

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 työkulttuuria, jossa kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti, kunnioittavasti ja osallistavasti taustasta riippumatta.

Euroopan komissio on laatinut vuosiksi 2026–2030 sukupuolten tasa-arvostrategian, jossa se sitoutuu edistämään sukupuolten tasa-arvoa kaikilla elämän osa-alueilla koulutuksesta, terveydenhuollosta ja työstä yhteiskunnalliseen elämään. Strategialla pyritään torjumaan myös uusia digitaalisia uhkia, kuten verkkoväkivaltaa ja tekoälyyn liittyviä riskejä, jotka vaikuttavat erityisesti naisiin. ”Komissio esitteli vuonna 2025 naisten oikeuksien edistämissuunnitelman, jonka kaikki jäsenmaat hyväksyivät. Uudessa tasa-arvostrategiassa tämän edistämissuunnitelman tavoitteet muutetaan konkreettisiksi toimiksi, joilla lisätään naisten ja tyttöjen vaikutusmahdollisuuksia, otetaan miehet ja pojat mukaan tasa-arvotyöhön, taistellaan perusoikeuksien heikentämistä vastaan ja vauhditetaan aidon tasa-arvon toteutumista Euroopassa.” (Sukupuolten tasa-arvostrategia | Euroopan komissio (europa.eu)).

Osana tätä strategiaa komissio edellyttää toimijoilta, jotka hakevat tai osallistuvat EU:n Horizon Europen 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 yhteistoimintaryhmän vuoropuhelussa. Yhteistoimintaryhmässä henkilöstöä edustaa luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu ja henkilöstön asiantuntija. Työnantajaa puolestaan edustaa yliasiamies ja esihenkilöiden edustaja. 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 tietosuojaa-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

Arvot ja organisaatiokulttuuri

Kaiken työmme pohjana ovat yhteiset arvot: Vastuullisuus, Osallisuus ja Riippumattomuus. Arvot näkyvät arjen teoissamme ja ohjaavat toimintaamme.

Sanoitamme arvomme seuraavasti:

Vastuullisuus

Vastuullisuus ohjaa työtämme strategisia valintoja tehdessämme, yhteiskunnallisessa työssämme, sijoitustoiminnassamme ja arjen käytännöissämme. Huomioimme Sitran työssä ja valinnoissa luonnon kantokyvyn rajat.

Osallisuus

Osallisuus merkitsee toiminnassamme tulevaisuuden menestyvän Suomen rakentamista yhdessä Suomessa asuvien kanssa. Tavoitteenamme on, että suomalainen demokratia ja päätöksenteko nojaa edelleen vahvaan osallisuuteen, luottamukseen ja mahdollisuuksien tasa-arvoon. Tämä on edellytys myös tulevaisuustalona onnistumiselle. Otamme mukaan myös nuoret, jotka elävät monien nyt tehtävien päätösten seurausten kanssa tulevaisuudessa. Haluamme saada osaavimmat tekijät rakentamaan tulevaisuutta kanssamme.

Riippumattomuus

Riippumattomuus sekä taloudellisesti että työmme valinnoissa takaa kykymme toimia rohkeasti yhteiskunnallisten muutosten edistäjänä.

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

Siträn ylin johto on sitoutunut vahvasti tasa-arvon edistämiseen. Sitrassa tasa-arvoon liittyvät kysymykset käsitellään yhteistoimintaryhmän vuoropuhelussa. Henkilöstön edustajina toimivat luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu ja henkilöstön asiantuntija, joiden kanssa yhteistoiminnallisesti tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä edistetään. Työnantajan edustajana toimivat yliasiamies 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.

Siträn johtoryhmässä työskenteli tammikuun alussa 2026 naisia 37,5 % ja miehiä 62,5 %. Hallituksessa naisten osuus on 42,9 % ja miesten 57,1 %. Hallintoneuvostossa vastaavat osuudet ovat naisia 35,7 % ja miehiä 64,3 %. Esihenkilöroolissa työskentelee puolestaan yhteensä 13 henkilöä, joista 38 % on naisia. (Tilastot 5.1.2026).

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 toisiamme sekä yhteistyökumppaneitamme kohtaan. Emme hyväksy minkäänlaista epäasiallista kohtelua tai häirintää. Toimimme vastuullisesti ja huomioimme toiminnassamme Siträn arvot.

Rakennamme ja edistämme kestäväää 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.

Puutemme 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. Tärkeimmät tavoitteet ja kehittämistoimenpiteet, niiden mittarit ja vastuutahot ovat avattu tarkemmin Sitran tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa vuosille 2026–2028.

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 yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta

Tärkeimmät kehittämistoimenpiteet vuosille 2026–2028

- Osallisuuden kokemuksen vahvistaminen
- Palkka-avoimuuden lisääminen
- Arvostavan vuorovaikutuksen ja kulttuurin vahvistaminen
- Monimuotoisuuden edistäminen ja siihen liittyvän osaamisen kehittäminen

Sitran johdon sitoutuminen sukupuolen tasa-arvosuunnitelmaan

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

Allekirjoitukset

Helsingissä 24.6.2026



Atte Jääskeläinen

YlIASIAMIES, Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra