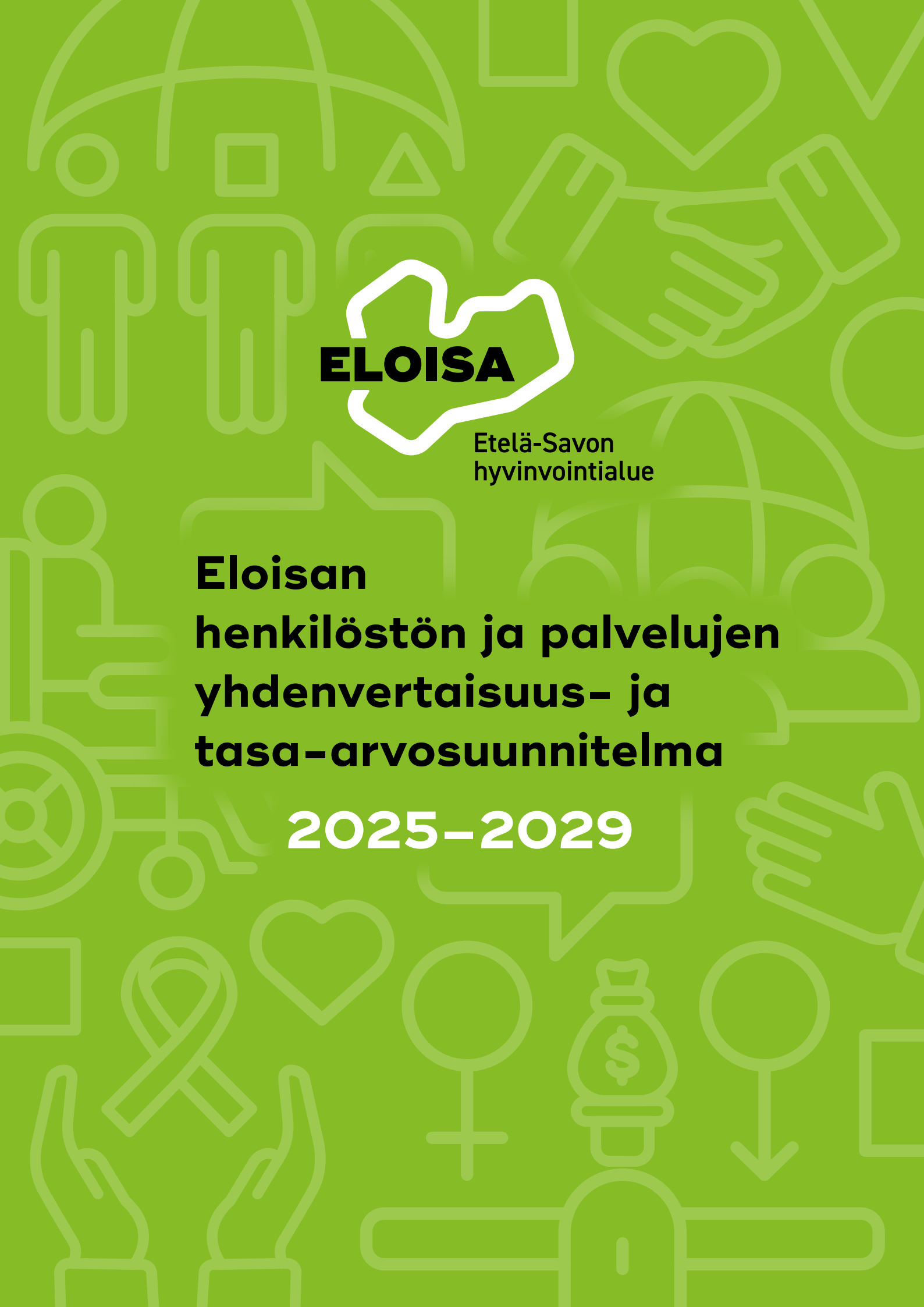




ELOISA

Etelä-Savon
hyvinvointialue

**Eloisan
henkilöstön ja palvelujen
yhdenvertaisuus- ja
tasa-arvosuunnitelma**

2025–2029

Sisällysluettelo

Tiivistelmä	3
1 Suunnitelman lähtökohdat	4
1.1 Lait ja asetukset, jotka säätelevät yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa	4
1.2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain peruskäsitteet	6
1.3 Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa valvovat viranomaiset	8
2 Henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma	9
2.1 Henkilöstön yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen painopisteet	9
2.2 Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tukeva johtaminen	9
2.3 Turvallinen ja hyvinvoiva työyhteisö jokaiselle	10
2.4 Henkilöstön saatavuus ja rekrytointi	11
2.5 Osaamisen kehittäminen	11
2.6 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	12
2.7 Tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen sekä nimikkeet	12
2.8 Henkilöstön yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen tavoitteet ja toimenpiteet	13
3 Palvelujen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma	15
3.1 Palvelujen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen painopisteet	15
3.2 Viestintä	15
3.3 Tulkkipalvelut	15
3.4 Palvelujen saatavuus ja saavutettavuus	16
3.5 Tilojen esteettömyys	16
3.6 Asukkaiden mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa yhden- vertaisten ja tasa-arvoisten palvelujen kehittämiseen	17
3.7 Päätösten vaikutusten ennakkoarviointi (EVA)	17
3.8 Palvelujen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen tavoitteet ja toimenpiteet	18
4 Henkilöstön ja palvelujen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman seuranta ja arviointi	21
Lähteet	22

YT-TOIMIKUNTA 15.4.2025

ALUEHALLITUS 19.5.2025

ALUEVALTUUSTO 26.5.2025

Tiivistelmä

Tämä asiakirja on Etelä-Savon hyvinvointialueen lakisääteinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat perusoikeuksia ja keskeisiä ihmisoikeusperiaatteita, joita hyvinvointialueen on velvollisuus edistää kaikessa toiminnassaan.

Asiakirja sisältää yhdenvertaisuus ja tasa-arvo suunnitelman, sekä henkilöstön että palvelutuo-tannon näkökulmasta. Suunnitelmaan sisältyvät tavoitteet, toimenpiteet, arviointimittarit, vastuutahot ja suunnitelman arviointiaikataulu. Suunnitelmassa painottuvat käytännön toimenpiteet, joilla asiakkaiden, potilaiden ja henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan edistää.

Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan, kuten sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta, uskonnosta, vammaisuudesta tai seksuaalisesta suuntautumisesta. Yhdenvertaisuus edellyttää, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet ja oikeudet. Yhdenvertaisuus liittyy sosiaali- ja terveystalvelujen oikeudenmukaiseen saavutettavuuteen, saatavuuteen ja palvelujen ja hoidon yhteydessä saatuun kohteluun.

Tasa-arvo viittaa erityisesti sukupuolten väliseen tasa-arvoon, mutta se kattaa myös laajemmin eri ihmisryhmien välisen oikeudenmukaisuuden ja yhdenvertaisuuden. Tasa-arvo tarkoittaa, että sukupuolesta riippumatta kaikilla on samat oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet kaikilla elämä-alueilla.

Eloisan palvelustrategiassa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo näkyvät useissa kohdissa, mikä osoittaa, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon halutaan olevan keskeisiä periaatteita Eloisan toiminnassa.

Palvelujen saavutettavuus ja saatavuus: Yhdenvertaisuus on yksi Eloisan keskeisistä arvoista. Strategiassa painotetaan sujuvien ja oikea-aikaisten palvelujen tarjoamista lähellä asukkaita. Tämä tarkoittaa, että palvelut pyritään järjestämään niin, että ne ovat helposti kaikkien saatavilla.

Asiakaslähtöisyys: Eloisan palvelustrategiassa korostetaan asiakaslähtöisyyttä, mikä tarkoittaa, että palvelut suunnitellaan ja toteutetaan asiakkaiden tarpeet ja toiveet huomioiden. Tämä lähestymistapa tukee yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, koska se varmistaa, että kaikkien asiakkaiden tarpeet otetaan huomioon.

Osallistuminen: Strategiassa mainitaan, että hyvinvointialueen asukkaiden osallistumisen ja vaikuttamisen uusia muotoja kehitetään. Osallistuminen edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, koska se antaa asukkaille mahdollisuuden osallistua ja vaikuttaa palvelujen kehittämiseen.

Työnantajavetovoima: Eloisa pyrkii olemaan paras ja joustavin työnantaja. Tämä tarkoittaa, että työntekijöiden osallistumista oman työn ja palvelujen kehittämiseen pidetään tärkeää. Eloisa toimii niin, että kaikilla työntekijöillä on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa.

Suunnitelman on laatinut työryhmä, johon ovat kuuluneet: Hintikainen Sini (pääluottamusmies), Jauhijärvi Greta (palvelupäällikkö, vammaispa-lvelut), Koivisto Pia (palveluesihenkilö, aikuisten sosiaalipalvelut), Korhonen Terho (hyvinvointikoordinaattori, työryhmän sihteeri), Kulla-Numminen Hanna (rekrytointi- ja osaamisen kehittämisen päällikkö), Matilainen Teemu (työsuojelupäällikkö), Vironen Jouni (työsuojeluvaltuutettu), Syväoja Pirjo (johtajaylihoitaja, työryhmän puheenjohtaja).

Työryhmä jatkaa suunnitelman arvioinnin ja kehittämisen koordinaatioryhmänä sen jälkeen, kun aluevaltuusto on hyväksynyt suunnitelman.

1 Suunnitelman lähtökohdat

1.1 Lait ja asetukset, jotka säätelevät yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa



KANSAINVÄLISET LAIT JA ASETUKSET

LAKI/ASETUS	KESKEINEN SISÄLTÖ
Euroopan ihmisoikeussopimus (1994/2010)	Sopimus takaa oikeudenmukaisen kohtelun ja syrjimättömyyden kaikille.
Euroopan neuvoston yleissopimus naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta (Istanbulin sopimus, 2014)	Sopimus velvoittaa ehkäisemään ja torjumaan naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja perheväkivaltaa.
Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja (2006)	Peruskirja edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaikilla elämänalueilla.
Euroopan unionin perusoikeuskirja (2000/2012)	Perusoikeuskirja perustuu yhdenvertaisuuden ja yhteisvastuun arvoihin.
Euroopan unionin perussopimus (Lissabonin sopimus, 2009)	Sopimus korostaa tasa-arvoa, ihmisoikeuksien kunnioittamista ja vähemmistöjen oikeuksia.
KP-sopimus (SopS 7/1976)	Sopimus käsittelee kansalais- ja poliittisia oikeuksia, mukaan lukien syrjimättömyys.
TSS-sopimus (SopS 6/1976)	Sopimus korostaa taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia ilman syrjintää.
Yhdistyneiden kansakuntien julistus yleismaailmallisista ihmisoikeuksista (1948)	Jokaisella on oikeus kaikkiin julistuksessa esitettyihin oikeuksiin ja vapauksiin ilman minkäänlaista syrjintää.
Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimus lapsen oikeuksista (1989)	Lapsella on oikeus suojeluun syrjinnältä ja oikeus tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin.
YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista (2008; Finlex 27/2016)	Vammaisilla henkilöillä on oikeus yhdenvertaisuuteen ja syrjimättömyyteen.



SUOMEN LAIT JA ASETUKSET

LAKI/ASETUS	KESKEINEN SISÄLTÖ
Tasa-arvolaki (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986)	Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää sukupuolten tasa-arvoa.
Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)	Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää.
Hallintolaki (434/2003)	Viranomaisen on kohdeltava hallinnossa asioivia tasapuolisesti.
Kielilaki (423/2003)	Jokaisella on oikeus käyttää omaa kieltään, joko suomea tai ruotsia, tuomioistuimessa ja muussa viranomaisessa.
Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta (1983/361, 2019/190)	Laki korostaa huoltajien yhdenvertaisuutta ja lapsen etua.
Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista annetun lain muuttamisesta (603/2022)	Asiakkaalla on oikeus laadultaan hyvään sosiaali-huoltoon ja hyvään kohteluun.
Laki potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain muuttamisesta (602/2022)	Potilaalla on oikeus käyttää suomen tai ruotsin kieltä ja saada toimituskirjansa näillä kielillä.
Lastensuojelulaki (417/2007)	Lain tarkoituksena on turvata lapsen oikeus tasa-painoiseen kehitykseen ja hyvinvointiin.
Potilaan asemasta ja oikeuksista annettu laki (1230/2016)	Jokaisella Suomessa pysyvästi asuvalla henkilöllä on oikeus ilman syrjintää terveyden- ja sairaan-hoitoon.
Rikoslaki (39/1889, 11 §)	Syrjintä on rikos, ja siitä voidaan tuomita sakkoon tai vankeuteen.
Sosiaalihuollon asiakaslaki (1301/2014)	Asiakkaalla on oikeus saada laadultaan hyvää sosiaalihuoltoa ilman syrjintää.
Suomen perustuslaki (731/1999)	Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä, eikä ketään saa asettaa eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta.
Tasa-arvolaki (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986)	Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää sukupuolten tasa-arvoa.
Työsopimuslaki (55/2001)	Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasa-puolisesti.

1.2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain peruskäsitteet

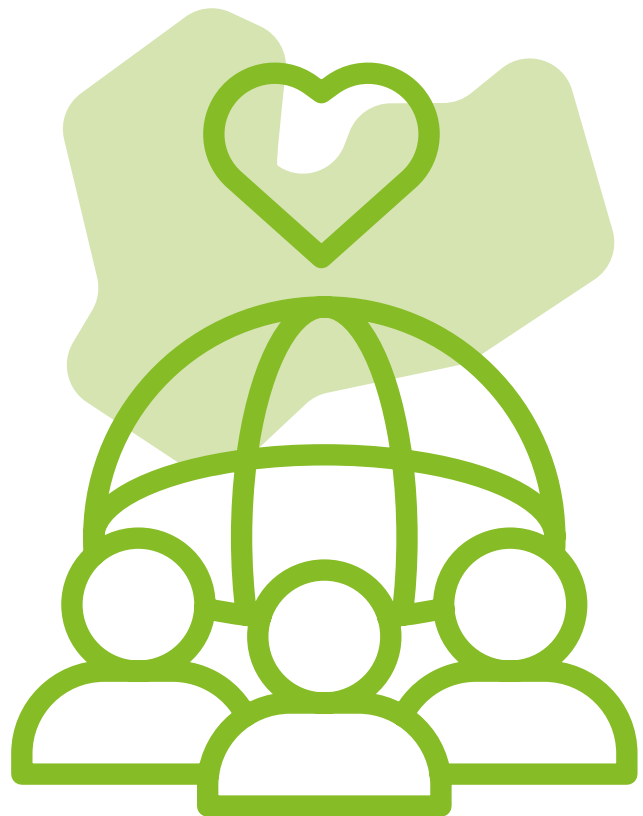
YHDENVERTAISUUSLAKI

Yhdenvertaisuuden edistäminen. Viranomaisen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvitta-
viin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi (5 §). Työnantajien velvollisuus on edistää yhdenvertaisuutta työhönotossa ja työpaikalla, arvioida sen toteutumista ja kehittää työoloja sekä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Työnantajilla, joilla on vähintään 30 työntekijää, on oltava suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi (7 §).

Syrjinnän kielto. Ketään ei saa syrjiä iän, alkupe-
rän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintää on myös kohtuullisten mukautusten epääminen. Syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä (8 §, 10 §, 13 §).

Positiivinen erityiskohtelu ja erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet. Erilainen kohtelu on oikeutettua, jos sillä on hyväksyttävä tavoite ja keinot ovat oikeasuhtaisia. Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos se perustuu lakiin ja sillä pyritään edistämään tosiasiallista yhdenvertaisuutta (9 §, 11 §, 12 §).

Häirintä. Henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:ssä tarkoitettuun syyhyn (14 §).



Kohtuulliset mukautukset. Viranomaisen ja työnantajan on tehtävä kohtuulliset mukautukset, jotta vammaiset henkilöt voivat yhdenvertaisesti muiden kanssa käyttää palveluja, saada koulutusta ja työtä sekä suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla (15 §).

Vastatoimien kielto. Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti sen vuoksi, että hän on vedonnut yhdenvertaisuuslain oikeuksiin tai osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen (16 §).

Syrjivän työpaikkailmoittelun kielto. Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja (17 §).

Todistustaakka. Jos voidaan olettaa, että syrjintää on tapahtunut, tulee vastapuolen osoittaa, että kieltoa ei ole rikottu (28 §).

TASA-ARVOLAKI

Lain tarkoitus on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä (1 §). Laki koskee pääsääntöisesti kaikkea yhteiskunnallista toimintaa ja kaikkia elämän-alueita, mutta ei perheenjäsenten välisiä tai muita yksityiselämän piiriin kuuluvia suhteita eikä uskonnonharjoitukseen liittyvää toimintaa (2 §).

Sukupuoli-identiteetti: Henkilön kokemus omasta sukupuolestaan (3 §).

Sukupuolen ilmaisu: Sukupuolen tuominen esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla (3 §).

Selvitys työpaikan tasa-arvo-tilanteesta: Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvo-tilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista (6 a §).

Syrjinnän kieltö: Laki kieltää sukupuoleen, raskauteen ja synnytykseen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän. Syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä. Välillinen syrjintä on mm. sitä, että henkilö asetetaan eri asemaan vanhemmuuden ja perheenhuoltovollisuuksien perusteella (7 §).

Seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä on kiellettyä: Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä. Sukupuoleen perustuva häirintä on sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista (7 §).

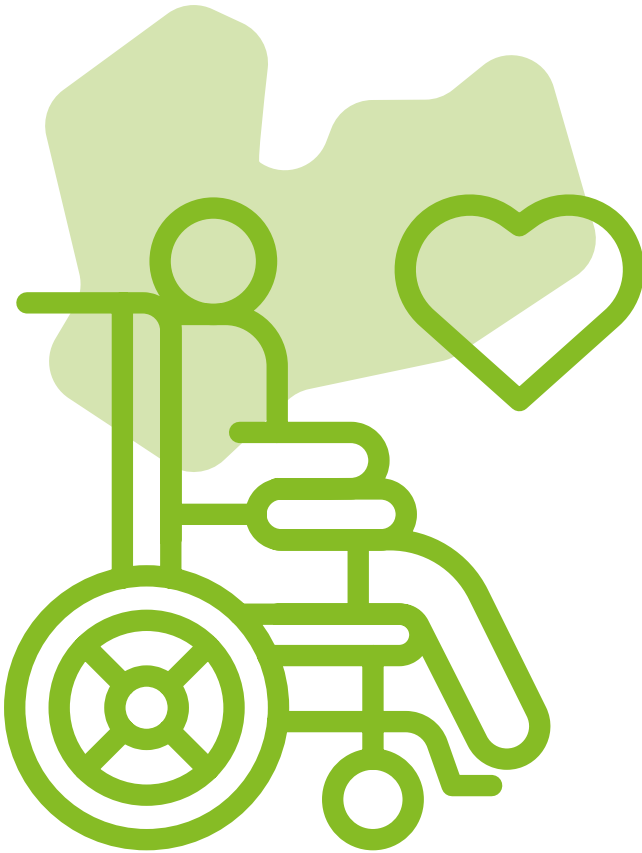
Syrjintä työelämässä: Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja esimerkiksi työhön ottaessaan syrjäyttää ansioituneemman hakijan sukupuolen, raskauden tai synnytyksen perusteella (8 §). Syrjintää ei toisaalta ole naisten erityisen suojelu raskauden tai synnytyksen vuoksi tai väliaikaiset erityistoimet, joilla tosiasiallisesti edistetään tasa-arvolain toteutumista (9 §).

Tasa-arvon edistäminen. Viranomaisilla ja työnantajilla on velvollisuus ennaltaehkäistä tasa-arvoon liittyvää syrjintää sekä edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Hyvinvointialueen toimieli- missä tulee pääsääntöisesti olla tasa-puolisesti naisia ja miehiä. (4 §, 5 §, 6 c §).

1.3 Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa valvovat viranomaiset

Kansallisia yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa valvovia viranomaisia ovat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Yhdenvertaisuusvaltuutettu mm. avustaa syrjinnän kohteiksi joutuneita henkilöitä ja antaa suosituksia syrjinnän ehkäisemiseksi (yhdenvertaisuuslaki 19 §). Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain noudattamista ja tarjoaa ohjeita tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä (tasa-arvolaki 17 §).

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on riippumaton oikeusturvaelin, joka valvoo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien noudattamista, antaa lausuntoja ja voi muissa kuin työelämää koskevissa asioissa määrätä uhkasakkoja (yhdenvertaisuuslaki 20 § ja tasa-arvolaki 19 §).



Oikeusministeriön itsehallinto- ja yhdenvertaisuusyksikkö edistää yhdenvertaisuutta ja hyviä etnisiä suhteita sekä seuraa kielellisten oikeuksien toteutumista (valtioneuvoston asetus oikeusministeriöstä 112/2010). Lisäksi oikeusministeriöön on sijoitettu lapsiasiainvaltuutetun ja vanhusasiainvaltuutetun toimistot, jotka ovat itsenäisiä ja riippumattomia viranomaisia.

Työsuojeluviranomaiset valvovat yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä (yhdenvertaisuuslaki 22 §, laki työsuojelutoiminnasta 13 §). Työsuojelulla on keskeinen rooli yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisessä työpaikoilla. Työsuojelun tehtävänä on varmistaa, että työympäristö on turvallinen, terveellinen ja kaikille työntekijöille oikeudenmukainen riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta, uskonnosta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muista henkilöön liittyvistä tekijöistä. Työsuojelutoimilla voidaan tunnistaa ja ehkäistä syrjintää, häirintää ja epäasiallista kohtelua sekä edistää oikeudenmukaisia käytäntöjä ja yhdenvertaista kohtelua kaikissa työsuhteen vaiheissa. Lisäksi työsuojelun kautta voidaan vaikuttaa organisaation ilmapiiriin, lisätä työntekijöiden hyvinvointia ja tukea osallistavaa ja inklusiivista työyhteisöä. Näin työsuojelu tukee osaltaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista käytännön tasolla. Eloisassa lakisääteinen työsuojelu toimii yhteistoiminnassa henkilöstön ja työnantajan välillä. Työnantajan edustajana toimii työsuojelupäällikkö ja henkilöstöä edustavat palvelualueilla toimivat työsuojeluvaltuutetut.

Etelä-Savon hyvinvointialueella henkilöstön yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon suunnittelusta, koordinoinnista ja arvioinnista vastaava asiantuntija on työsuojelupäällikkö. Palvelujen yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta toteutumisesta vastaavat toimialojen johtavat viranhaltijat. Eloisan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä seuraa tämän suunnitelman tavoitteiden toteutumista ja toimii johdon ja esihenkilöiden apuna yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymyksissä.

2 Henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Etelä-Savon hyvinvointialueella, Eloisassa noudatetaan strategian ja arvojen mukaisesti henkilöstön yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtelua. Strategian yhdeksi laadulliseksi tavoitteeksi on asetettu, että olemme paras ja joustavin työnantaja. Eloisassa toimitaan Myö yhdessä -hengessä, mikä tarkoittaa, että jokainen työntekijä on arvokas ihminen ja tärkeä osaaja. Eloisa tarjoaa kaikille työntekijöille yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen työympäristön, jossa erilaisista taustoista tulevia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti ja jossa heillä on mahdollisuus tehdä työtään pelkäämättä syrjintää.

Työntekijöiden erilaisuuden huomioon ottava työnantaja tarjoaa työntekijöille kiinnostavan ja houkuttelevan työpaikan. Eloisan vetovoimavaltteina ovat muun muassa hyvät mahdollisuudet työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen, ikäjohtamisen huomioiminen, myönteisen ja arvostavan ilmapiirin edistäminen, paikallisen sopimisen keinojen lisääminen sekä tasa-arvoisen ja oikeudenmukaisen kulttuurin ylläpitäminen. Eloisassa lisätään yhteistoiminnan ja osallistumisen keinoja ja tuetaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tukevan organisaatiokulttuurin rakentumista.

2.1 Henkilöstön yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen painopisteet

Eloisassa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäviä kehittämistoimenpiteitä tehdään erityisesti seuraavilla alueilla:

- yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tukeva johtaminen
- turvallinen ja hyvinvoiva työyhteisö jokaiselle
- rekrytointi ja henkilöstön saatavuus

- osaamisen kehittäminen
- työn ja muun elämän yhteensovittaminen
- tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen

2.2 Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tukeva johtaminen

Eloisassa tuetaan ja kehitetään inklusiivista, yhdenvertaista ja tasa-arvoista johtamista ja esihenkilötyötä, koska se mahdollistaa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen arjen toiminnassa. Koska Eloisan henkilöstö tuottaa tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset palvelut alueen asukkaille, on tärkeää, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuu myös henkilöstön osalta.

Eloisassa johtamista ja esihenkilötyötä on kehitetty ja tuettu johdonmukaisesti. Esihenkilöille on tarjottu esimerkiksi koulutusta ja valmennusta. Esihenkilötyön roolikuvaus ohjaa jokaista esihenkilöä yhdenvertaiseen ja tasa-arvoiseen johtamiseen. Eloisaan on laadittu yhdenmukaiset ohjeet, joita käydään läpi muun muassa esihenkilöiden HR-klinikoilla ja kyselytunneilla.

Organisaation johdon ja esihenkilöiden toiminnalla, esiin nostamalla asioilla sekä esimerkillä on tärkeä merkitys yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiselle. Myös resursoinnilla ja budjetoinnilla voidaan osaltaan ohjata ja tukea yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista.

Edellä mainittuja asioita on Eloisassa jo edistetty ja näihin kiinnitetään huomiota jatkossakin.

2.3 Turvallinen ja hyvinvoiva työyhteisö jokaiselle

Eloisan strategia ja arvot ohjaavat jokaista työntekijää toimimaan sekä kohtelemaan työkavereita, esihenkilöitä, asiakkaita ja yhteistyökumppaneita Myö yhdessä -hennessä. Kaikilla tulee olla yhtäläiset oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet osana työyhteisöä. Syrjintä tai häirintä eivät kuulu työskentelyyn Eloisassa. Jokainen kantaa vastuuta hyvän ja turvallisen työyhteisön luomisessa.

Mahdollisuus osallistumiseen edistää monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Tätä edistetään erilaisilla muodollisilla ja ei-muodollisilla yhteistoiminnan tavoilla, esimerkiksi avoimella, säännöllisellä keskustelulla työyksikössä sekä toimiala- ja hyvinvointialuetoilla. Eloisassa järjestetään säännöllisiä keskustelun mahdollistavia Teams-kokouksia ja infoja toimiala- ja hyvinvointialuetoilla.

Eloisassa tuetaan esihenkilöitä tunnistamaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa estävät tilanteet. Työyksiköille tarjotaan tukea ja osaamista työyhteisötaitoista sekä yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta.

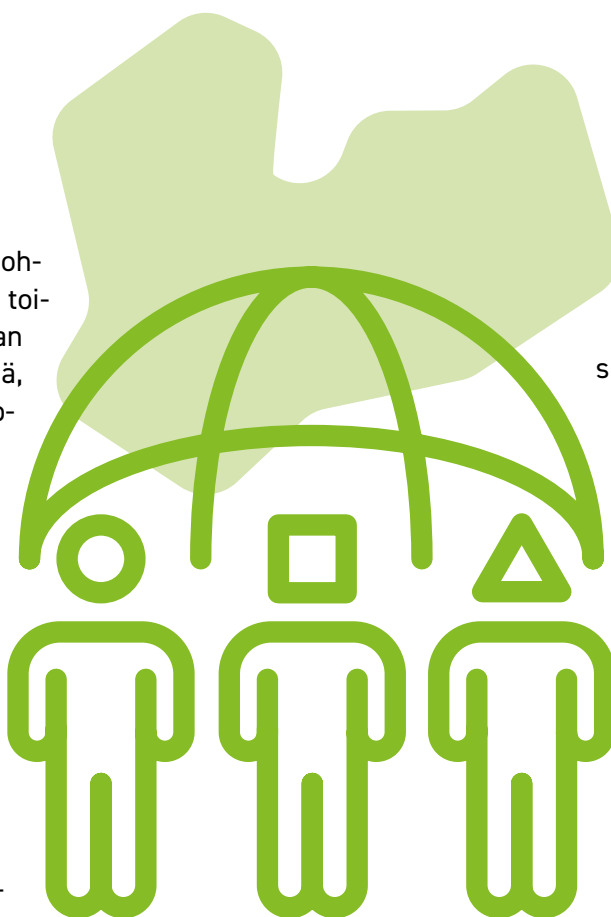
Eloisassa tehdään yhdenvertaisuuslain edellyttämiä kohtuullisen mukautuksen toimenpiteitä. Niiden tekemättä jättäminen on syrjintää. Mukautuksen toimenpiteitä on Eloisan työntekijöiden

kohdalla toteutettu esimerkiksi työtilojen ja tehtävien osalta. Tähän kiinnitetään jatkossakin huomiota.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulmat on huomioitu henkilöstökäsikirjassa sekä työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelmissa. Epäasiallisen käytöksen ja häirinnän ennaltaehkäisyyn on luotu ohjeistus Häirintää ja epäasiallista kohtelua Eloisassa – Ei kiitos! Eloisa toimii yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti kaikkien työntekijöiden kohdalla esimerkiksi vaarotuskäytäntöjen osalta.

Työntekijäkokemuksesta seurataan säännöllisesti henkilöstöpulssikyselyllä, jossa

on mahdollisuus antaa avointa palautetta koskien yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista. Myös Haipro -työturvallisuusilmoituksella voi tuoda esiin yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon epäkohtia. Haipron riskinarviointiosuudessa työyksikkö voi laatia suunnitelman syrjinnän ja epä-tasa-arvoisen kohtelun ehkäisemiseksi. Lisäksi vuosittain päivitettävässä yksikkökohtaisessa omavalvontasuunnitelmassa tulee huomioida yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen.



2.4 Henkilöstön saatavuus ja rekrytointi

Rekrytointi on keskeinen prosessi henkilöstön yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisessa. Eloisan koko rekrytointiprosessi on pyritty luomaan yhdenvertaisuutta, tasa-arvoisuutta ja henkilöstön moninaisuutta edistäväksi. Rekrytointi perustuu henkilön tosiasialliseen osaamiseen ja ansioihin. Syrjintä työnhakijan tai työntekijän henkilöön tai hänen läheiseensä liittyvän ominaisuuden perusteella on kiellettyä rekrytoinnissa. Toisaalta työnantaja voi käyttää positiivista erityiskohtelua valintavaiheessa tosiasiallisen yhdenvertaisuuden ja monipuolisen henkilöstörakenteen edistämiseksi.

Esihenkilöiden rekrytointiosaaminen sekä selkeät ohjeet ja vastuut edistävät yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista. Hyvinvointialueen rekrytointiohjeet virka- ja toimihaussa on laadittu sekä prosessi ja vastuut on kuvattu. Yksi kehittämisen kohde on vahvistaa hyvinvointialueen esihenkilöiden osaamista kansainvälisen henkilöstön palvelukseen ottamisessa ja monimuotoisen työyhteisön johtamisessa.

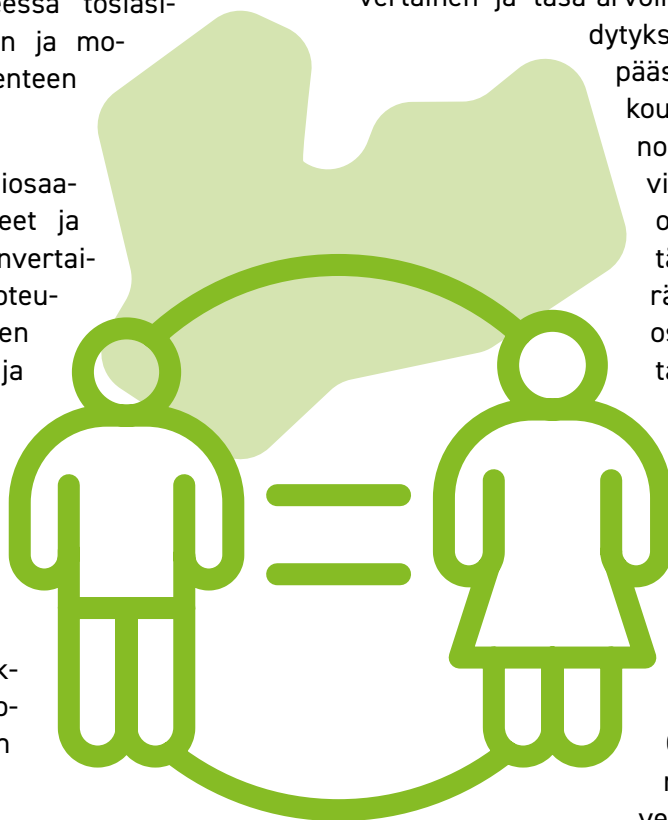
Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää mm. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin. Eloisan henkilöstökertomuksessa kuvataan henkilöstön jakautumista eri tehtäviin ja toimialoille muun muassa iän ja sukupuolen mukaan ([linkki v. 2024 henkilöstökertomukseen](#)). Eloisan työntekijöistä naisia on 82 % ja miehiä 18 %, esihenkilöistä Eloisassa naisia on 79 % ja miehiä 21 %, ja johtajista naisia on 45 % ja miehiä 55 %.

2.5 Osaamisen kehittäminen

Eloisan osaamisen kehittäminen ja täydennyskoulutus perustuvat hyvinvointialuetasoiseen koulutus- ja kehittämissuunnitelmaan, joita ohjaavat strategia ja arvot. Tavoitteita tarkennetaan palvelualueiden ja työyksiköiden koulutussuunnitelmassa, jonka laadintaan työntekijät ovat osallistuneet. Koulutussuunnitelmien mukainen osaamisen kehittäminen edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa työntekijöiden välillä.

Kaikille työntekijöille mahdollistetaan yhdenvertainen ja tasa-arvoinen mahdollisuus perehdytykseen ja koulutukseen pääsemiseen huomioiden koulutussuunnitelman painopisteet sekä työtehtävien vaatimukset ja oman osaamisen jatkuva kehittäminen. Tehtävän määrittäminen ei ole esteenä osaamisen kehittämiselle tai urakehitykselle. Hyvinvointialueella seurataan aktiivisesti osaamisen kehittämisen toimenpiteitä ja koulutuksiin osallistumista. Esihenkilöt vastaavat seurannasta omalla alueellaan. Tässä hyödynnetään OSS- ja Store-järjestelmiä. Seuranta luo yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

Henkilöstölle järjestetään vuosittain koulutusta, jolla tietoisuus ja osaaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymyksistä lisääntyy. Käytössä ovat eOppiva sekä Eduhouse-oppimisympäristöjen verkkokoulutukset.



2.6 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Eloisan työntekijöille halutaan mahdollistaa työ-elämän ja muun elämän välinen tasapaino. Tämä onnistuu, kun työ ja muu elämä yhteensovitetaan joustavasti riippumatta sukupuolesta, perheen mallista, työkyvystä, työuran vaiheesta, ammattista tai elämän vaiheesta. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen voi mahdollistaa työelämään pääsyn tai työelämässä pysymisen ja näin edistää henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

Eloisassa tuetaan työn ja muun elämän yhteensovittamista hyödyntäen olemassa olevia joustoja. Näitä ovat esimerkiksi liukuva työaika, opintovapaat, perhevapaat, joustava työvuorojen suunnittelu, osa-aikatyö, tehtäväjärjestelyt, virka- ja työvapaat sekä hybridi- ja etätyö. Kaikkia kannustetaan käyttämään perhevapaita sukupuolesta riippumatta. Eloisassa on yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon takaamiseksi luotu yhtenäiset ohjeistukset, jotka ovat kaikkien nähtävillä.

2.7 Tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen sekä nimikkeet

Eloisa edistää läpinäkyvää ja oikeudenmukaista palkka- ja palkitsemispolitiikkaa ja kulttuuria, jossa palkka- ja palkitsemiskeskusteluja käydään

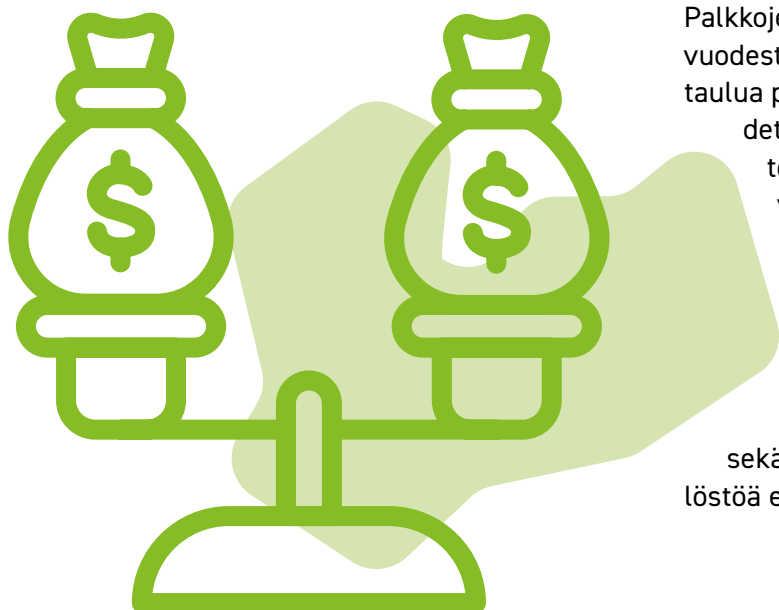
mahdollisimman avoimesti. Palkka-avoimuutta lisäävät esimerkiksi kaikkien nähtävillä intrassa olevat palkkataulukot sekä tehtäväkohtaisen palkan ilmoittaminen työpaikkailmoituksessa rekrytointien yhteydessä. Tämä lisää palkkatytyväisyyttä ja kokemusta oikeudenmukaisesta palkkauksesta. Eloisassa pyritään muutoinkin kilpailukykyiseen ja kannustavaan palkkausjärjestelmään.

Avoin, tasapuolinen ja oikeudenmukainen palkkausjärjestelmä perustuu työ- ja virkaehtosopimuksien määräyksiin. Lähtökohtana on, että samasta tehtävästä maksetaan samaa tehtäväkohtaista palkkaa ja kaikki työntekijät ovat samanarvoisessa asemassa riippumatta sukupuolesta tai esimerkiksi työsuhteen kestosta. Samanarvoisuutta tarkastellaan voimassa olevan palkkausjärjestelmän mukaisesti.

Tehtäväkohtainen palkka perustuu tehtävän vaativuuden arviointiin irrallaan tehtävää hoitavasta henkilöstä. Henkilökohtaista lisää maksetaan työsuorituksen arvioinnin perusteella, jonka pohjaksi on laadittu kaikkien nähtävillä oleva ohjeistus. Henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin pohjaksi on otettu käyttöön yhtenäinen lomake, jonka käyttö lisää yhdenvertaisuutta ja läpinäkyvyyttä. Kaikkien on mahdollista tavoitella henkilökohtaista lisää.

Palkkojen yhteensovittamista on edistetty paljon vuodesta 2023 alkaen. Yhteensovittamisen aikataulua pidentää Sote-sopimuksen ja HYVTES:n uudet palkkausjärjestelmät, jotka otetaan käyttöön kokonaisuudessaan todennäköisesti vuoden 2025 aikana. Tehtävänimikkeitä on yhtenäistetty ja nimikkeitä muutetaan sukupuolineutraaleiksi.

Palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyvistä asioista käydään säännöllistä vuoropuhelua henkilöstöedustajien kanssa sekä tarvittaessa osallistamalla koko henkilöstöä eri keinoin.



2.8 Henkilöstön yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen tavoitteet ja toimenpiteet

Alla olevaan taulukkoon on koottu tavoitteet, toimenpiteet, mittarit ja vastuutahot, joiden kautta Eloisan henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistetään vuosina 2025–2029.

KEHITTÄMISEN TEEMA	TAVOITE	TOIMENPIDE	MITTARI	VASTUUTAHO
Johtaminen ja esihenkilötyö	Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukeva johtaminen toteutuu	Esihenkilöiden koulutus yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman sisältöön	Toteutuu, kyllä/ei	Osaamisen kehittäminen/ HR, yhtä-ryhmä
		Esihenkilöiden valmentaminen/ kouluttaminen valmentamaan johtamiseen, joka tukee tasa-arvoista, yhdenvertaista ja arvostavaa johtamista	Toteutuu, kyllä/ei 5/2026 mennessä	HR, Osaamisen kehittäminen
		Esihenkilöt ovat käyneet tavoitteenkeskustelut jokaisen työntekijän kanssa	Toteutuu, kyllä ei 12/2025 mennessä, OSS-järjestelmä	Esihenkilöt
		Henkilöstöpulssikyselyn tulosten säännöllinen läpikäynti ja avoin keskustelu yksiköissä, toimialoilla ja hva-tasolla	Toteutuu säännöllisesti, kyllä/ei	HR, ylin johto Toimialajohto Esihenkilöt
Työyhteisö ja työympäristö	Eloisan arvojen mukaisesti jokaisella työntekijällä on työyhteisö, jossa on turvallista ja jossa yhdenvertaisuus toteutuu.	Organisaatiokulttuurikäsikirjan luominen yhteistoiminnallisesti	Toteutuu, kyllä/ei 12/2025 mennessä	Johto, esihenkilöt, HR
		Riskinarviointien ja työsuojelun tuen hyödyntäminen	Toteutuu, kyllä/ei	Esihenkilöt, työsuojelu
		Työpaikkakäyntien yhteydessä arvioidaan myös yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista ja tulokset kirjataan työpaikkakäynnin raporttiin	Toteutuu, kyllä/ei	Työsuojelu Työterveys Työhyvinvointiyksikkö Esihenkilö
		Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman sekä Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun -käsittelyohjeen jalkautus viestimällä/koulutuksilla sekä käsittely yksiköittäin	Toteutuu, kyllä/ei vuoden 2025 loppuun mennessä	Yhtä-työryhmä, HR, alueiden johtoryhmät, esihenkilöt

KEHITTÄMISEN TEEMA	TAVOITE	TOIMENPIDE	MITTARI	VASTUUTAHO
Rekrytointi ja henkilöstön saatavuus	Yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistäminen rekrytoinnin kautta	Anonyymin rekrytoinnin selvitys ja kokemusten kartoitus julkishallinnosta	Toteutuu, kyllä/ei 2025 loppuun mennessä	Rekrytointiyksikkö
		Syrjimättömyyden edistäminen rekrytointiprosessissa - esihenkilöiden koulutus - ohjeiden päivitys ja haastattelun tukirungon luominen - esteettömien tilojen valinta haastatteluihin	Ohjeiden päivitys toteutuu kyllä/ei 12/2025 mennessä Esihenkilöiden koulutus toteutuu, kyllä/ei 5/2026 mennessä	Rekrytointiyksikkö, Esihenkilöt
		Nuorten kesätyörekrytointeissa valintoja tehdessä huomioidaan erilaisilla taustoilla tulevat nuoret	Toteutuu, kyllä/ei	Esihenkilöt Rekrytointi
Osaamisen kehittäminen	Kaikilla on mahdollisuus kehittää osaamistaan. Lisätään osaamista tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta	Koulutusta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-osaamisen lisäämiseksi kaikille	Toteutuu, kyllä/ei ja kirjattu OSS-järjestelmään 5/2026 mennessä	Osaamisen kehittämisen palvelut
		Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo osaksi perehdytystä; lisätään Intron yleisperehdytykseen	Toteutuu, kyllä/ei 9/2025 mennessä	Osaamisen kehittämisen palvelut
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	Eloisa on veto- ja pito-voimainen työnantaja	Käytetään monipuolisesti erilaisia joustokeinoja, joiden avulla pystytään pitämään työntekijät Eloisalla ja lisäämään työntekijöiden tyytyväisyyttä.	Henkilöstöraportissa seurataan vuosittain joustokeinojen toteutumista sukupuolen mukaan (perhe-, opinto- ja työvaapaat)	Toimialat, HR
Tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen	Eloisalla on kilpailukyinen, oikeudenmukainen ja läpinäkyvä palkka- ja palkitsemispolitiikka, jonka perusteet ovat esihenkilöillä ja työntekijöillä tiedossa.	Esihenkilöiden ja työntekijöiden tietoisuutta palkka- ja palkitsemisjärjestelmästä ja sen määrittämisperusteista edistetään viestinnällä ja koulutuksilla/infoilla.	Toteutuu, kyllä/ei	HR
		Tasa-arvolain edellyttämä palkkakartoitus (miehet/naiset)	Toteutuu, kyllä/ei vuonna 2026	HR
		Sukupuolineutraalien nimikkeiden käyttöönotto jatkuu	Toteutuu, kyllä/ei	HR

3 Palvelujen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

3.1 Palvelujen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen painopisteet

Tässä suunnitelmassa keskitytään seuraaviin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittämisteemoihin

- Viestintä
- Tulkkipalvelu
- Palvelujen saatavuus ja saavutettavuus
- Tilojen esteettömyys
- Asukkaiden osallistuminen
- Päätösten vaikutusten ennakkoarviointi

3.2 Viestintä

Kun palveluista viestitään selkeästi, ymmärrettävästi ja eri kielillä, on eri taustoista tulevilla asiakkailla yhtäläiset mahdollisuudet tietää palveluista ja käyttää niitä. Viestinnän merkitys korostuu palvelujen muutostilanteissa ja yhteiskunnan kriisitilanteissa. Näissä tilanteissa selkeä ja luotettava viestintä on tärkeää, jotta asukkaat ja asiakkaat osaavat toimia tilanteen vaatimalla tavalla. Etelä-Savossa yleisimmin puhuttuja kieliä on suomen lisäksi venäjä, ukraina ja arabia.

Eloisan tavoitteena on, että verkkosivut ja some-viestintä toteutetaan saavutettavasti ja tietoa Eloisan palveluista on saatavilla vähintään suomeksi ja englanniksi. Eloisa julkaisee paperista "Myö yhdessä" -lehteä, jota jaetaan laajasti Eloisan alueella. Lehteä julkaistaan näkövammaisten liiton painotuotteita koskevan [suosituksen](#) mukaisesti.

3.3 Tulkkipalvelut

Tulkkipalvelut tarkoittavat sekä kielellistä tulkkausta että kuulo- ja puhevammaisten tulkkauspalvelua. Lain mukaan, jos sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö ei hallitse asiakkaan käyttämää kieltä taikka asiakas ei aisti- tai puhevian tai muun syyn vuoksi voi tulla ymmärretyksi, on mahdollisuuksien mukaan huolehdittava tulkitsemisesta ja tulkin hankkimisesta. (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 5 §, Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 5 §).

Eloisassa toteutetaan tulkkausta lain mukaisesti. Eloisa käyttää kielellisessä tulkkauksessa Tult-ra-tulkkeskusta, jolla on käytössään laaja kieli-valikoima. Eloisan asiakastiedotteita käännetään tarvittaessa, esim. poikkeustilanteissa, eniten käytetyille kielille. Aisti- ja puhevammaisten tulkkauksesta on henkilöstölle annettu ohjeet.

Tekoäly voi tulevaisuudessa toimia tehokkaana apuvälineenä tulkkauspalveluissa, mutta se ei täysin korvaa ihmistulkkeja, vaan täydentää heidän työtään. Tekoälyn sovelluskohteita ovat muun muassa reaaliaikainen puheen kääntäminen toiselle kielelle, esteettömyyden parantaminen esimerkiksi muuntamalla tekstin tai puheen viittomiksi. Tekoälypohjaiset tulkkausratkaisut voivat olla edullisempia ja nopeammin saatavilla kuin perinteiset tulkkipalvelut.



3.4 Palvelujen saatavuus ja saavutettavuus

Fyysinen asiointi (läsnäasiointi) on mahdollista Eloisan kaikissa kunnissa, sote-keskuksissa ja sote-aseilla. Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja tarjotaan laajasti myös kotiin tuotuna erityisesti ikääntyneiden palveluissa, sosiaalipalveluissa ja pelastus- ja turvallisuuspalveluissa. Myös terveyspalveluissa kotiin vietävät palvelut lisääntyvät. Liikkuva Sairaala toimii tällä hetkellä Mikkelistä, Pieksämäeltä ja Savonlinnasta käsin, ja liikkuu koko Etelä-Savon alueella käytettävissä olevien resurssien mukaan. Liikkuvan sairaalan asiakkaat saavat sairaalatason hoitoa kotiin tuotuna.

Sosiaali- ja terveydenhuollon digitalisaation ja tiedonhallinnan strategiassa 2023–2035 yhtenä kansallisena tavoitteena on, että digitaalinen asiointi on ensisijaista kaikilla hyvinvointialueilla niissä palveluissa, joihin se sopii tai niille asiakkaille, jotka siihen kykenevät. Digitaalisilla palveluilla pystytään tarjoamaan asukkaille yhdenvertaisesti palveluja ajasta ja paikasta riippumatta. Eloisan laadullisiin tavoitteisiin sisältyy ”Suomen paras digitaalinen sote-keskus”. Eloisa onkin kehittänyt ja kehittää jatkuvasti laadukkaita digipalveluita,

kuten chat- ja etävastaanottopalveluja sekä hyvinvoinnin omavalmennuksia. Digitaaliset palvelut laajenevat myös yhä enemmän esimerkiksi pitkäaikaissairauksien digitaalisesti tuettuun hoitoon.

Asukkaiden ja henkilöstön digitaalisiin sekä digitaalisten sote-palveluiden käyttöön liittyviin huoliin tarjotaan tukea muun muassa alueella toimivan digitukiverkoston ja sen eri toimijoiden kautta. Alueellisen digitukiverkoston avulla on asukkaita ja asiakkaita pystytty tukemaan digitaalisen asiointipalvelu OmaEloisan käyttöönotossa ja palvelujen käytössä.

3.5 Tilojen esteettömyys

Fyysinen esteettömyys on liikkumisen esteiden poistamista sekä aistivammat huomioivaa hyvää auditiivista ja visuaalista ympäristöä. Kuntien ja hyvinvointialueen välisessä yhteistyössä on mahdollista toteuttaa tilojen esteettömyysselvityksiä, jotka koskevat mm. sairaaloita, sotekeskuksia- ja asemia tai asumispalveluyksiköitä. Selvityksessä otetaan kantaa kohteen fyysiseen esteettömyyteen ulkotilojen, kulkuväylien, esteettömien pysäköintipaikkojen, pintojen päällystysten ja kaltevuuksien osalta. Esteettömyysselvityksiä ja arviointikävelyjä voidaan toteuttaa yhteistyössä eri vaikuttamistoimielimien (vanhus- ja vammaisneuvosto, nuorisovaltuusto) kanssa. Tilojen ja samalla palvelujen saavutettavuutta edistävät helppokulkuiset ja eri käyttäjäryhmille hyvin merkityt kulkuväylät, tilavat hissit, riittävät ovi- aukot ja selkeä opastus.

Myös työsuojeluvaltuutettujen tehtävänä on perehtyä työympäristöihin ja työtiloihin ja osaltaan kiinnittää huomiota myös tilojen esteettömyyteen, yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoisuuteen.

3.6 Asukkaiden mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa yhdenvertaisten ja tasa-arvoisten palvelujen kehittämiseen

Eloisan tavoitteena on, että alueen asukkaat ja asiakkaat voivat palvelujen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon turvaamiseksi osallistua palvelujen kehittämiseen. Vaikuttamisen ja osallistumisen väyliä ovat asiakaspalautteen antaminen, vaikuttamistoimielinten (nuorisovaltuusto, vanhus- ja vammaisneuvosto) toimintaan osallistuminen, kokemusasiantuntijatoiminta ja asiakasraatitoiminta.

Eloisassa kerätään säännöllisesti asiakaspalautetta, Eloisassa toimivat lakisääteiset vaikuttamistoimielimet ja Eloisassa käytetään koulutuksen käyneitä kokemusasiantuntijoita asiakastyössä ja palvelujen kehittämisessä erityisesti mielen-terveys- ja riippuvuuspalveluissa. Tavoitteena on laajentaa kokemusasiantuntijatoimintaa kaikille toimi- ja palvelualueille.

Eloisan asiakaspalautejärjestelmää on kehitetty vuosien 2024–2025 aikana osana THL:n johtamaa "Asiakaspalautteen kansallisen keruun yhtenäistäminen" -kokonaisuutta. Eloisan www-sivujen kautta voi antaa avointa, yleistä palautetta sekä kohdennettua, esihenkilöille välittyvää palautetta palveluista. Yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyen kerätään mm. tietoa palveluun pääsystä, vuorovaikutuksesta ja kohtelusta, tiedon saannista ja osallistumisesta päätöksentekoon. Asiakaspalautetta kerätään Eloisan avopalveluissa myös tekstiviestien avulla ja Eloisan osastoilla kerätään palautetta sähköisen kanavan lisäksi toistaiseksi myös paperilomakkeella.



3.7 Päätösten vaikutusten ennakoarviointi (EVA)

Päätösten vaikutusten ennakoarvioinnilla tarkoitetaan organisaatiossa sovittua menettelyä, jolla varmistetaan systemaattisesti päätöksen mahdollisten vaikutusten huomioiminen eri näkökulmista ja riittävän vertailutiedon saaminen päätöksenteon tueksi.

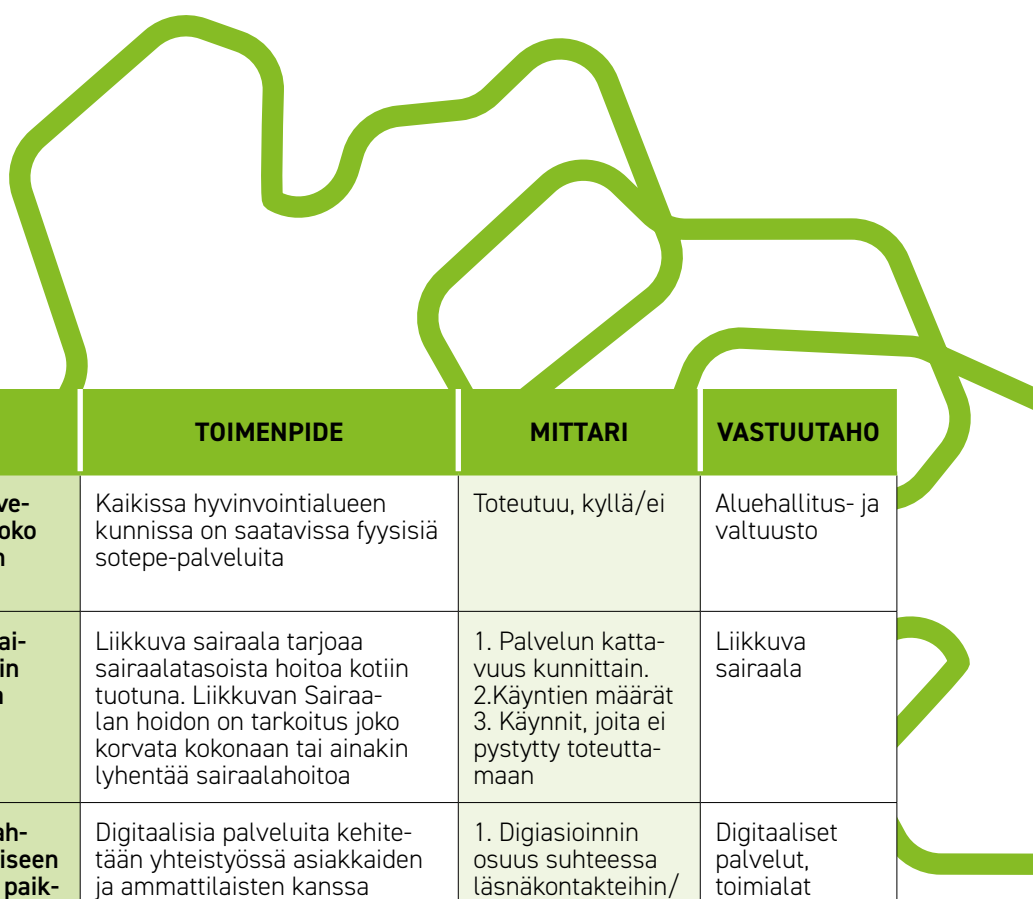
Ennakoarviointi tulee tehdä kun:

- 1) päätöksellä on merkittäviä suoria tai epäsuoria vaikutuksia ihmisryhmiin, välittömästi tai pitkän ajan kuluessa
- 2) asia on strategisesti, toiminnallisesti tai taloudellisesti merkittävä
- 3) kyseessä on merkittävä muutos palveluissa tai uusi tapa järjestää palveluja
- 4) kun asia kohdistuu johonkin erityiseen väestöryhmään tai herkälle luontoalueelle
- 5) päätöksellä on merkittäviä vaikutuksia organisaation toimintaan, johtamiseen, toimintatapoihin tai henkilöstöön. Eloisassa EVA-prosessi on otettu pilotoitien jälkeen käyttöön vuonna 2025.

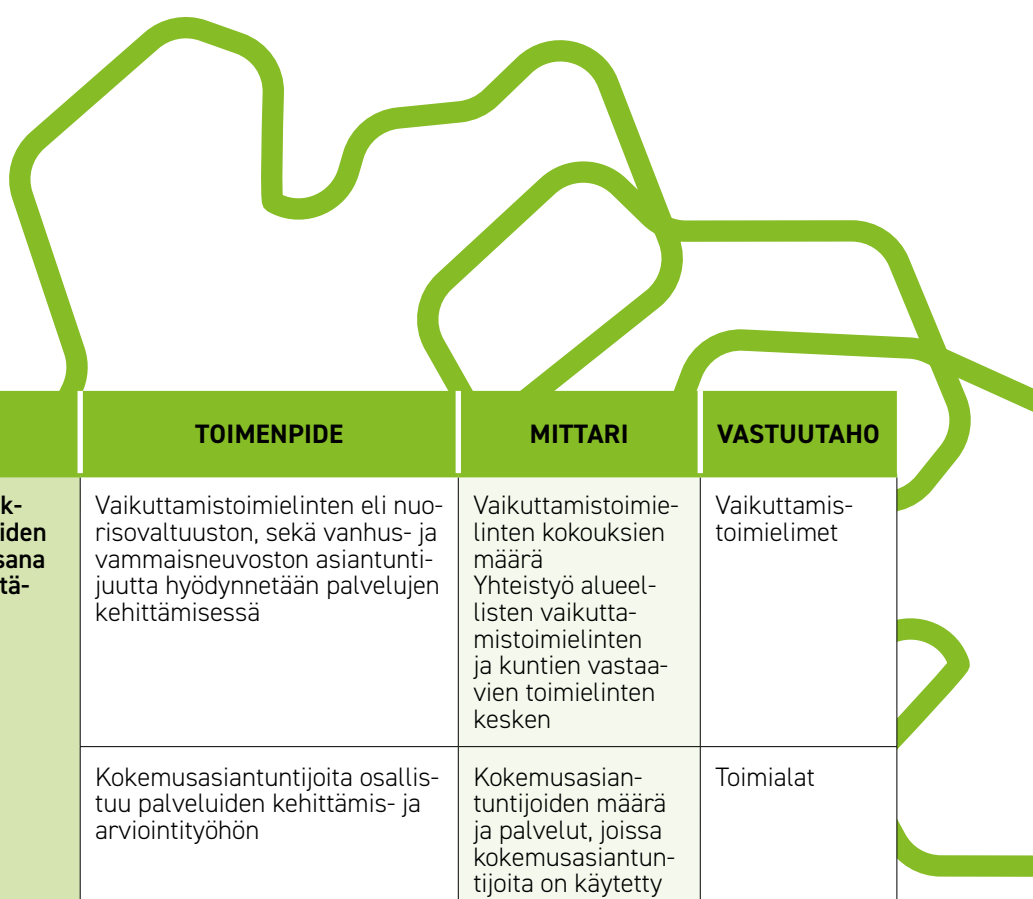
3.8 Palvelujen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen tavoitteet ja toimenpiteet

Alla olevaan taulukkoon on koottu Eloisan palveluiden yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen tavoitteet, toimenpiteet, mittarit ja vastuutahot vuosille 2025–2029.

KEHITTÄMISEN TEEMA	TAVOITE	TOIMENPIDE	MITTARI	VASTUUTAHO
Viestintä	Viestintä edistää palveluiden yhdenvertaista ja tasa-arvoista saavutettavuutta	1. Eloisan nettisivut sekä someviestintä toteutetaan saavutettavassa muodossa eri asiakasryhmille	Toteutuu, kyllä/ei	Viestintä
		2. Tietoa palveluista on saatavilla vähintään suomeksi ja englanniksi	Toteutuu, kyllä/ei	Viestintä
		3. Myö yhdessä -printtilehteä julkaistaan Näkövammaisten liiton painosuositusten mukaisesti	Toteutuu, kyllä/ei	Viestintä
		4. Toimialat ja yksiköt huolehtivat palvelutietojen ajantasaisuudesta Suomi.fi -palvelun palvelutietovarannossa	Toteutuu, kyllä/ei	Toimialat ja yksiköt
Tulkkipalvelut	Hyvän ja laadukkaan palvelun ja hoidon varmistamiseksi järjestetään kielitulkkaus sekä puhe- ja kuulovammaisten tulkkaus kaikille sitä tarvitseville	1. Kielitulkkauksen kustannukset on huomioitu talousarviossa riittävällä tasolla	Toteutuneet kustannukset	Toimialat
		2. Tulkkauksen ohje löytyy henkilöstön materiaalipankista (IMS)	Toteutuu, kyllä/ei	Aikuisten yhteiset sosiaalipalvelut
		3. Hyödynnetään tekoälyn mahdollisuuksia tulkkipalveluiden tukena	Toteutuu, kyllä/ei	Digitaaliset palvelut



KEHITTÄMISEN TEEMA	TAVOITE	TOIMENPIDE	MITTARI	VASTUUTAHO
Palvelujen saatavuus ja saavutettavuus	Fyysisiä sote-palveluita on tarjolla koko hyvinvointialueella	Kaikissa hyvinvointialueen kunnissa on saatavissa fyysisiä sotepe-palveluita	Toteutuu, kyllä/ei	Aluehallitus- ja valtuusto
	Tarjotaan myös sairaalatasoisia kotiin vietäviä palveluja	Liikkuva sairaala tarjoaa sairaalatasoista hoitoa kotiin tuotuna. Liikkuvan Sairaalan hoidon on tarkoitus joko korvata kokonaan tai ainakin lyhentää sairaalahoitoa	1. Palvelun kattavuus kunnittain. 2. Käyntien määrät 3. Käynnit, joita ei pystytty toteuttamaan	Liikkuva sairaala
	Asiakkailla on mahdollisuus digitaaliseen asiointiin aika- ja paikariippumattomasti, kun se sopii asian hoitamiseen ja kun asiakas on tähän halukas ja kyvykäs	Digitaalisia palveluita kehitetään yhteistyössä asiakkaiden ja ammattilaisten kanssa helppokäyttöisyys huomioiden ja digitaaliset palvelut läsnä-palveluiden kanssa yhteen sovittaen	1. Digiasioinnin osuus suhteessa läsnäkontakteihin/perinteisiin käynteihin 2. Digiasiointia seuraavan palveluprosessin jatkuvuus 3. Digiasioinnin vaikuttavuus	Digitaaliset palvelut, toimialat
		Digitaalista syrjäytymistä ehkäistään digiopastuksen ja alueellisen digituen yhteistyöverkoston avulla	Digiopastusten määrät Eloisassa, opastusten kohde-ryhmät, alueellinen peittävyys	Digitaaliset palvelut
Tilojen esteettömyys	Eloisan fyysiset palvelutilat ovat esteettömät eri käyttäjäryhmille	Tilat suunnitellaan rakennusmääräysten mukaan esteettömiksi, kun uusia tiloja rakennetaan ja vanhoja tiloja peruskorjataan. Vammais- ja vanhuusneuvostoa kuullaan suunnitteluvaiheessa.	Toteutuu, kyllä/ei	Tila- ja tuki-palvelut
		Eloisa laatii yhdessä alueen kuntien kanssa suunnitelman Eloisan käytössä olevien tilojen esteettömyyselvytyksistä vuoden 2026 loppuun mennessä	Toteutuu, kyllä/ei	Tila- ja tuki-palvelut



KEHITTÄMISEN TEEMA	TAVOITE	TOIMENPIDE	MITTARI	VASTUUTAHO
Asukkaiden mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa yhdenvertaisten ja tasa-arvoisten palvelujen kehittämiseen	Huomioidaan asukkaiden ja asiakkaiden asiantuntemus osana palveluiden kehittämistä	Vaikuttamistoimielinten eli nuorisovaltuuston, sekä vanhus- ja vammaisneuvoston asiantuntijuutta hyödynnetään palvelujen kehittämisessä	Vaikuttamistoimielinten kokouksien määrä Yhteistyö alueellisten vaikuttamistoimielinten ja kuntien vastaavien toimielinten kesken	Vaikuttamistoimielimet
		Kokemusasiantuntijoita osallistuu palveluiden kehittämis- ja arviointityöhön	Kokemusasiantuntijoiden määrä ja palvelut, joissa kokemusasiantuntijoita on käytetty	Toimialat
		Eloisan asiakaspalautejärjestelmään tulevat palautteet palvelujen yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyen tuodaan tasa-arvo ja -yhdenvertaisuustyöryhmän tietoisuuteen jatkotoimenpiteitä varten.	Palveluiden tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät asiakaspalautteet on käsitelty vuosittain Eloisan tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöryhmässä, toteutuu, kyllä/ei	Eloisan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä
Päätösten vaikutusten ennakkoarviointi (EVA)	Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistetään päätöksenteossa	Päätösten vaikutusten ennakkoarviointi (EVA) tehdään kaikissa merkittävissä päätöksissä	1. Tehtyjen ennakkoarviointien määrä 2. Toteutuuko EVA merkittävissä päätöksissä kyllä/ei	Hallituksen ja valtuuston päätösten valmistelijat

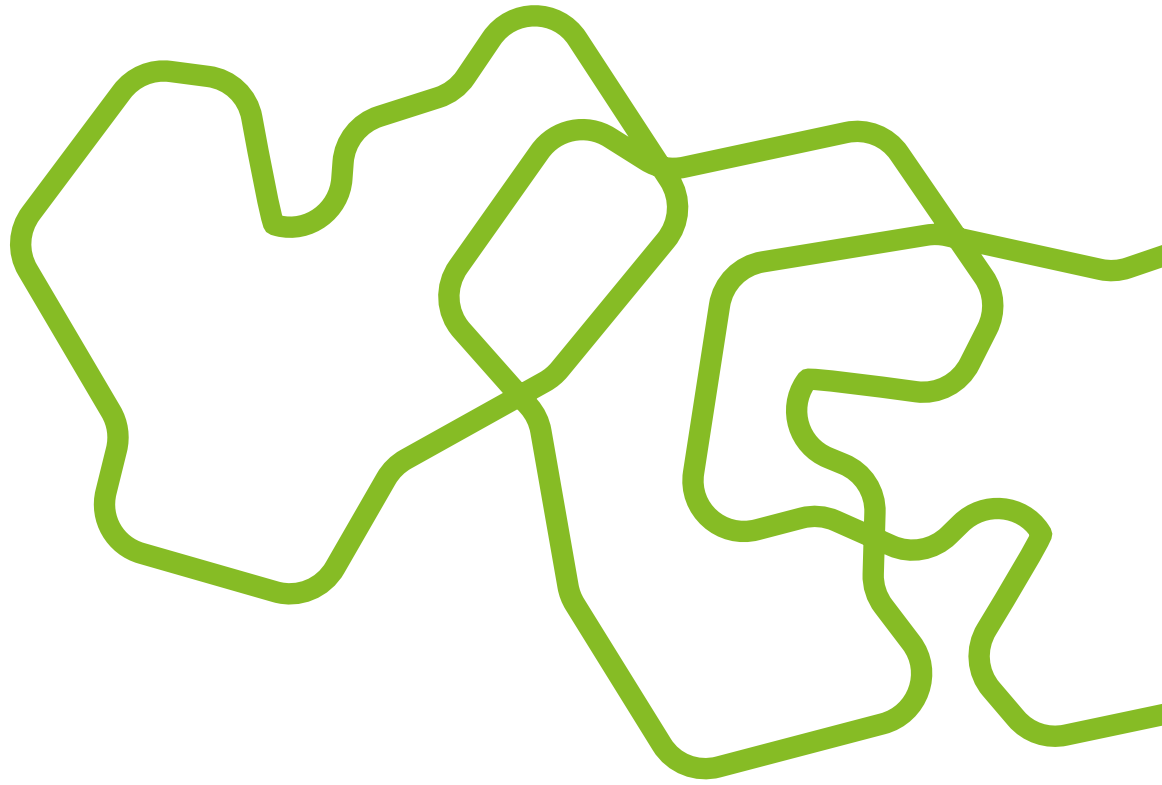
4 Henkilöstön ja palvelujen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman seuranta ja arviointi

Tavoitteiden ja niitä tukevien toimenpiteiden arviointia toteutetaan vuosittain Eloisan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän koordinoimana. Työryhmä koostuu samoista henkilöistä, jotka ovat laatineet tämän suunnitelman. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa tullaan seuraamaan ja arvioimaan yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa.

Suunnitelman ensimmäisellä arviointikerralla vuonna 2026 toteutetaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista käsittelevä selvitys ja kysely asukkaille. Palvelujen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen arvioinnissa voidaan hyödyntää tukena muun muassa THL:n yhdenvertaisuuden edistäjän opasta sekä Suomen terveyttä edistävät sairaalat ja organisaatiot ry:n (Steso) yhdenvertaisuuden toteutumisen tarkistuslistaa. Eloisan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma tarkastetaan ja hyväksytään valtuustokausittain ja päivitetään ja hyväksytään tarvittaessa. Hyväksymisen yhteydessä suunnitelmasta viestitään sekä henkilöstölle että asukkaille.

On hyvä huomioida, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen seuranta ja arviointia tehdään vuosittain myös henkilöstökertomuksen ja toimintakertomuksen raportoinnin yhteydessä.





Lähteet

Etelä-Savon hyvinvointialueen Eloisan strategia.

<https://etelasavonha.fi/eloisa/organisaatio-ja-toimielimet/strategia/>

Näkövammaisten liitto 2020. Ohje selkeän julkaisun suunnitteluun.

<https://www.nakovammaistenliitto.fi/fi/ohje-selkean-julkaisun-suunnitteluun>

Suomen terveyttä edistävät sairaalat ja organisaatiot ry (Steso) 2020.

Yhden- vertaisuuden toteutumisen tarkistuslista.

https://asiakas.kotisivukone.com/files/stesotesti.kotisivukone.com/Yhdenvertaisuus_standardit_lyhyt_hyvaksytty_17.9.2020_STESO_ry.pdf

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2024.

Yhdenvertaisuuden edistäjän opas.

<https://www.julkari.fi/handle/10024/149833>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2024.

Asiakasosallisuuden johtaminen sosiaali- ja terveystalveissa.

<https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/asiakasosallisuuden-johtaminen-sosiaali-ja-terveyspalveluissa>