

Jubileumsfonden för Finlands självständighet Sitra

Sitras jämställdhetsplan

Jubileumsfonden för Finlands självständighet Sitra förbinder sig starkt till att främja jämställdheten mellan könen. Jämställdhet är en av de faktorer och ideal som vår vision grundar sig på. I vår arbetsgemenskap främjar vi en arbetskultur där alla behandlas jämlikt, respektfullt och inkluderande oberoende av bakgrund.

Europeiska kommissionen har utarbetat en jämställdhetsstrategi för åren 2026–2030 där den förbinder sig att integrera ett jämställdhetstänk i alla aspekter av livet, inom allt från utbildning och hälsa till arbete och det offentliga livet. Med strategin strävar man också efter att bekämpa nya digitala hot, såsom nätvåld och risker AI, som särskilt påverkar kvinnor. ”Kommissionen presenterade 2025 en plan för kvinnors rättigheter som alla medlemsländer godkände. I den nya jämställdhetsstrategin omvandlas målen i denna plan till konkreta åtgärder för att ge kvinnor och flickor egenmakt, engagera män och pojkar, förhindra bakslag för de grundläggande rättigheterna och skynda på arbetet för ett helt jämställt EU.” (Jämställdhetsstrategi | Europeiska kommissionen (europa.eu)).

Som en del av strategin förutsätter kommissionen att aktörer som ansöker om eller deltar i EU:s Horizon Europe-program (Gender Equality Plan, GEP) har en jämställdhetsplan och ett starkt engagemang för genomförandet av planen. I Sitras jämställdhetsplan som undertecknats av Sitras högsta ledning sammanfattas Sitras praxis för främjande av jämställdhet mellan könen i enlighet med GEP.

Sitras jämställdhetsplan är utarbetad i enlighet med kraven i jämställdhetslagen (Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986). Planen utvärderas och uppdateras av företrädare för både arbetsgivaren och personalen. Planen behandlas som en del av utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen i dialog med Sitras samarbetsgrupp. I samarbetsgruppen företräds personalen av förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen och en HR-expert. Arbetsgivaren företräds av överombudsmannen och en företrädare för cheferna. I planen tar man systematiskt ställning till åtgärder som främjar likabehandling och jämställdhet och fastställer mål, åtgärder, mätare och ansvariga för likabehandling och jämställdhetsfrågor.

Datainsamling och uppföljning

Vi följer årligen upp hur jämställdheten genomförs genom separat statistik och i den årliga personalundersökningen. Rapporteringen görs i enlighet med EU:s allmänna dataskyddsförordning. Den data som samlas in är bland annat:

- Den relativa könsfördelningen bland personalen
- Könsfördelning och anställningsform
- Könsfördelning bland cheferna
- Könsfördelning enligt uppgiftsbeteckning
- Könsfördelning och anställningsförhållandenas längd
- Statistik över lönekartläggningar om lika lön
- Erfarenhet av likabehandling

Värderingar och organisationskultur

Grunden för allt vårt arbete är våra gemensamma värderingar: Ansvar, delaktighet och Oberoende. Värderingarna syns i vårt dagliga arbete och styr vår verksamhet.

Vi formulerar våra värderingar på följande sätt

Ansvar

Ansvarsfullheten styr vårt arbete när vi gör strategiska val, i vårt samhälleliga arbete, vår placeringsverksamhet och vardag. I Sitras arbete och val tar vi hänsyn till gränserna för naturens bärkraft.

Delaktighet

Delaktighet innebär i vår verksamhet att vi bygger upp ett Finland som är framgångsrikt i framtiden tillsammans med dem som bor här. Vårt mål är att demokratin och beslutsfattandet i Finland fortsättningsvis ska stödja sig på stark delaktighet, tillit och jämlikhet i fråga om möjligheter. Detta är också en förutsättning för att lyckas som framtidshus. Vi kommer också att involvera ungdomar, som i framtiden kommer att leva med konsekvenserna av många av de beslut som fattas nu. Vi vill att de mest kompetenta aktörerna ska bygga upp framtiden tillsammans med oss.

Oberoende

Oberoende både ekonomiskt och i de val vi gör i vårt arbete garanterar vår förmåga att djärvt främja samhällsliga förändringar.

En organisationskultur som bygger på våra värderingar är utgångspunkten när vi skapar en arbetsmiljö där alla medarbetare trivs och mår bra. Vi vill bygga en kultur som stärker känslan av delaktighet och aktivt involvera alla medarbetare på Sitra i utvecklingen av vår arbetsgemenskap.

Rekrytering och lön

Vi främjar lika lön mellan könen genom att utveckla rekryteringen, arbetsfördelningen, arbetsuppgifternas mångsidighet, kompetensutvecklingen och ledarskapet. I Sitras handbok om lönepolitik har vi sammanställt principerna för lönesättningen. Målet är att främja en enhetlig och rättvis praxis och öka öppenheten i Sitras lönepolitik. Vid Sitra grundar sig lönesättningen på uppgiftens kravnivå, personlig kompetens och erfarenhet som är till nytta i uppgiften samt på lönejämförelser mellan olika branscher och uppgifter och på Mandatums Palkkavaaka-jämförelse.

I vårt arbete med att främja jämställdhet i samband med lediga platser ser vi bland annat till att behörighetskrav och urvalskriterier inte diskriminerar något kön. Om de sökande har likvärdiga meriter och befordringsgrunder beaktar vi också underrepresentation av ett kön. Även i rekryteringsprocessen ser vi till att beredningen och kommunikationen är transparent.

Lika möjligheter till utveckling

Alla medarbetare erbjuds likvärdiga möjligheter till karriär- och kompetensutveckling. Alla uppmuntras, oavsett kön, att ta vara på olika utvecklingsmöjligheter och varje medarbetares personliga utveckling följs upp två gånger per år i utvecklings-, mål- och återkopplingssamtal.

Balans mellan arbete och privatliv

Balansen mellan arbete och privatliv främjas genom flexibla arbetstidsarrangemang och möjligheter till distansarbete. På så sätt garanteras lika möjligheter, oavsett kön, att fördela arbetstiderna, ta hand om barn och ta ut föräldra- och vårdledighet. I arbetstidsarrangemangen beaktas olika livssituationer och vi ser till att uttag av ledighet inte påverkar möjligheterna till karriärutveckling eller lönen negativt.

Sitras medarbetare har tillgång till olika tjänster som bland annat främjar välbefinnande, psykisk hälsa och hälsosamma levnadsvanor.

Resurser för att främja jämställdhetsarbetet

Sitras högsta ledning är starkt engagerad i att främja jämställdheten. Vid Sitra behandlas

jämställdhetsfrågor i samarbetsgruppens diskussioner. Personalen företräds av förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen och en HR-expert och tillsammans främjar vi jämställdhetsfrågorna. Arbetsgivaren företräds av överombudsmannen och en företrädare för cheferna. Jämställdhetsarbetet stöds av HR-expertteamet.

Jämställdhet i ledarskap och beslutsfattande

Vi strävar efter att vara en jämställd organisation där alla, oavsett kön, har lika möjligheter att delta i ledning och beslutsfattande.

I början av januari 2026 bestod Sitras ledningsgrupp till 37,5 procent av kvinnor och 62,5 procent av män. I styrelsen är kvinnornas andel 42,9 procent och männens 57,1 procent. Motsvarande andelar i förvaltningsrådet är 35,7 procent kvinnor och 64,3 procent män. Vi har sammanlagt 13 chefer och 38 procent av dem är kvinnor. (Statistik 5.1.2026).

Vi främjar också i vårt språkbruk jämställdhet mellan könen. Vi använder till exempel inte längre ordet förman, vi har chefer. På det här sättet vill vi stärka könsneutraliteten i ledningsuppgifterna.

Förebyggande av könsrelaterat våld och sexuella trakasserier

Sitra har nolltolerans mot trakasserier. Enligt Finlands strafflag är sexuella trakasserier ett brott (20 kap. 5 a §). Vi förebygger trakasserier och underlättar ingripanden genom att tillhandahålla anvisningar och verktyg för att ingripa i trakasserier och osakligt bemötande på arbetsplatsen.

Sitra har färdiga rutiner för att förebygga osakligt beteende och trakasserier. Alla Sitras medarbetare och i synnerhet alla chefer är insatta i dessa rutiner.

Vi förbinder oss att främja gott uppförande och en god arbetskultur. Vi betar oss respektfullt mot varandra och våra samarbetspartner. Vi godkänner inte osakligt beteende eller trakasserier av något slag. Vi agerar ansvarsfullt och beaktar Sitras värderingar i vår verksamhet.

Vi skapar och främjar ett hållbart välbefinnande på Sitra tillsammans. Att främja och utveckla en god arbetsgemenskap är allas vårt gemensamma ansvar. Genom att diskutera öppet och sakligt kan vi förebygga missförstånd och oklarheter samt osakligt bemötande och trakasserier.

Vi ingriper i konflikter och utreder upplevelser av osakligt bemötande och trakasserier utan dröjsmål och på korrekt sätt.

Vi följer upp hur arbetsgemenskapen fungerar och vidtar vid behov åtgärder för att säkerställa gemensamma arbetssätt och en gemensam riktning. Vi betonar vikten av ett

gott uppförande och ett gott bemötande i introduktionen av nya medarbetare. Vi utbildar oss också i att förebygga, upptäcka, utreda och motverka osakligt beteende och trakasserier i vår arbetsgemenskap.

Åtgärder för att främja jämställdheten

Nedan sammanfattas de åtgärder och rutiner som vi har utvecklat och infört för att främja jämställdheten mellan könen. Dessa åtgärder ingår i ramverket för mångfald, inkludering och jämlikhet, som har ett starkt stöd från den högsta ledningen och fortlöpande utvecklas och kompletteras med nya åtgärder. De viktigaste målen och utvecklingsåtgärderna, deras mätare och ansvariga instanser beskrivs närmare i Sitras jämställdhets- och likabehandlingsplan för 2026–2028.

De viktigaste nuvarande förfarandena och åtgärderna för att främja jämställdheten mellan könen:

- Rutiner för att förebygga osakligt beteende och trakasserier
- Inkluderande utveckling av organisationskultur
- Rekryteringspraxis och principerna för lönesättning
- Balansen mellan arbete och privatliv och främjande av denna
- Likvärdiga utvecklingsmöjligheter
- Jämställdhet i ledningen och beslutsfattandet
- Aktivt samarbete och arbetarskyddsverksamhet

De viktigaste utvecklingsobjekten 2026–2028

- Stärkt upplevelse av delaktighet
- Ökad lönetransparens
- Stärkande av respektfull interaktion och organisationskultur
- Främjande av mångfald och utveckling av mångfaldskompetens

Sitras ledning förbinder sig till jämställdhetsplanen

Med denna underskrift förbinder sig Sitra till att genomföra, utveckla, följa upp och allokera resurser till jämställdhetsplanen.

Underskrifter

Helsingfors 24.6.2026



Atte Jääskeläinen

Överbudsman, Jubileumsfonden för Finlands självständighet Sitra