

Sukupuolten tasa-arvo sote- ja maakunta- uudistuksessa

Sote- ja maakuntauudistus luo mahdollisuuksia sukupuolten tasa-arvon edistämiseen. Tasa-arvokysymykset on tärkeää ottaa huomioon maakunnissa jo uudistuksen valmisteluvaiheessa. Tasa-arvonäkökulma tulee sisällyttää myös maakunnan strategiaan. Sote-uudistuksessa tasa-arvonäkökulma on tärkeä siksi, että työmarkkinat ovat sosiaali- ja terveysalalla hyvin naisvaltaiset.

Tasa-arvosuunnittelu ja tasa-arvotyö maakunnassa

Sukupuolten tasa-arvo tulisi ottaa huomioon jo sote- ja maakuntauudistuksen esivalmisteluvaiheessa. Viimeistään väliaikaishallintovaiheessa on suunniteltava konkreettisia toimia sukupuolten tasa-arvoon liittyen, jotta tarvittavat rakenteet ovat valmiina 1.1.2019. Maakunnan organisaatioiden strategioissa ja toimintasuunnitelmissa tulee näkyä, miten tasa-arvoa edistetään.

1. Tasa-arvo näkyviin maakuntien viranomaistoiminnassa

Tulevat maakunnat ovat viranomaisia, joilla on velvollisuus tavoitteelliseen ja suunnitelmalliseen toimintaan naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Tämä tarkoittaa käytännössä esimerkiksi sitä, että kun maakunta tai sen liikelaitos tekee päätöksiä, suunnittelee toimia tai tarjoaa palveluja, sen pitää arvioida, onko toimenpiteellä vaikutuksia naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon. Jos epätoivottuja vaikutuksia havaitaan, toimenpiteen oikeaa kohdentumista on syytä harkita uudelleen.

Tasa-arvotyölle on tarpeen luoda toimivat rakenteet perustamalla organisaatiolle heti toiminnan alusta asti tasa-arvotyöryhmä. Lisäksi tasa-arvotyö vaatii toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman, jonka voi laatia yhdessä yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa.

2. Tasa-arvo näkyviin työpaikalla

Työnantajan ominaisuudessa maakuntien organisaatioiden on laadittava henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma, jos työntekijöitä on vähintään 30. Tämän suunnitelman osana pitää olla palkkakartoitus.



Sukupuolikiintiöt ja tasapuolinen edustus

Tulevien maakuntien toimitelmissä on noudatettava kiintiö- ja tasapuolisuussäännöksiä vastaavalla tavalla kuin valtion ja kuntien toimitelmissä. Muissa maakuntien toimitelmissä kuin maakuntavaltuustoissa tulee jatkossa olla sekä naisia että miehiä vähintään 40 prosenttia. Maakuntien yhtiöiden hallituksissa on oltava tasapuolisesti miehiä ja naisia. Samaa säännöstä noudatetaan myös väliaikaisessa toimitelmissä.

Henkilöstövaikutukset sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta

Uudistus koskettaa erityisesti suurta naisvaltaista sosiaali- ja terveysalaa. Naisten osuus kunnallisissa sotepalveluissa on noin 90 prosenttia henkilöstöstä. Uudistuksessa tehtävillä linjauksilla voi olla tasa-arvon kannalta merkittäviä vaikutuksia. Huomiota tulee kiinnittää muun muassa sosiaali- ja terveysalan työsuhteiden ehtoihin, kuten naisten ja miesten palkkaeroon tai työpaikan pysyvyyteen sekä naisten urakehitykseen. Linjaukset voivat siten vaikuttaa myös alan vetovoimaan.

Säädöspohja sukupuolten tasa-arvosta

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisestä ja syrjinnän kiellosta säädetään tasa-arvolaisissa. Myös sukupuolivähemmistöt kuuluvat tämän lain piiriin. Tasa-arvon edistäminen on tavoitteena myös sote-järjestämislaissa. Tasa-arvolaisissa on lisäksi säännökset sukupuolikiintiöistä ja tasapuolisesta edustuksesta eri toimitelinten kokoonpanossa.

Lisätietoa

Kehittämispäällikkö Tarja Heinilä-Hannikainen, STM, p. 0295 163 227

