6, 10 ja 14-16 miehet saivat enemmän palkkaa ja vaativuustasoilla 8, 9, 12, 13, 17 naiset enemmän palkkaa vuonna 2017. Samapalkkaisuusindeksi lähestyi 100:aa (täysi samapalkkaisuus) ollen 100,7 (eli naiset olivat vaativuustasoittain tarkasteltuna hitusen paremmin palkattuja) suhteessa edelliseen vuoteen.

*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 2017 eriteltynä hakijoiden sukupuolen mukaan.
- Liitteessä 9 on esitetty miesten ja naisten pitämien perhevapaiden määrät vuonna 2017.

#### 4.4. Tasa-arvon kokemista kartoittavat kyselyt

Seuraamme tasa-arvoasioiden kehitystä työtyytyväisyyskyselyiden yhteydessä. Sen lisäksi teemme kyselyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista joka neljäs vuosi. Teemme tarvittaessa myös erilliskyselyjä ajankohtaisista tasa-arvokysymyksistä.

- Liitteen 10 mukaisesti sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun vapautta kartoitettiin ensimmäistä kertaa vuoden 2017 työtyytyväisyyskyselyn yhteydessä. Tulokset olivat hyviä.

PRH:n työtyytyväisyyskyselyssä on seurattu vuosittain tasa-arvoasioiden kehitystä työyhteisössä. Sukupuolten tasa-arvoisuuden toteutumisesta annettujen arvioiden keskiarvo nousi hienokseltaan edellisen vuoden 4,20:sta 4,26:een (asteikolla 1-5) vuonna 2017 eli oli erinomaisella tasolla.

## 5. Tavoitteet ja toimenpiteet

### 5.1. Työhyvinvointi (muuttoon liittyen)

Työpaikkakohtainen tavoite:

- Panostetaan ergonomiseen ja tekniseen opastamiseen
- Tuetaan henkilöstöä jaksamaan muutoksissa
- Pyritään järjestämään kaikille kohtuulliset virkistysmahdollisuudet sekä mahdollisuus osallistua tarkoituksenmukaiseen työhyvinvointitoimintaan
- Toisen työn arvostaminen ja sujuva yhteistyö

Toimenpiteet:

- Työkuorman tasaaminen ja jakaminen oikeudenmukaisesti
- Työaikajoustot ja lisääntyneet etätyömahdollisuudet
- Yhteistyö työterveyshuollon (Mehiläinen) kanssa mahdollistaa laajatkin palvelut
- Hyvien käytäntöjen jakaminen päivittäisessä työssä
- Selkeät sijaisuusjärjestelyt
- Pyritään mahdollistamaan kaikkien halukkaiden osallistuminen virkistys- ja opetustilaisuuksiin järjestämällä ne mahdollisuuksien mukaan edellisten vuoden tapaan kahteen kertaan ja pääsääntöisesti perättäisinä viikkoina
- Jokaisella on oikeus Smartumin liikunta- ja kulttuurisaldon käyttöön tms. etuuksiin mahdollistamalla omaehtoinen osallistuminen em. tarjontaan
- Linjoilta, yksiköistä ja henkilöstöryhmistä on oltava kattava edustus virkistystoimikunnassa, jossa tavoitteena on hallittu vaihtuvuus
- Henkilöstön toiveita työkyvyn ylläpitoon (tyky) liittyen kartoitetaan kyselyillä
- Varhaisen tuen mallin mukaisen toiminnan kehittäminen ja sen soveltaminen käyttöön.

Vastuutahot:

- Johto
- Lähiesimiehet
- Työsuojelu
- HR-palvelut
- Virkistystoimikunta
- YT –toimikunta
- Työterveys

Aikataulu:

- Jatkuvaa

Seuranta:

- VMBaro
- Kehityskeskustelut
- Sairauspoissaolot - erityisesti lyhytaikaiset 1 – 3 vrk
- Senaatin seurantakysely työtiloista syysy 2018 (aiempi kysely elo-syyskuussa 2017)
- 360°

## 5.2. Kehittäminen

Naisten ja miesten tulee päästä tasapuolisesti koulutukseen. Työpaikkakohtainen tavoite:

- Kaikkia kannustetaan itsensä kehittämiseen ottaen huomioon henkilön nykyinen tai tuleva tehtävä sekä työnantajan tarve.
- Pidetään huolta nykyisen henkilöstön osaamisesta ja samalla tietojen ja taitojen hankkimisesta PRH: ulkopuolelta.

Toimenpiteet:

- Koulutusasiat on otettava esille vuosittaisissa kehityskeskusteluissa
- Järjestelmien koulutusta oikea-aikaisesti
- Kaikille annetaan mahdollisuus hakeutua kehitysprojekteihin
- Pyritään valitsemaan tasapuolisesti miehiä ja naisia kehitystehtäviin
- Kannustetaan liikkuvuuteen: esim. henkilökiertoon (valtiohallinnossa ja viraston sisällä) sekä tehtävien vaihtoon yms.
- Koulutusmahdollisuuksia selvitetään ja niistä tiedotetaan
- Mahdollistetaan jatkuva itsensä kehittäminen osittain työajalla (esim. toisen asteen tutkinto)
- Opintovapaa-oikeuden lisäksi mahdollistetaan itsensä kehittäminen myöntämällä tarvittaessa palkatonta virkavapaata.



Vastuutahot:

- Tulosalueiden johtoryhmät
- Lähiesimiehet
- Henkilöstön kehittämisspäälikkö
- Koulutusyhdyshenkilöt
- Henkilö itse

Aikataulu:

- Jatkuvaa

Seuranta:

- Työajanseurantajärjestelmä ja koulutuspoissaolot
- Tasa-arvokyselyt lähtökohtaisesti joka neljäs vuosi, tarvittaessa useammin
- VMBaro ja erilliskyselyt

### 5.3. Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

Tasa-arvolaki laajeni vuonna 2015 koskemaan henkilön sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisua. Sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun vapautta kartoitettiin vuoden 2017 työtyytyväisyyskyselyn yhteydessä kolmella kysymyksellä ([Liite 10](#)). Vaikka numeraalisissa arvioissa ongelmia näissä asioissa ei näyttänyt olevan, sanallisissa vastauksissa PRH:ta pidettiin usein konservatiivisena näissä. Miehet kokivat sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun olevan hieman vapaampaa kuin naiset.

Työpaikkakohtainen tavoite:

- Ihmisen käsitys omasta sukupuoli-identiteetistä hyväksytään
- Sukupuolta voi ilmaista vapaasti

Vastuutahot:

- Tulosalueiden johtoryhmät
- Lähiesimiehet
- Työtoverit
- Henkilö itse

Aikataulu:

- Jatkuvaa

Toimenpide:

- VM Baroon on liitetty kysymykset sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta

Seuranta

- VM Baro ja erilliskyselyt

#### 5.4. Työolot

Työpaikkakohtainen tavoite:

- Työolojen järjestelyssä on otettava huomioon sukupuolivaikutusten arvioiminen

#### 5.5. Työtehtävien tasapuolinen jakautuminen

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

Työpaikkakohtainen tavoite:

- Työtehtävät jaetaan tasapuolisesti osaamisen ja muiden resurssien mukaisesti
- Todellisten työtehtävien tulee olla kirjattuna tehtävänkuvauslomakkeeseen.

#### 5.6. Samapalkkaisuus ja samat palvelussuhteen ehdot

Työpaikkakohtainen tavoite:

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

#### 5.7. Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Työpaikkakohtainen tavoite:

- Kannustetaan miehiä käyttämään perhevapaita - etenkin isyyslomia ja tilapäisiä hoitovapaita
- Mahdollistetaan joustava perhevapaiden käyttäminen kaikille
- Mahdollistetaan joustava ja tasapuolinen palkattomien virkavapaiden käyttö yksityisasioiden hoitoon työtehtävien salliessa
- Mahdollistetaan joustavat etätyöntekomahdollisuudet kaikille tehtävien niin salliessa
- Mahdollistetaan työaikajoustojen käyttäminen kaikille tehtävien niin salliessa

## 5.8. Rekrytointi

Toimitaan siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Valitaan pätevin ja ansioitunein hakija sukupuolesta riippumatta.

Työpaikkakohtainen tavoite:

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

## 5.9. 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.

## 6. Liitteet

### 6.1. PRH:n tasa-arvotoimikunnan jäsenet ja tehtävä (Liite 1)

Henkilöstöpäällikkö Nina Haavisto, puheenjohtaja  
Asiakaspalveluesimies Marja Hakkarainen  
Henkilöstösihteeri Päivi Herttuainen  
Johtava tutkijainsinööri Tuija Johansson  
Laatupäällikkö Sakari Kauppinen  
Lakimies Eija Lanne  
Turvallisuuspäällikkö Jukka Meriläinen  
Asiakaspalveluesimies Franck Mertens  
Tutkimusasiantuntija Minna Paqvalin, sihteeri  
Laadunvarmistuksen asiantuntija Pekka Parviainen  
Vanhempi lakimies Tapio Priia  
Tutkijainsinööri Annele Siltanen  
Tarkastaja Anna-Liisa Viinikka

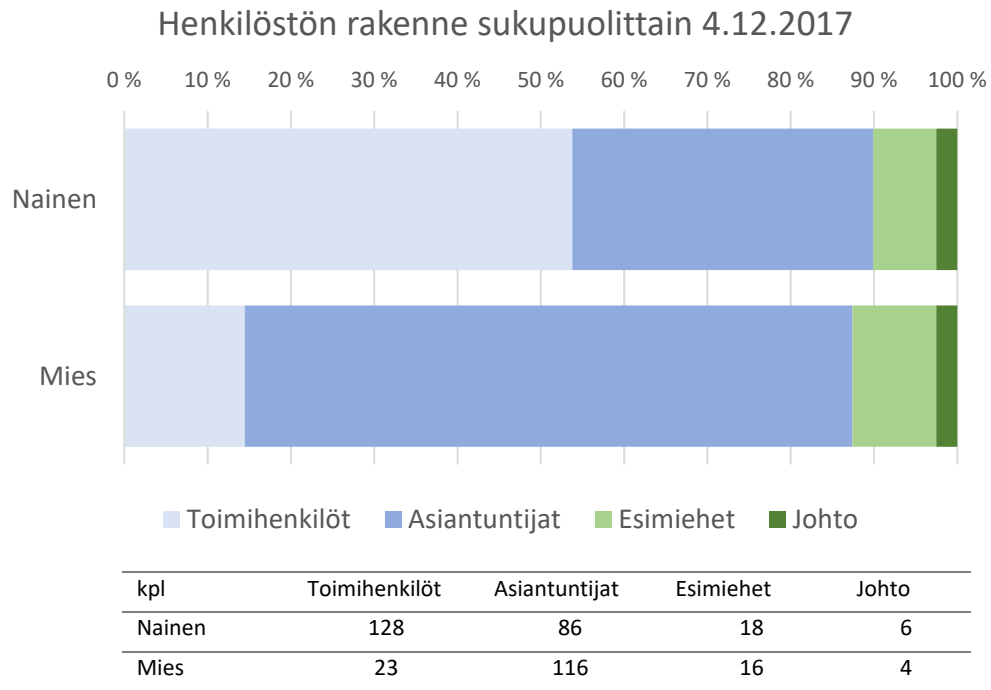
Tasa-arvotoimikunta vastasi PRH:n tasa-arvosuunnitelman uusimisesta (PRH:n päätös Dnro 215/04/05/17.6.2005).

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.

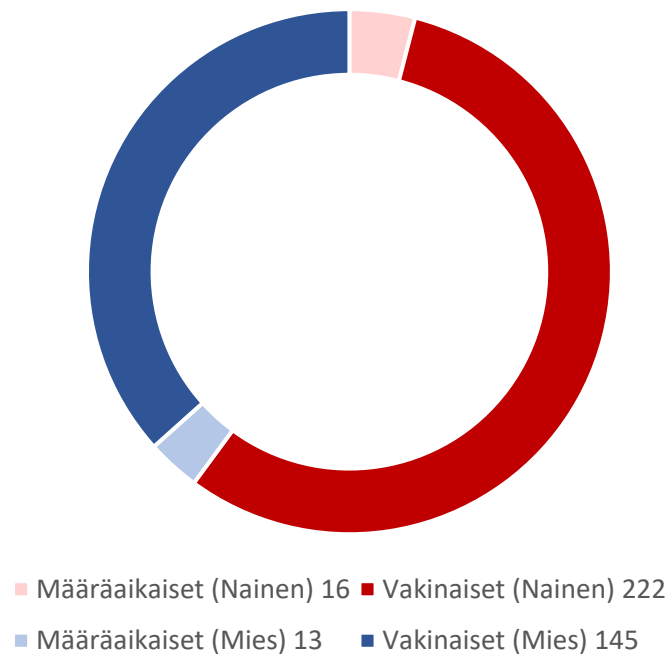
Toimikunnan tulee tiedottaa tasa-arvoasioista yhteistoiminnassa viestinnän kanssa, laatia tarvittavia selvityksiä tasa-arvon toteutumisesta PRH:ssa, ottaa kantaa havaitsemiinsa tasa-arvo-ongelmiin ja tehdä niihin parannusehdotuksia sekä vastata PRH:n tasa-arvosuunnitelman päivittämisestä joka toinen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

6.2. Henkilöstön rakenne sukupuolittain (Liite 2)



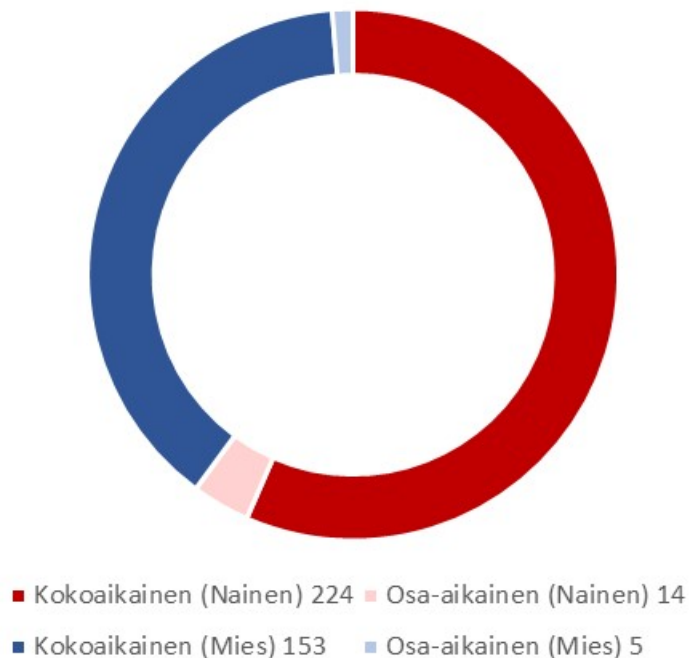
6.3. Määräaikaiset ja vakinaiset sukupuolen mukaan (Liite 3)

**Määräaikaiset ja vakinaiset sukupuolen mukaan 4.12.2017**



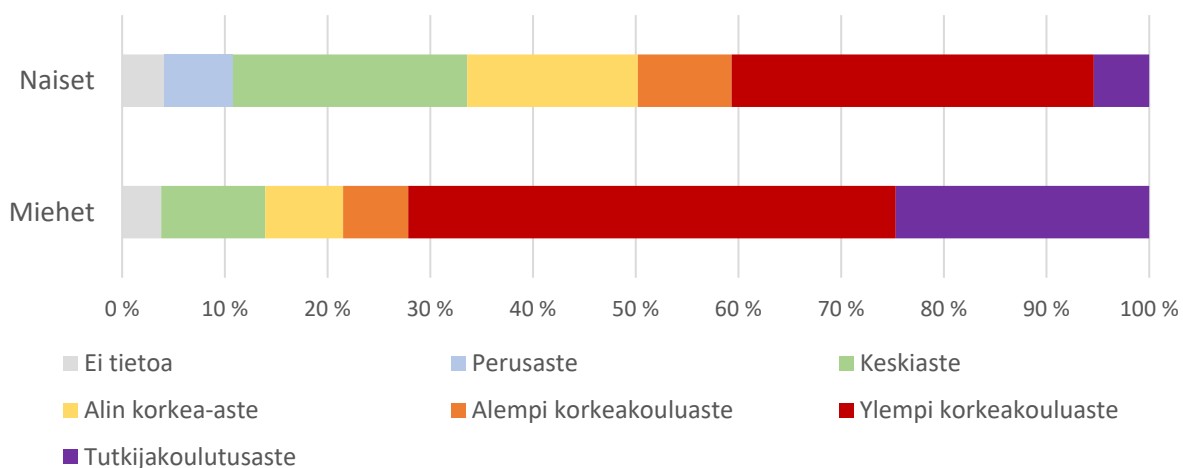
6.4. Kokoaikaiset ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan (Liite 4)

Kokoaikaiset ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan 4.12.2017



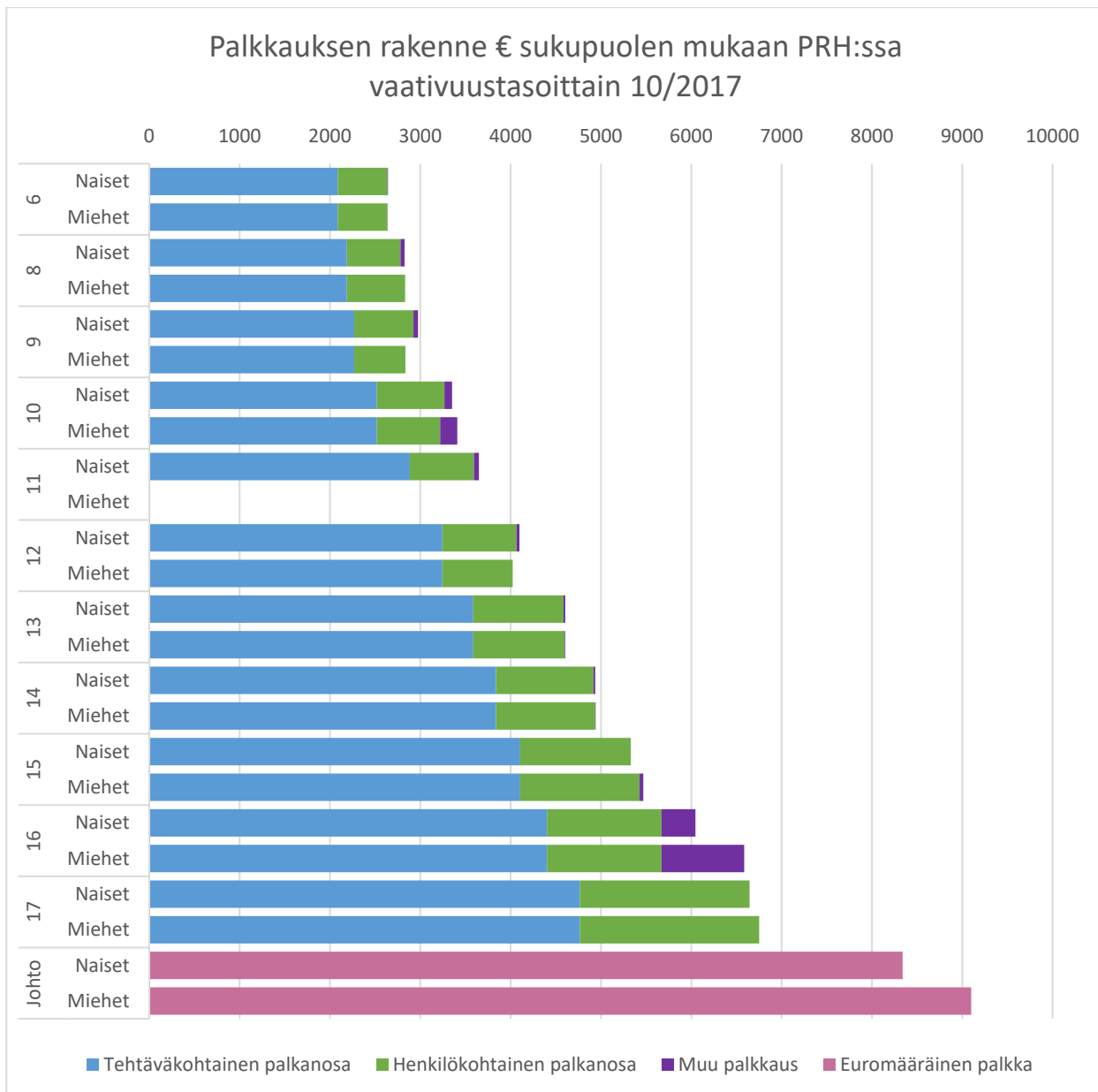
6.5. Henkilöstö koulutusasteen mukaan (Liite 5)

Koulutustaso sukupuolen mukaan 11/2017

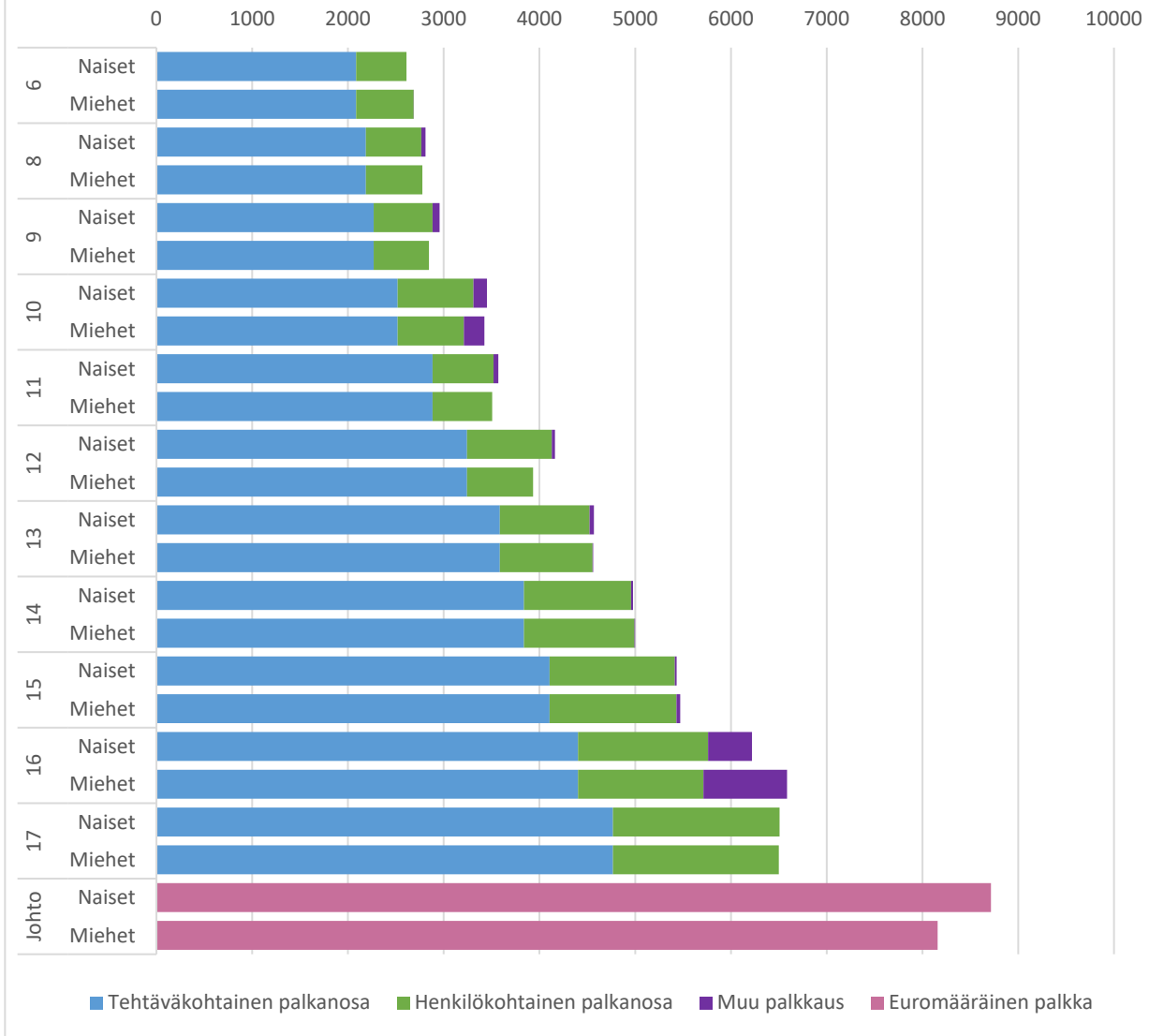


kpl	Ei tietoa	Perusaste	Keskiaste	Alin korkea-aste	Alempi korkeakouluaste	Ylempi korkeakouluaste	Tutkijakoulutusaste
Naiset	10	16	55	40	22	85	13
Miehet	6	0	16	12	10	75	39

6.6. Säännöllisen työajan ansiot kuukaudessa pylväsdiagrammeina vaativuustasoin



**Palkkauksen rakenne € sukupuolen mukaan PRH:ssa  
 vaativuustasoin 10/2016**





6.7. Numeraalisia palkkavertailuja (Liite 7)

Säännöllisen työajan ansio lokakuussa 2017 ja 2016 (Liite 7.1)

10/2017												
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	4	2086,1	550,7	26,4	0,2	2637,0	22	2086,1	550,7	26,4	5,8	2 642,7
VT 8	7	2186,9	644,8	29,5	0,0	2831,7	51	2186,9	592,8	27,1	46,4	2 826,0
VT 9	5	2268,2	566,1	25,0	0,0	2834,3	23	2268,2	656,8	29,0	49,1	2 974,0
VT10	8	2519,1	701,3	27,8	188,3	3408,7	11	2519,1	747,5	29,7	84,2	3 350,8
VT11	0	*	*	*	*	*	11	2883,2	710,9	24,7	54,5	3 648,7
VT12	8	3244,0	778,6	24,0	0,0	4022,5	22	3244,0	821,0	25,3	32,3	4 097,3
VT13	31	3586,9	1012,7	28,2	7,1	4606,7	18	3586,9	999,7	27,9	18,2	4 604,8
VT14	41	3838,3	1097,5	28,6	4,9	4940,7	14	3838,3	1079,1	28,1	19,7	4 937,1
VT15	25	4106,0	1322,4	32,2	40,9	5469,3	12	4106,0	1223,5	29,8	0,0	5 329,5
VT16	5	4402,6	1267,9	28,8	914,8	6585,3	8	4402,6	1267,9	28,8	374,7	6 045,2
VT17	3	4767,9	1983,4	41,6	0,0	6751,3	5	4767,9	1876,6	39,4	0,0	6 644,5

10/2016												
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	3	2086,1	600,8	28,8	0,3	2687,2	19	2086,1	525,4	25,2	0,0	2611,5
VT 8	8	2186,9	590,5	27,0	0,0	2777,3	63	2186,9	579,1	26,5	44,6	2810,6
VT 9	6	2268,2	577,4	25,5	0,0	2845,6	26	2268,2	615,2	27,1	74,5	2957,9
VT10	7	2519,1	690,9	27,4	215,2	3425,2	11	2519,1	791,4	31,4	141,2	3451,7
VT11	4	2883,2	622,8	21,6	0,0	3506,0	12	2883,2	637,1	22,1	50,1	3570,5
VT12	7	3244,0	689,6	21,3	0,0	3933,5	15	3244,0	884,7	27,3	33,9	4162,5
VT13	36	3586,9	967,7	27,0	6,1	4560,7	21	3586,9	935,8	26,1	45,7	4568,3
VT14	30	3838,3	1154,6	30,1	6,7	4999,6	14	3838,3	1118,6	29,1	19,6	4976,5
VT15	26	4106,0	1324,9	32,3	39,4	5470,3	11	4106,0	1307,7	31,8	18,2	5431,9
VT16	5	4402,6	1310,2	29,8	872,6	6585,3	7	4402,6	1358,2	30,9	458,5	6219,2
VT17	5	4767,9	1732,5	36,3	0,0	6500,4	5	4767,9	1739,3	36,5	0,0	6507,2

**Suhteellinen palkkataso lokakuussa 2017 ja 2016 (Liite 7.2)**

10/2017					
Vaativuustaso	Naisten lukumäärä	Miesten lukumäärä	Naisten ansiot €	Miesten ansiot €	Samapalkkaisuusindeksi %
VT 6	22	4	2642,7	2637,0	100,2
VT 8	51	7	2826,0	2831,7	99,8
VT 9	23	5	2974,0	2834,3	104,9
VT10	11	8	3350,8	3408,7	98,3
VT11	11	0	3648,7	*	*
VT12	22	8	4097,3	4022,5	101,9
VT13	18	31	4604,8	4606,7	100,0
VT14	14	41	4937,1	4940,7	99,9
VT15	12	25	5329,5	5469,3	97,4
VT16	8	5	6045,2	6585,3	91,8
VT17	5	3	6644,5	6751,3	98,4
<b>Yhteensä</b>	<b>197</b>	<b>139</b>			<b>100,5</b>
10/2016					
Vaativuustaso	Naisten lukumäärä	Miesten lukumäärä	Naisten ansiot €	Miesten ansiot €	Samapalkkaisuusindeksi %
VT 6	19	3	2611,5	2687,2	97,2
VT 8	63	8	2810,6	2777,3	101,2
VT 9	26	6	2957,9	2845,6	103,9
VT10	11	7	3451,7	3425,2	100,8
VT11	12	4	3570,5	3506,0	101,8
VT12	15	7	4162,5	3933,5	105,8
VT13	21	36	4568,3	4560,7	100,2
VT14	14	30	4976,5	4999,6	99,5
VT15	11	26	5431,9	5470,3	99,3
VT16	7	5	6219,2	6585,3	94,4
VT17	5	5	6507,2	6500,4	100,1
<b>Yhteensä</b>	<b>206</b>	<b>137</b>			<b>100,9</b>

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

6.8. Rekrytointitilanteiden sukupuolijakauma vuonna 2017 (Liite 8)

Nimike	Linja	Määräaik./ vakainainen	Mies- hakijat	Nais- hakijat	Sisäiset hakijat	Hakijat yhteensä	Haastatel- lut miehet	Haastatel- lut naiset	Haastatel- lut yhteensä	Valittu henkilö
Valvontalakimies	YY	va	22	10	1	32	5	2	7	Mies
3 lakimestä	YY	va	37	58	5	95	3	8	11	1 nainen 2 miestä
Lakimies	YY	ma	27	32		59	1	3	4	Nainen
ICT-kehitysjohtaja	YP	va	55	5	1	60	3	1	4	Nainen
Asiakasneuvoja	Avi	va	0	1	0	1	0	1	1	Nainen
Tutkijainsinööri	PTM	va	54	47		101	7	9	16	2 naista 4 miestä
Tarkastaja	YY	ma	17	11		28	1	3	4	Nainen
Erikoissuunnittelija	YY	va	22	10		32	6	3	9	Ei valintaa
Sovellussuunnittelija	YY	va	11	10		21	1	3	4	Ei valintaa
Johdon assistentti	AVI	va	16	139	2	155	1	19	20	Nainen
Korkeakouluharjoittelija	YP	ma	10	13		23	3	1	4	1 nainen 3 miestä
Yli-insinööri toimistopäällikkönä	PTM	va	9	1	6	10	9	1	10	Mies
Laadunvarmistuksen asiantuntija	TIVA	va	3	1		4	2	1	3	Mies
Tutkinta- ja laillisuusvalvonta päällikkö	TIVA	va	1	3		4		2	2	Nainen
Korkeakouluharjoittelija	YY	ma	1			1	1		1	Mies
Sovellussuunnittelija	YY	ma	11	11		22	5	2	7	2 miestä 15 miestä ja 10 naista
<b>Yhteensä</b>			<b>296</b>	<b>352</b>	<b>15</b>	<b>648</b>	<b>48</b>	<b>59</b>	<b>107</b>	

6.9. Vanhemmuuteen liittyvät vapaat (Liite 9)

Miesten ja naisten pitämät osittaiset hoitovapaat 2016 ja 2017

	2017				2016			
	Naiset		Miehet		Naiset		Miehet	
	kpl	päiviä yhteensä	kpl	päiviä yhteensä	kpl	päiviä yhteensä	kpl	päiviä yhteensä
<b>Isyy vapaa</b>	0	0	19	192	0	0	24	217
<b>Äitiys vapaa</b>	4	445	0	0	3	193	0	0
<b>Vanhempain vapaa</b>	4	572	0	0	5	401	1	28
<b>Hoitovapaa</b>	4	278	0	0	9	1212	1	1
<b>Yhteensä</b>	12	1304	19	192	17	1806	26	246

Miesten ja naisten pitämät osittaiset hoitovapaat<sup>1</sup> 2016 ja 2017

	2017		2016	
	kpl	hlö	kpl	hlö
Nainen	25	11	18	14
Mies	8	5	6	5
<b>Yhteensä</b>	<b>33</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>19</b>

Miesten ja naisten pitämät tilapäiset hoitovapaat<sup>2</sup> 2016 ja 2017

	2017		2016	
	Poissaolopäivät	Poissaolojen lkm	Poissaolopäivät	Poissaolojen lkm
Mies	91	71	62	45
Nainen	145	111	140	86
<b>Yhteensä</b>	<b>236</b>	<b>182</b>	<b>202</b>	<b>131</b>

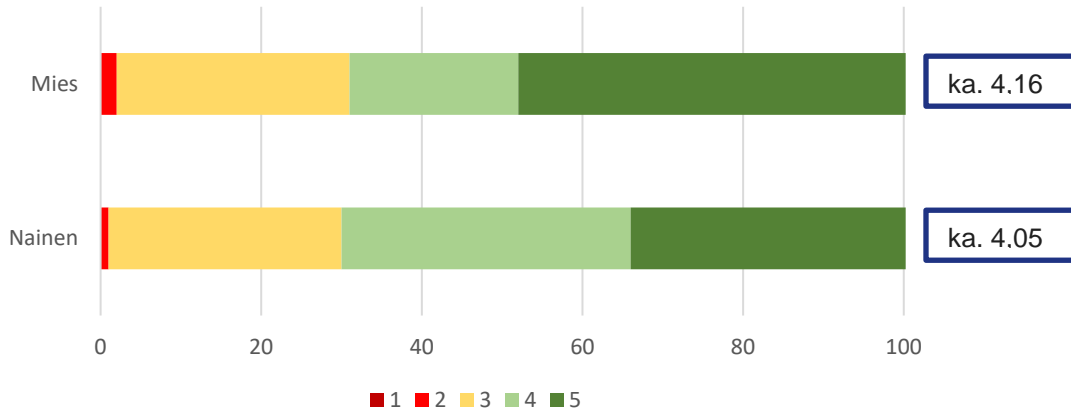
Miehet pitivät keskimäärin 0,59 päivää ja naiset 0,62 päivää tilapäistä hoitovapaata vuonna 2017.

<sup>1</sup> Virkamies, joka on ollut valtion palveluksessa yhteensä vähintään 6 kuukautta viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi **osittaista hoitovapaata** siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi saada siihen saakka, kunnes lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata sen kalenterivuoden loppuun, jona lapsi täyttää 18 vuotta. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. Osittaista hoitovapaata on haettava viimeistään 2 kk ennen vapaan alkamista. Työnantaja ja virkamies sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla. Jos yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, on virkamiehelle annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Tällöin työaika on 6 tuntia päivässä ja 30 tuntia viikossa ja palkkaus on 82,76 % täydestä palkasta.

<sup>2</sup> **Tilapäistä hoitovapaata** on oikeus saada alle 10-vuotiaan tai vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 10-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.

6.10. Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu (Liite 10)

Työyhteisössäni hyväksytään henkilön oma käsitys sukupuoli-identiteetistään



Työyhteisössäni sukupuolta voi ilmaista vapaasti pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla

