

Jubileumsfonden för Finlands självständighet Sitras plan för jämställdhet mellan könen

Jubileumsfonden för Finlands självständighet Sitra förbinder sig starkt till främjande av jämställdhet mellan könen. Jämställdhet är en faktor eller ett ideal som stöder vår vision. I vår arbetsgemenskap stärker vi en kultur där alla behandlas lika, respektfullt och inkluderande, oavsett bakgrund.

Europeiska kommissionen har för perioden 2020–2025 lanserat en strategi för jämställdhet mellan könen, där kommissionen förbinder sig att främja jämställdhet mellan könen i forskning och innovation. ”Målet är en union inom vilken kvinnor och män, flickor och pojkar i all sin mångfald fritt kan leva på det sätt de själva har valt, och där de har lika möjligheter till framgång och där de på lika villkor kan delta i det europeiska samhället och leda det.” ([Jämställdhetsstrategin](#) | [Europeiska kommissionen \(europa.eu\)](#)) Som en del av denna strategi förutsätter kommissionen att de aktörer som ansöker till eller deltar i EU:s Horizon Europas program antar planen för jämställdhet mellan könen, *engl. Gender Equality Plan (GEP)*, och starkt förbinder sig till den.

I detta dokument som undertecknats av Sitras högsta ledning sammanfattas Sitras praxis för främjande av jämställdhet mellan könen på det sätt som avses i GEP.

Hos Sitra gäller en jämställdhetsplan som följer jämställdhetslagen (Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986). Planen utvärderas och uppdateras av representanter för arbetsgivaren och personalen. Planen behandlas som en del av Arbetsgemenskapens utvecklingsplan i Sitras delegation för samverkan. I planen tas systematiskt ställning till åtgärder som främjar jämlikhet och jämställdhet och fastställs mål, åtgärder, indikatorer och ansvarsinstanser för jämlikhet och jämställdhet.

Datainsamling och uppföljning

Vi följer på årsbasis hur jämställdheten förverkligas i separata statistiska rapporter och som en del av den årliga personalundersökningen. Rapporteringen iakttar EU:s allmänna dataskyddsförordning. Den insamlade informationen inkluderar bland annat:

- Den proportionella andelen män och kvinnor i personalen
- Könsfördelning och anställningsförhållande
- Chefsrollen och könsfördelningen
- Könsfördelningen enligt befattningsbenämningar
- Anställningsförhållandets längd och könsfördelning
- Lönekartläggning över jämställda löner
- Upplevelse av jämställdhet i den årliga personalundersökningen

Värderingar och organisationskultur

Allt vårt arbete utgår från gemensamma värderingar: Tillsammans, Oberoende, Uppskattning och Ansvar. Värderingarna framgår av våra handlingar i vardagen och styr vår

verksamhet.

Vi uttrycker våra värderingar i följande ord:

Tillsammans

Vi bygger upp morgondagens framgångsrika Finland med såväl Sitra-medarbetarna som med olika slags finländare och internationella aktörer. Tillsammans åstadkommer vi något bättre. Vi deltar och lyssnar. Vi delar med oss och genomför saker tillsammans interaktivt. Vi för andra samman och inkluderar. Vi skapar en gemenskapsanda.

Oberoende

Att vara oberoende är grundvalet för vår verksamhet. Detta ger oss ansvar, men även friheten att agera modigt, aktivt och fördomsfritt. Vi är innovativa och inspirerande. Vi utmanar sätten att tänka och handla. Vi stannar inte kvar i det invanda. Vi vågar ta itu med svåra teman samt teman som håller på att utvecklas och letar fördomsfritt efter lösningar.

Uppskattning

Vi uppskattar varje människa, varje roll samt olika perspektiv både i och utanför Sitra. Vi skapar en atmosfär av tillit och uppskattning. Våra möten är stärkande, uppmuntrande och respektfulla. Vi stöder varandra, beaktar allas insats och gläder oss när andra lyckas. Vi främjar jämlikhet och mångfald.

Ansvar

Vi arbetar ansvarsfullt och hållbart i allt vi gör. Våra tillvägagångssätt är öppna och transparenta, rejäla och rättvisa. Vi är effektiva, framgångsrika och konsekventa i vårt arbete. Vårt sätt att arbeta är självkritiskt och flexibelt samt har som syfte att lära sig nytt. Vi tillämpar i vår egen verksamhet samma principer som vi rekommenderar för andra.

Den organisationskultur som bygger på våra värderingar är en central faktor då man skapar en arbetsmiljö där alla medarbetare mår bra. Vi vill bygga upp en kultur som stödjer en erfarenhet som härrör från delaktighet och tar med oss alla Sitras medarbetare i arbetet för att aktivt utveckla vår gemenskap.

Rekrytering och avlöning

Lika lön för könen främjar vi genom att utveckla rekryteringen, fördela arbetsuppgifterna och göra dem mångsidigare samt genom att utveckla utbildningen och ledningen. I en handbok för Sitras lönepolitik har principerna för avlöningen sammanställts. Syftet är att främja en jämlik och rättvis praxis och en större öppenhet om Sitras lönepolitik. Hos Sitra utgår lönesättningen från arbetsuppgiftens kravnivå, från kompetens och erfarenhet som kan tas tillvara i arbetet samt från en lönejämförelse mellan olika branscher och dessutom från Mandatums belöningssystem.

Ett sätt att främja jämställdhet då lediga arbetsplatser fylls innebär bland annat att det vid rekryteringen ses till att kompetenskrav eller urvalskriterier inte diskriminerar något kön och att en underrepresentation enligt kön beaktas, ifall kompetenskrav och befodringsgrunder för de sökande är likvärdiga. Även vid ansökningsförfarandet säkerställs det att beredning och information sker med öppenhet.

Jämlika utvecklingsmöjligheter

Lika möjligheter till karriärutveckling och möjlighet till förkovran av yrkesskickligheten erbjuds hela personalen. Alla uppmuntras oberoende av kön att ta vara på olika möjligheter till utveckling och varje medarbetares utveckling behandlas med ett halvårs mellanrum i utvecklings-, målsättnings- och responssamtal.

Sammanjämkning av arbets- och familjelivet

Sammanjämkning av arbets- och familjelivet stöds med smidiga arbetstidsarrangemang och möjligheter till distansarbete. På så sätt säkerställs för olika kön lika möjligheter att dela upp arbetstiden, sköta barnen och ta ut föräldra- och vårdledighet. I arbetstidsarrangemangen beaktas olika livssituationer och säkerställs att ledigheterna inte påverkar karriärutvecklingen eller lönevillkoren på ett negativt sätt.

Sitramedarbetarna har olika tjänster till sitt förfogande till stöd för exempelvis övergripande välfärd, mental hälsa och sunda levnadsvanor.

Resurser avsedda för främjande av jämställdhetsarbete

Sitras ledning har starkt förbundit sig till främjande av jämställdhet. Hos Sitra handläggs frågor om jämställdhet av en samarbetsdelegation. Som representanter för personalen fungerar en förtroendefullmäktig, en arbetarskyddsfullmäktig och en delegationsrepresentant, med vilka frågor som rör jämställdhet främjas i samarbete. Som arbetsgivarnas representant fungerar operativa direktören, personalchefen och en representant för chefspersonerna. Jämställdhetsarbetet får stöd av ett team sakkunniga i HR-frågor.

Jämställdhet mellan könen i ledning och beslutsfattande

Vår målsättning är att vara ett jämlikt samfund, där medlemmarna har lika och rättvisa möjligheter att delta i ledning och beslutsfattande.

Sitras ledningsgrupp består till 64 procent av kvinnor och 36 procent av män. De högsta ledningsuppgifterna är jämnt fördelade mellan könen. Styrelsen består till 50 procent av kvinnor och 50 procent av män. Förvaltningsrådet består till 62 procent av kvinnor och 38 procent av män. (Statistik från 1.8.2022).

Vi bekräftar dessutom jämställdheten mellan könen i vår terminologi. Hos Sitra har man övergått till termen chefsperson i stället för förman. På så sätt vill man bekräfta att ledningsuppdrag är könsneutrala.

Mot könsrelaterat våld och sexuella trakasserier

Hos Sitra råder nolltolerans mot sexuella trakasserier. I Finland definieras sexuella trakasserier som ett brott i strafflagen (kap. 20, 5a §). Trakasserier förebyggs och ingripanden underlättas genom att ställa anvisningar och verktyg till förfogande. Dessa gör det möjligt att beivra trakasserier och olämpligt bemötande på arbetsplatsen.

Sitra har en handlingsplan mot olämpligt beteende och trakasserier. Alla Sitramedarbetare och särskilt personer i chefsställning instrueras i handlingsplanen.

Vi förbinder oss till ett gott uppförande, interaktion och arbetskultur. Vi uppför oss respektfullt mot varandra och mot våra samarbetspartner. Vi godkänner inga former av olämpligt bemötande eller trakasserier. Vi agerar ansvarsfullt och iakttar Sitras värderingar i vår verksamhet.

Vi bygger upp och främjar ett hållbart gemensamt välbefinnande hos Sitra, alla tillsammans. Det är vårt allas gemensamma ansvar att främja och utveckla en god arbetsgemenskap. Genom en saklig och öppen diskussion kan vi förebygga missförstånd och feltolkningar samt olämpligt beteende och trakasserier.

Vi ingriper i tvister och reder ut olämpligt bemötande och upplevda trakasserier på ett behörigt sätt och utan dröjsmål.

Vi följer atmosfären på arbetsplatsen och vidtar åtgärder vid behov så att vi kan försäkra oss om gemensamma tillvägagångssätt och en gemensam färdriktning. Vi fäster i introduktionen uppmärksamhet vid att man förbinder sig till ett gott uppförande och interaktion och utbildar oss i att förebygga, upptäcka, reda ut och avskaffa eventuellt olämpligt beteende och trakasserier på vår arbetsplats.

Åtgärder för främjande av jämställdhet

Nedan presenteras ett sammandrag av åtgärder, handlingar och praxis som har utvecklats och genomförts till stöd för jämställdhet mellan könen. Åtgärderna bildar en referensram av mångfald, jämställdhet och delaktighet, som har ett starkt stöd från den högsta ledningen och som oavbrutet utvecklas och kompletteras med nya åtaganden.

De viktigaste förfaringsätten och åtgärderna i nuläget för främjande av jämställdhet mellan könen:

- Handlingsplan mot olämpligt beteende och trakasserier
- Utveckling av en engagerande organisationskultur
- Rekryteringspraxis och avlöningsprinciper
- Sammanjämknings av arbets- och familjelivet jämte stödåtgärder
- Jämlika utvecklingsmöjligheter
- Jämställdhet mellan könen i ledning och beslutsfattande
- Aktivt arbete i samarbetsdelegationen och arbetarskyddsverksamheten

Viktigaste utvecklingsåtgärder för åren 2022–2024:

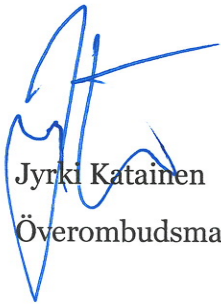
- Främjande av mångfald och diversitet jämte analys av nuläget och definiering av preciserade mål.

Sitras ledning förbinder sig till en plan för jämställdhet mellan könen

Med denna underskrift förbinder sig Sitra att genomföra, utveckla, följa upp och avsätta resurser till en plan för jämställdhet mellan könen.

Underskrifter

Helsingfors 26.8.2022



Jyrki Katainen

Överombudsman för Jubileumsfonden för Finlands självständighet Sitra



Nina Honkala

Operativ direktör för Jubileumsfonden för Finlands självständighet Sitra