

Etelä-Karjalan hyvinvointialueen
toiminnallinen tasa-arvo- ja
yhdenvertaisuussuunnitelma
2025–2028

Sisällysluettelo

Johdanto	1
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua ohjaava lainsäädäntö	2
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Etelä-Karjalan hyvinvointialueen strategiassa ja toimintaa ohjaavissa suunnitelmissa	3
Keskeiset termit	4
Nykytilanteessa tunnistetut kehittämistarpeet	7
Hyvinvointialueen yhteiset tavoitteet ja toimenpiteet palvelujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	8
Tavoite 1.1. Vahvistamme henkilöstön valmiuksia ja osaamista yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi.	8
Tavoite 2. Edistämme sukupuolten tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassamme ja puutumme syrjintään aktiivisesti	9
Tavoite 3. Varmistamme sujuvat ja saavutettavat palvelut, jotka vastaavat monimuotoisen väestömme tarpeisiin.	10
Tavoite 4. Yhdenvertaisuuden toteutumisen seurannan ja arvioinnin kehittäminen	11
Suunnitelman seuranta ja raportointi	12
Lähteet	13

Johdanto

Etelä-Karjalan hyvinvointialue on sitoutunut edistämään sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan. Etelä-Karjalan hyvinvointialueella lakisääteinen, toiminnallinen sukupuolten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tehdään ensimmäistä kertaa. Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on johtamisen työväline tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointiin ja kehittämiseen palveluissa ja toiminnassa. Nyt käsillä oleva suunnitelma vuosille 2025–2028 on luonteeltaan hyvinvointialuetasoinen, jossa on nostettu esiin hyvinvointialueen yhteiset tavoitteet ja näihin liittyvät toimenpiteet.

Yhdenvertaisuudesta, sukupuolten tasa-arvosta ja syrjimättömyydestä säädetään useissa laissa ja ihmisoikeussopimuksissa. Lainsäädännön tarkoituksena on suojata asukkaita syrjinnältä ja epäoikeudenmukaiselta kohtelulta kaikissa hyvinvointialueen palveluissa. Tämä suunnitelma toteuttaa hyvinvointialueen lakisääteistä velvollisuutta ehkäistä syrjintää ja edistää aktiivisesti hyvinvointialueen asiakkaiden ja palvelujen käyttäjien tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta palveluissa ja toiminnassaan. Erillinen henkilöstöpoliittinen suunnitelma käsittelee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä hyvinvointialueen työntekijöiden näkökulmasta sisältäen esimerkiksi rekrytointiin ja palkkaukseen liittyviä teemoja.

Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmisteluprosessiin on sisällytetty kyselyitä henkilöstölle ja asukkaille sekä järjestökumppaneiden ja hyvinvointialueen vaikuttamistoimielinten työpajoja. Taustaselvitysten ja työpajojen pohjalta on selvitetty nykytilannetta ja tarkennettu koko hyvinvointialuetta koskettavia yhteisiä kehittämistarpeita.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät ole lisätehtävä vaan ne integroituvat Etelä-Karjalan hyvinvointialueen strategiaan tavoitteisiin niin laadun, kustannustehokkuuden kuin vaikuttavuuden kysymyksissä. Yhdenvertaisuus parantaa palvelujen vaikuttavuutta, saavutettavuutta, oikea-aikaisuutta sekä kohdentamista paremmin niiden ihmisten tarpeisiin, jotka palveluita eniten tarvitsevat. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulman tiedostaminen ja tunnistaminen hyvinvointialueen toiminnassa ja palveluissa on olennainen osa päätöksentekoa ja ammattilaisten työtä.

Etelä-Karjalan hyvinvointialue oli mukana keväällä 2024 Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) Hyvin suunniteltu -hankkeen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun hyvinvointialuepilottina, josta hyvinvointialue on saanut tukea suunnitelman valmisteluun.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua ohjaava lainsäädäntö

Yhdenvertaisuus ja sukupuolten tasa-arvo ovat perusoikeuksia, joista säädetään Suomen perustuslaissa (731/1999) sekä tarkemmin erityislainsäädännöllä.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Tasa-arvolain (609/1986) 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. Tasa-arvolain mukaisesti hyvinvointialue on sitoutunut huomioimaan juridisten sukupuolten (nainen ja mies) ohella sukupuolen moninaisuuden.

Hyvinvointialueilla on muiden viranomaisten tavoin lakiin perustuva velvollisuus ehkäistä syrjintää sekä edistää yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Etelä-Karjalan hyvinvointialueen strategiassa ja toimintaa ohjaavissa suunnitelmissa

Etelä-Karjalan hyvinvointialueen strategiassa 2023–2025 visiona on ”Olemme edelläkävijäyhteisö, jonka vuoksi hyvinvointialueellamme on saavutettavat palvelut, Suomen hyvinvoivin väestö ja onnellisimmat työntekijät.”

Hyvinvointialueen strategian keskiössä on kaikkien ihmisten kunnioittaminen sekä turvallinen ja kunnioittava ympäristö. Etelä-Karjalan hyvinvointialueen arvot kiteyttävät tämän arvopohjan ja ohjaavat arjen työtä ja toimintaa sen suuntaisesti:

- Toimintani lisää luottamusta tiimissäni ja asiakkaissa. Tästäkin päivästä selvittää yhdessä, koska **Mie turvaan.**
- Uudistan ja uudistun. Sanon ääneen sen mitä pitää ja teen tarvittavat päätökset, koska **Mie uskallan.**
- Teen ylpeydellä työni ja kannan vastuun omasta ja tiimini tekemisestä, koska **Mie vastaan.**
- Kohtaan aidosti ja arvostavasti. Otan kopin ihmisistä ja asioista, koska **Mie välitän.**

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen huomioidaan myös seuraavissa hyvinvointialueen ohjelmissa ja suunnitelmissa:

- Etelä-Karjalan hyvinvointialueen palvelustrategia 2023–2025
- Etelä-Karjalan pelastustoimen palvelutasopäätös 2024–2026
- Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–2025

- Laadun sekä asiakas- ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanon suunnitelma vuosille 2023–2024
- Laaja hyvinvointisuunnitelma 2021–2025
- Etelä-Karjalan suunnitelma ikääntyneen väestön tukemiseksi 2021–2025
- Vammaispoliittinen ohjelma
- Lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma 2023–2025
- Etelä-Karjalan hyvinvointialueen osallisuusohjelma 2023–2025
- Omavalvontaohjelma
- Viestintäohjelma 2023–2025
- Suunnitteluohje (Tekniset palvelut)

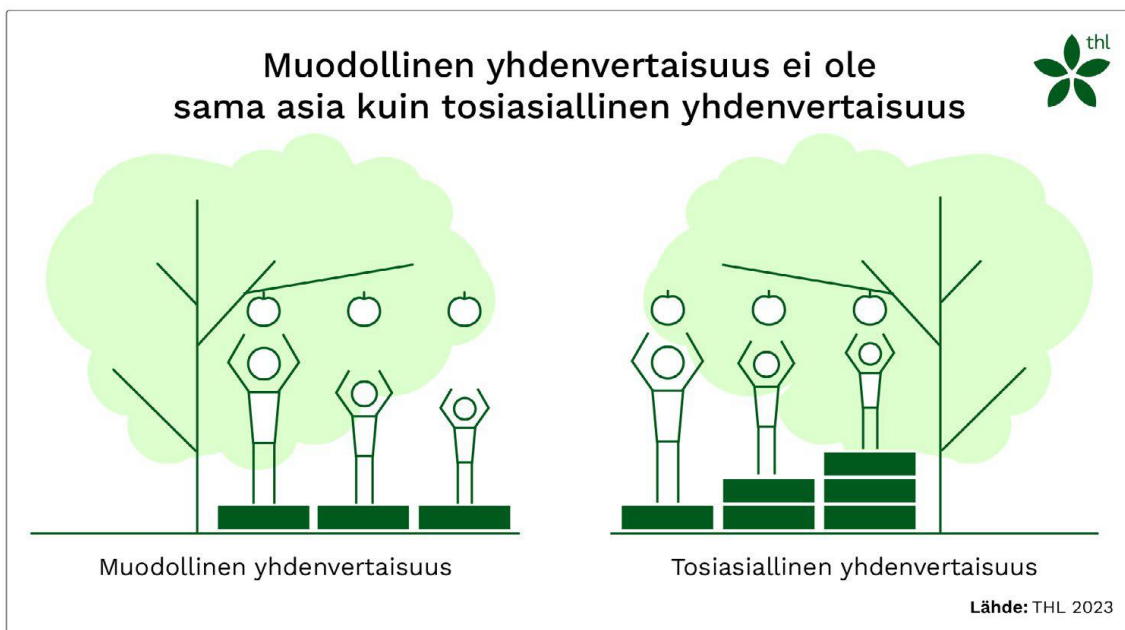
Etelä-Karjalan hyvinvointialueella toimii lakisääteiset vaikuttamistoimielimet (vanhusneuvosto, vammaisneuvosto ja nuorisovaltuusto), joiden tehtävänä on tuoda kyseisen asukasryhmän näkökulmaa ja tarpeita esiin hyvinvointialueen toiminnan suunnittelussa, valmistelussa, toteuttamisessa ja seurannassa.

Keskeiset termit

Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammaisuudesta, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä

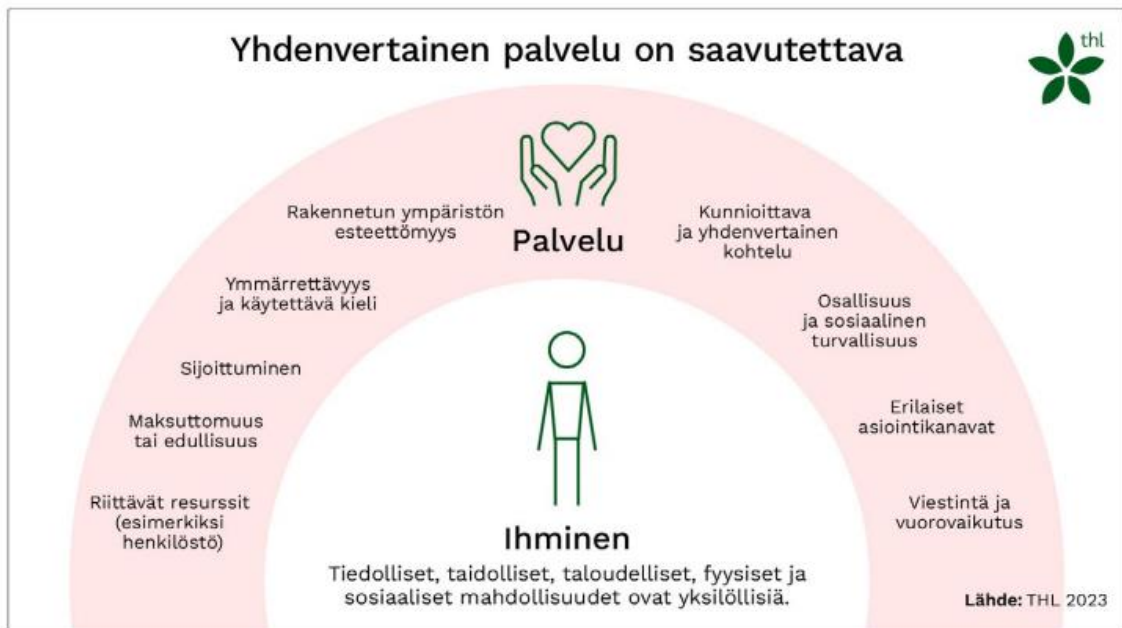
Yhdenvertainen palvelu ei tarkoita sitä, että kaikille tarjotaan saman verran samanlaisia palveluja. Samanlaisuus voi jopa lisätä eriarvoisuutta. Muodollisella yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että ihmisiä kohdellaan samalla tavalla tasapäistään. Tosiasiallisella yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että yhdenvertaisuus toteutuu ihmisten erilaisista lähtökohdista tai mahdollisuuksista

riippumatta. Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteutumiseksi voidaan samanlaisesta tai tasapäistävästä kohtelusta poiketa heikommassa asemassa olevan tukemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (THL:n kuva)



Yhdenvertainen saatavuus tarkoittaa sitä, että palveluja on riittävästi tarjolla eri väestöryhmien tarpeisiin nähden.

Yhdenvertainen saavutettavuus tarkoittaa sitä, että eri väestöryhmien yhdenvertainen pääsy sosiaali- ja terveystalouteen on turvattu ja eri väestöryhmät pystyvät hyödyntämään palveluja yhdenvertaisesti. Saavutettavuus koostuu taloudellisesta, tiedollisesta, taidollisesta ja asenteellisesta saavutettavuudesta.



Välitön eli suora syrjintä tarkoittaa sitä, että ihmistä kohdellaan huonommin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin samanlaisessa tilanteessa. Myös häirintä, käsky tai ohje syrjiä sekä kohtuullisten mukautusten epääminen on syrjintää.

Välillinen syrjintä tarkoittaa sitä, että neutraalilta vaikuttava sääntö, peruste tai käytäntö asettaa henkilön tosiasiallisesti epädullisempaan asemaan. Välillistä syrjintää voi olla esimerkiksi se, että palveluyksikön ainoa palvelukieli on suomi, että ainoa palvelukanava on verkkopalvelu tai että tilaan ei pääse pyörätuolilla portaiden tai muiden esteiden takia.

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeellisia toimenpiteitä, joilla parannetaan tietyn ryhmän asemaa ja olosuhteita. Positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää. Esimerkiksi iäkkäiden henkilöiden palvelutarpeen arvioinnissa nopeutettu menettely on positiivista erityiskohtelua.

Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi tarkoittavat sitä, että hyvinvointialueella on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida hyvinvointialueen palveluissa sekä saada tarjolla olevia palveluita. Mukautusten

kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

Nykytilanteessa tunnistetut kehittämistarpeet

Etelä-Karjalan hyvinvointialueella yhdenvertaisuuden sekä tasa-arvon toteutumista palveluissa ja toiminnassa kartoitettiin henkilöstökyselyin sekä eri väestö- ja vähemmistöryhmien työpajoin ja kyselyin kevään 2024 aikana.

Henkilöstölle toteutettiin sähköinen kysely, jossa selvitettiin henkilöstön arviota ja ehdotuksia, joiden avulla toiminnan yhdenvertaisuutta voidaan parantaa. Lisäksi henkilöstölle järjestettiin työpaja, jossa pureuduttiin nykytilanteen kartoituksessa tunnistettuihin painopisteisiin ja työstettiin toimenpide-ehdotuksia.

Hyvinvointialueen vaikuttamistoimielimille ja järjestöille järjestettiin kaksi verkostoitumistyöpajaa, jossa kuultiin syrjinnälle alttiina olevien viiteryhmien edustajia ja taustatahoja.

Lisäksi eteläkarjalaisille asukkaille toteutettiin Polis-kysely, jossa kartoitettiin vastaajien näkemyksiä ja kokemuksia sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Etelä-Karjalan hyvinvointialueen palveluissa, toiminnassa ja päätöksenteossa.

Kartoituksen pohjalta tunnistettiin seuraavia keskeisiä kehittämistarpeita, joihin suunnitelmalla vastataan:

- Henkilöstön moninaisuusosaamisen vahvistaminen ja valmiudet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioimiseen sensitiivisen asiakaskohtaamisen varmistamiseksi.
- Syrjinnänvastaisten toimintatapojen edistäminen kaikessa Etelä-Karjalan hyvinvointialueen toiminnassa ja epäkohtiin puuttuminen aktiivisesti.

- Palvelujen saavutettavuuden edistäminen. Saavutettavuudella viitataan tässä yhteydessä laajasti sekä fyysiseen esteettömyyteen että sosiaaliseen, taloudelliseen ja digitaaliseen saavutettavuuteen, jotka kaikki osaltaan varmistavat palvelujen toimivuutta jokaiselle asukkaalle.
- Yhdenvertaisuuden toteutumisen tietopohjan vahvistaminen ja seurannan kehittäminen. Tilannekuva tulee saada jatkuvaksi osaksi laatutyötä ja täsmentää vastuutahot.

Hyvinvointialueen yhteiset tavoitteet ja toimenpiteet palvelujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Tavoite 1.1. Vahvistamme henkilöstön valmiuksia ja osaamista yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi.

Toimenpiteet	seuranta/mittari(t)	vastuutaho(t)
Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamista edistävä koulutussuunnitelma. Koulutuksia järjestettäessä huomioidaan koulutustarpeet, kuullaan henkilökuntaa ja tehdään yhteistyötä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimijoiden kanssa.	Koulutukset ja kouluttautuneiden määrä.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta vastaavat henkilöt, henkilöstöpalvelut, kaikki toimialueet
Tuotetaan hyvinvointialueen intranettiin tietopaketti tasa-arvo- ja	Tietopaketti tuotettu ja otettu käyttöön.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta vastaavat henkilöt

yhdenvertaisuustyön tueksi.		
Sisällytetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat perehdytykseen	Perehdytys suunnitelma on päivitetty huomioimaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta vastaavat henkilöt, henkilöstöpalvelut, toimialuejohtajat, esihenkilöt

Tavoite 2. Edistämme sukupuolten tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassamme ja puutemme syrjintään aktiivisesti

Toimenpiteet	seuranta/mittari(t)	vastuutaho(t)
Luodaan selkeät ohjeet henkilöstölle yhdenvertaisesta toimintakulttuurista palveluissa ja toiminnassa ja otetaan käyttöön yhdenvertaisen toiminnan huomioinnin työkalut. (mm. tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta edistävä tarkistuslista, THL:n etuoikeuksien kehä - työkalu, kunnioittavan kohtaamisen mahdollistavat turvallisemman tilan periaatteet, jotka sisältävät puuttumiskäytännöt syrjintään.)	Ohjeet luotu. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävät työvälineet otettu käyttöön.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta vastaavat henkilöt, Toimialuejohtajat, Esihenkilöt.

Ohjeistetaan esihenkilöt tasa-arvo ja yhdenvertaisuutta edistävän toimintakulttuurin ohjaukseen ja syrjintäkulttuuriin puuttumiseen.		HVA-johtoryhmä Toimialuejohtajat, Esihenkilöt.
--	--	--

Tavoite 3. Varmistamme sujuvat ja saavutettavat palvelut, jotka vastaavat monimuotoisen väestömme tarpeisiin.

Toimenpiteet	seuranta/mittari(t)	vastuutaho(t)
Parannamme palveluiden saavutettavuutta huomioiden erityisryhmien, eri sukupuolten ja vähemmistöjen tarpeet.	Sotkanet-indikaattoritietojen seuranta <ul style="list-style-type: none"> - Hankalat matkat haitanneet palvelujen saantia - Korkeat asiakasmaksut haitanneet hoidon saantia - Kokenut esteitä ja huolia sähköisten palvelujen käytössä Asiakaspalaute/asiakaskokemus.	Toimialuejohtajat, Esihenkilöt.
Asiakkaalle/potilaalle tarjotaan yhdenvertainen mahdollisuus saada tietoa, tukea ja ohjausta varmistamalla tulkki- ja apuvälinepalvelut tarvittaessa. (varmistetaan mm. perehdytyksellä, että henkilökunta osaa käyttää tulkkipalveluja)	Asiakaspalaute/asiakaskokemus	Toimialuejohtajat, Esihenkilöt.
Edistämme viestinnän saavutettavuutta huomioimalla monimuotoisen väestömme tarpeet.	Asiakaspalaute/asiakaskokemus	Toimialuejohtajat, Esihenkilöt.

Noudatamme saavutettavuusvaatimuksia sähköisessä viestinnässä.		
--	--	--

Tavoite 4. Yhdenvertaisuuden toteutumisen seurannan ja arvioinnin kehittäminen

Toimenpiteet	seuranta/mittari(t)	vastuutaho(t)
Täsmennetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön koordinoinnin, suunnitelman päivittämisen sekä raportoinnin vastuutaho sekä tarvittava henkilöresurssi. Täsmennetään erillisen työryhmän tarpeellisuutta tai vaihtoehtoisesti kokonaisuuden sisällyttämistä laatutyöryhmän yhteyteen.	Vuoden 2025 aikana täsmennetään vastuut suunnitelman edistämisen ja seurannan osalta.	Strategia- ja hallintojohtaja
Vahvistetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen tietopohjaa keräämällä ja raportoimalla sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden risteävät näkökulmat huomioivaa tietoa yhteen. (mm. Sotkanet-indikaattoritieto, eettiset HaiPro-ilmoitukset, asiakaspalaute, muistutukset, kantelut, sosiaali- ja potilasvastaavien yhteydenotot, sosiaalinen raportointi,	Toimintamalli tiedon keräämiseen on luotu ja kytketty osaksi laatuja järjestelmää.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vastaavat henkilöt, strategia- ja hallintojohtaja, vai vaikuttavuus- ja tietojohtaja

vaikuttamistoimielimet, järjestöt)		
Kehitetään asiakaspalautejärjestelmää syrjintätiedon keräämisen ja seurannan näkökulmista.	Kehityskohteet tunnistettu ja huomioitu palautejärjestelmien kehityksessä. esim. syrjintää koskevat palautteet on tilastoitu vuosittain ja niitä on tarkasteltu määrällisesti ja laadullisesti (syrjinnän syyt)	Strategia- ja hallintojohtaja
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta toteutetaan osana omavalvontasuunnitelmia	Omavalvontasuunnitelmat	Toimialuejohtajat, Esihenkilöt.

Suunnitelman seuranta ja raportointi

Suunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista seurataan vuosittain osana hyvinvointialueen talouden ja toiminnan seuranta ja soveltuvin hyvinvointikertomuksen yhteydessä.

Yksityiskohtaisempi toimenpiteiden suunnittelutyö tehdään osana toimialueiden operatiivista toimintaa. Omavalvontasuunnitelmien kautta saadaan tietoa konkreettisista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi hyvinvointialueen palveluissa. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen toimenpiteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan toimialue- ja vastuualuekohtaisesti ja hyvinvointialuetasoisesti omavalvonnan osavuosisikatsauksen yhteydessä.

Seurannassa hyödynnetään lakisäateisiä hyvinvointialueen vaikuttamistoimielimiä ja laaja-alaisia työryhmiä sekä sidosryhmäyhteistyötä järjestöjen kanssa.

Lähteet

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1986/19860609>

Yhdenvertaisuuslaki: <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2014/20141325>

[THL:n Yhdenvertaisuuden edistäjän opas.](#)

Etelä-Karjalan hyvinvointialue

Kirjaamo

Valto Käkelän katu 3

53130 Lappeenranta

Vaihde 05 352 000

Faksi 05 352 7800

etunimi.sukunimi@ekhva.fi

www.ekhva.fi

Y-tunnus: 3221313-1

Asiakirja päättyy tähän.