

Suomen itsenäisyyden juhlarahasto

Sitran sukupuolten tasa-arvosuunnitelma

Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra sitoutuu vahvasti sukupuolten tasa-arvon edistämiseen. Tasa-arvo on yksi visiomme taustalla vaikuttavista tekijöistä/ihanteista. Työyhteisössä voimistamme kulttuuria, jossa kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti, kunnioittavasti ja osallistavasti taustasta riippumatta.

Euroopan komissio on laatinut vuosiksi 2020–2025 sukupuolten tasa-arvostrategian, jossa se sitoutuu edistämään sukupuolten tasa-arvoa tutkimuksessa ja innovaatiotoiminnassa. “Tavoitteena on unioni, jossa naiset ja miehet, tytöt ja pojat ovat kaikessa moninaisuudessaan vapaita elämään itse valitsemallaan tavalla, jossa heillä on yhtäläiset mahdollisuudet menestyä ja jossa he voivat osallistua tasa-arvoisesti eurooppalaiseen yhteiskuntaan ja johtaa sitä.” ([Sukupuolten tasa-arvostrategia](#) | [Euroopan komissio \(europa.eu\)](#)) Osana tätä strategiaa komissio edellyttää toimijoilta, jotka hakevat tai osallistuvat EU:n Horizon Euroopan ohjelmiin sukupuolten tasa-arvosuunnitelmaa *engl. Gender Equality Plan (GEP)* ja siihen vahvaa sitoutumista.

Tässä Sitran ylimmän johdon allekirjoittamassa dokumentissa kiteytetään Sitran sukupuolten tasa-arvon edistämisen käytänteet GEP:n mukaisesti.

Sitrassa on tasa-arvolain mukainen tasa-arvosuunnitelma (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986). Suunnitelman arvioivat ja päivittävät työnantajan ja henkilöstön edustajat. Suunnitelma käsitellään osana Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa Sitran yhteistoiminnan neuvottelukunnassa. Suunnitelmassa otetaan systemaattisesti kantaa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäviin toimiin ja määritellään yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoasioihin liittyvät tavoitteet, toimenpiteet, mittarit ja vastuutahot.

Tiedonkeruu ja seuranta

Seuraamme vuosittain tasa-arvon toteutumista erillisillä tilastoilla ja osana vuosittaista henkilöstötutkimusta. Raportointia tehdään noudattaen EU:n yleistä tietosuoja-asetusta. Kerättäviin tietoihin sisältyy mm.:

- Miesten ja naisten suhteellinen osuus henkilöstöstä
- Sukupuolijakauma ja työsuhdemuoto
- Esihenkilörooli ja sukupuolijakauma
- Sukupuolijakauma tehtävänimikkeittäin
- Työsuhteen kesto ja sukupuolijakauma
- Palkkakartoitustilastot samanpalkkaisuudesta
- Yhdenvertaisuuden kokemus vuosittaisessa henkilöstötutkimuksessa

Arvot ja organisaatiokulttuuri

Kaiken työmme pohjana ovat yhteiset arvot: Yhdessä, Riippumattomasti, Arvostavasti ja Vastuullisesti. Arvot näkyvät arjen teoissamme ja ohjaavat toimintaamme.

Sanoitamme arvomme seuraavasti:

Yhdessä

Rakennamme huomisen menestyvää Suomea yhdessä niin sitralaisten, erilaisten suomalaisten kuin kansainvälisten toimijoidenkin kanssa. Yhdessä saamme aikaan parempaa. Osallistumme ja kuuntelemme. Jaamme ja teemme yhdessä vuorovaikutteisesti. Tuomme muita yhteen ja otamme mukaan. Luomme yhteishenkeä.

Riippumattomuus

Riippumattomuus on toimintamme kivijalka. Se antaa meille vapautta, mutta myös vastuuta toimia rohkeasti, aktiivisesti ja ennakkoluulottomasti. Olemme innovatiivisia ja innostavia. Haastamme tapoja ajatella ja toimia, emme jää kiinni totuttuun. Uskallamme tarttua vaikeisiin sekä vasta tuloillaan oleviin aiheisiin ja hakea ennakkoluulottomia ratkaisuja.

Arvostus

Arvostamme jokaista ihmistä, jokaista roolia sekä moninaisia näkökulmia niin Sitrassa kuin Sitran ulkopuolella. Luomme luottamuksen ja arvostuksen ilmapiiriä. Kohtaamisemme ovat voimaannuttavia, kannustavia ja kunnioittavia. Tuemme toisiamme, huomioimme kaikkien panoksen ja iloitamme toistemme onnistumisista. Edistämme monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta.

Vastuullisuus

Työskentelemme vastuullisesti ja kestävästi kaikessa toiminnassamme. Toiminta-tapamme ovat avoimia ja läpinäkyviä, reiluja ja oikeudenmukaisia. Olemme työssämme tehokkaita, tuloksellisia ja johdonmukaisia. Otteemme on itsekriittinen, joustava ja oppiva. Toteutamme omassa toiminnassamme samoja periaatteita, joita suositamme muille.

Arvojen päälle rakentuva organisaatiokulttuuri on keskeinen tekijä, kun luodaan sellaista työympäristöä, jossa kaikki työntekijät voivat hyvin. Haluamme rakentaa kulttuuria, joka tukee osallisuuden kokemusta ja otamme kaikki sitralaiset aktiivisesti mukaan työyhteisöemme kehittämiseen.

Rekrytointi ja palkkaus

Sukupuolten välistä samapalkkaisuutta edistämme kehittämällä rekrytointia, työtehtävien jakamista, työtehtävien monipuolistamista, koulutusta ja johtamista. Sitran palkkapolitiikan käsikirjaan on koottu palkkauksen periaatteet. Tavoitteena on yhdenmukaisten ja oikeudenmukaisten käytäntöjen edistäminen ja avoimuuden lisääminen Sitran palkkapolitiikasta. Sitrassa palkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen, osaamiseen ja tehtävässä hyödynnettävään kokemukseen, sekä eri alojen ja tehtävien palkkavertailuihin ja Mandatumin Palkkavaaka -järjestelmään.

Avointen työpaikkojen tasa-arvoa edistävä täyttö tarkoittaa mm. sitä, että rekrytoinnissa huolehditaan, etteivät pätevyysvaatimukset tai valintakriteerit syrji mitään sukupuolta, ja että sukupuolen mukainen aliedustus otetaan huomioon, mikäli hakijoiden

pätevyysvaatimukset ja ylennysperusteet ovat samanarvoiset. Myös hakumenettelyssä huolehditaan siitä, että valmistelu ja tiedottaminen toteutetaan avoimesti.

Tasa-arvoiset kehittymismahdollisuudet

Tasa-arvoiset mahdollisuudet urakehitykseen ja mahdollisuus ammattitaidon kehittämiseen tarjotaan koko henkilöstölle. Kaikkia kannustetaan sukupuolesta riippumatta tarttumaan erilaisiin kehittymismahdollisuuksiin ja jokaisen työntekijän kehittymistä käsitellään puolivuositain kehitys-, tavoite- ja palautekeskusteluissa.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista autetaan joustavilla työaikajärjestelyillä ja etätyömahdollisuuksilla. Näin taataan eri sukupuolille yhtäläiset mahdollisuudet jakaa työaika, hoitaa lapsia sekä käyttää vanhempain- ja hoitovapaata. Työaikajärjestelyissä otetaan erilaiset elämäntilanteet huomioon ja huolehditaan, ettei vapaiden käyttö vaikuta alentavasti uralla etenemiseen tai palkkaukseen.

Sitralaisilla on käytössä erilaisia palveluita, jotka esimerkiksi tukevat kokonaisvaltaista hyvinvointia, mielenterveyttä ja terveellisiä elämäntapoja.

Tasa-arvotyön edistämiseen kohdistetut resurssit

Sitran ylin johto on sitoutunut vahvasti tasa-arvon edistämiseen. Sitrassa tasa-arvoon liittyvät kysymykset käsitellään yhteistoiminnan neuvottelukunnassa. Henkilöstön edustajina toimivat luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu ja neuvottelukuntaedustaja, joiden kanssa yhteistoiminnallisesti tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä edistetään. Työnantajan edustajana toimivat operatiivinen johtaja, henkilöstöpäällikkö ja esihenkilöiden edustaja. Tasa-arvotyötä tukee HR-asiantuntijatiimi.

Sukupuolten tasa-arvo johtamisessa ja päätöksenteossa

Pyrimme olemaan sukupuolen osalta tasapuolinen yhteisö, jonka jäsenillä on yhdenvertaiset ja tasapuoliset mahdollisuudet osallistua johtamiseen ja päätöksentekoon.

Sitran johtoryhmässä naisia on 64 % ja miehiä 36 %. Ylimmät johtotehtävät jakautuvat sukupuolirooleittain tasan. Hallituksessa naisia on 50 % ja miehiä 50 %.

Hallituneuvostossa naisten osuus on 62 % ja miesten 38 %. (Tilastot otettu 1.8.2022).

Vahvistamme myös sukupuolten välistä tasa-arvoa termistössä. Sitrassa on siirrytty käyttämään esihenkilö-termiä esimies-termin sijasta. Tällä tavalla halutaan vahvistaa sukupuolineutraaliutta johtotehtävissä.

Sukupuoleen perustuvaa väkivaltaa ja seksuaalista häirintää vastaan

Sitrassa on nollatoleranssi häirintään. Suomen rikoslaki määrittää seksuaalisen häirinnän rikokseksi (luku 20, 5a §). Häirintää ehkäistään ja interventioita helpotetaan tarjoamalla ohjeita ja työkaluja, joiden avulla työpaikalla tapahtuvaan häirintään ja epäasialliseen kohteluun pystytään puuttumaan.

Sitrassa on toimintamalli epäasiallisen käyttäytymisen ja häirinnän estämiseksi. Toimintamalliin perehdytetään kaikki sitralaiset ja erityisesti esihenkilöroolissa olevat.

Sitoudumme edistämään hyvää käytöstä, vuorovaikutusta ja työkuultuuria Sitrassa. Käyttäydymme arvostavasti toisiimme sekä yhteistyökumppaneitamme kohtaan. Emme hyväksy minkäänlaista epäasiallista kohtelua tai häirintää. Toimimme vastuullisesti ja huomioimme toiminnassamme Sitran arvot.

Rakennamme ja edistämme kestävästä hyvinvointia Sitrassa kaikki yhdessä. Hyvän työyhteisön edistäminen ja kehittäminen on meidän kaikkien yhteinen vastuu. Asiallisella ja avoimella keskustelulla voimme ehkäistä väärinymmärryksiä ja tulkintaa sekä epäasiallista käytöstä ja häirintää.

Puutomme ristiriitoihin ja selvitämme epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kokemukset asianmukaisesti viipymättä.

Seuraamme työyhteisön tilaa ja ryhdymme tarvittaessa toimenpiteisiin, jotta pystymme varmistamaan yhteiset toimintatavat ja yhteisen suunnan. Huomioimme hyvään käytökseen ja vuorovaikutukseen sitoutumisen perehdytyksessä sekä kouluttaudumme mahdollisen epäasiallisen käyttäytymisen ja häirinnän ehkäisemiseen, havaitsemiseen, selvittämiseen ja poistamiseen työyhteisössämme.

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Alla esitellään kootusti toimenpiteet, toimet ja käytännöt, jotka on kehitetty ja toteutettu tukemaan sukupuolten tasa-arvoa. Nämä toimenpiteet kuuluvat monimuotoisuus, tasa-arvo ja osallisuus -viitekehykseen, jota tuetaan vahvasti ylimmästä johdosta alkaen ja jota kehitetään ja täydennetään uusilla toimilla jatkuvasti.

Keskeisimmät nykykäytännöt ja toimenpiteet sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi:

- Toimintamalli epäasiallisen käyttäytymisen ja häirinnän estämiseksi
- Osallistava organisaatiokulttuurin kehittäminen
- Rekrytointikäytännöt ja palkkaukset periaatteet
- Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja sen tukeminen
- Tasa-arvoiset kehittymismahdollisuudet
- Sukupuolten tasa-arvo johtamisessa ja päätöksenteossa
- Aktiivinen yhteistoiminnan neuvottelukuntatyö ja työsuojelutoiminta

Tärkeimmät kehittämistoimenpiteet vuosille 2022–2024:

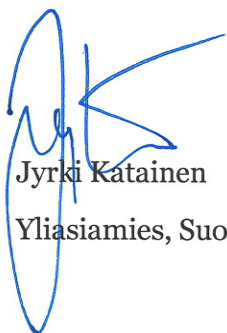
- Monimuotoisuuden ja diversiteetin kehittäminen sisältäen nykytilan analyysin sekä tarkempien tavoitteiden määrittelyn.

Sitran johdon sitoutuminen sukupuolen tasa-arvosuunnitelmaan

Tällä allekirjoituksella Sitra sitoutuu sukupuolten tasa-arvosuunnitelman toteuttamiseen, kehittämiseen, seuraamiseen ja resursointiin.

Allekirjoitukset

Helsingissä 26.8.2022



Jyrki Katainen

Yliasiames, Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra



Nina Honkala

Operatiivinen johtaja, Suomen itsenäisyyden juhlarahasto