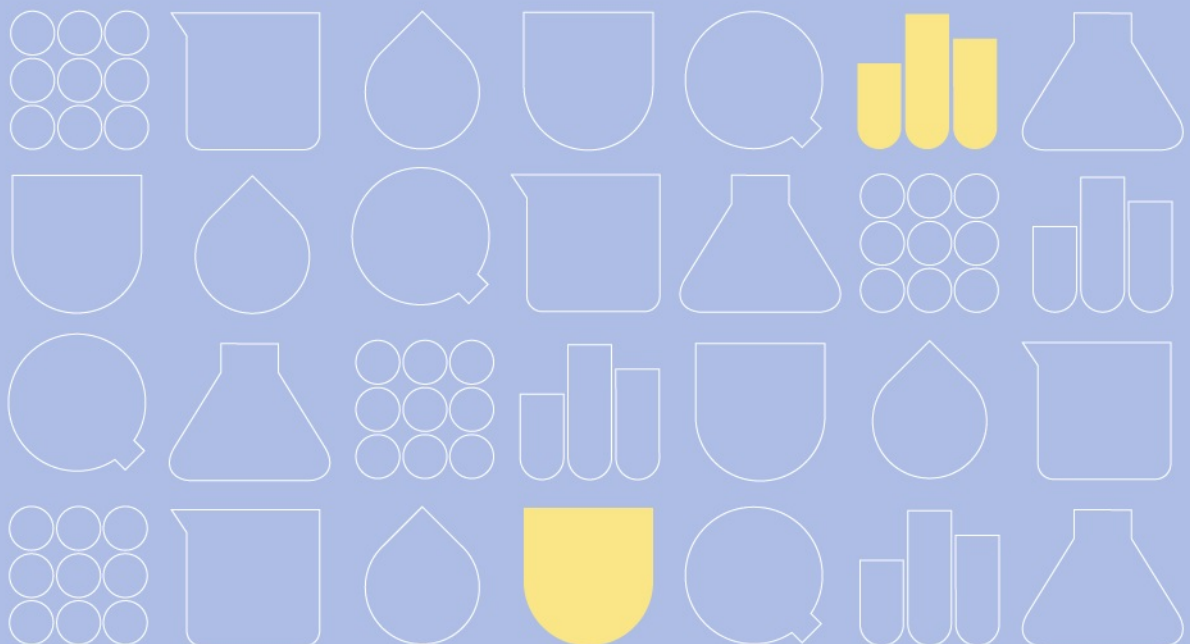


# ISLAB hyvinvointiyhtymän Eettiset periaatteet

Eettiset periaatteet koskevat jokaista työntekijää ja luottamushenkilöä. Jokaisen velvollisuus on huolehtia siitä, että työtehtävissään, toiminnassaan, päätöksissään ja käytöksellään edistää periaatteiden toteutumista.

Hallitus 17.6.2026, voimaantulo heti

Korvaa ohjeen 5.5.2023



## Sisällys

|  |    |
|--|----|
| 1 Riippumattomuus ja puolueettomuus .....                              | 3  |
| 2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus .....                                   | 3  |
| 3 Objektiivinen ja läpinäkyvä päätöksenteko .....                      | 4  |
| 4 Nollatoleranssi epäasiallista kohtelua kohtaan.....                  | 5  |
| 5 Työntekijöiden yleinen velvollisuus noudattaa lakeja ja ohjeita..... | 5  |
| 6 Työntekijöiden vaitiolovelvollisuus.....                             | 6  |
| 7 Tietoturvan ja tietosuojan vastuullinen toteuttaminen .....          | 6  |
| 7.1 Yksityisyys ja ihmisarvo .....                                     | 7  |
| 7.2 Ammatillinen vastuu ja tietojen käsittely .....                    | 7  |
| 7.3 Organisaation tietoturvavastuu .....                               | 7  |
| 7.4 Eettinen toiminta poikkeamatilanteissa.....                        | 7  |
| 8 Sivutoimi-ilmoitus/-lupa .....                                       | 8  |
| 9 Esteellisyys päätöksenteossa .....                                   | 8  |
| 10 Laillistamisen ja pätevyyden osoittaminen .....                     | 9  |
| 11 Osaamisen ylläpito ja edistäminen.....                              | 9  |
| 12 Sisäinen valvonta ja riskienhallinta.....                           | 10 |
| 13 Lahjusten ottaminen on kielletty .....                              | 10 |
| 14 Inhouse-asema ja hankinnat .....                                    | 11 |
| 15 Muut eettiset periaatteet.....                                      | 11 |

Eettiset periaatteet

## 1 Riippumattomuus ja puolueettomuus

Riippumattomuus ja puolueettomuus huomioidaan osana toiminnan suunnittelua, riskienarviointia ja -hallintaa, muutoksia, digitalisaatiota ja kriisitilanteita, ja se on johdon jatkuvassa seurannassa.

Riippumattomuus ja puolueettomuus ovat hyvän hallintotavan merkittäviä elementtejä. Yksinkertaisimmillaan riippumattomuus on sitä, ettei henkilö toimi lainvastaisesti edes esihenkilönsä määräyksestä, asiataarkasta tai hyväksy omia tai lähipiiriinsä kuuluvan henkilön laskuja tai hoida hänen palkanlaskentaansa, tee päätöksiä tai edes osallistu päätöksen valmisteluun esteellisenä. Tai puolueettomuus sitä, että esihenkilö ei asetu päätöksenteossaan tietyille kannalle selvittämättä asiaa perusteellisesti ja osapuolten mielipiteistä riippumattomasti.

## 2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Kaiken yhtymän toiminnan pitää olla tasa-arvoista ja yhdenvertaista, eikä minkäänlaista painostusta saa hyväksyä.

Yhtymällä on erillinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka taustalla on erityisesti miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/1986, tasa-arvolaki). Tasa-arvoa käsitteleviä säädöksiä on myös työsopimuslaissa (55/2001), kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003, viranhaltijalaki) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007). Kansallinen lainsäädäntö perustuu merkittävältä osin useisiin kansainvälisiin sopimuksiin ja Euroopan unionin lainsäädäntöön.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma löytyy intranetistä Henkilöstö -valikosta.

Eettiset periaatteet

### 3 Objektiivinen ja läpinäkyvä päätöksenteko

Päätöksenteon roolit ja vastuut erotetaan selkeästi. Päätöspäätökset viestitään avoimesti, ja tiedoksiannot tehdään yhdenvertaisesti. Epäilyihin ja kanteluihin reagoidaan nopeasti, ja tilanteet selvitetään. Päätökset perustellaan hyvin.

Hallintolain mukaista päätöksentekoa edesauttavat selkeät johtamisrakenteet (hallintosääntö, hallinto- ja asiantuntijajohdon tehtävät, sijaisjärjestelyt sekä hallintosäännössä siirretyn toimivallan edelleen siirto), monipuoliset ohjeet (esim. hallintopäätöksiin liittyvät menettelytavat jne.), sekä päätöksentekoon liittyvän osaamisen varmistaminen.

ISLABissa on yhtenäiset käytännöt ja ohjeet, eikä paikallisia sovellutuksia esimerkiksi henkilöstöön, hankintoihin tai tuotannon järjestämiseen liittyvissä päätöksissä ole.

ISLABinkin päätöksentekoa koskevasta otto-oikeudesta säädetään hyvinvointialueilla. Otto-oikeudella tarkoitetaan hallituksen oikeutta ottaa käsiteltäväkseen asia, jossa organisaatiossa alempi viranomainen on tehnyt päätöksen. Hallituksen alaisia viranomaisia ovat yksittäiset viranhaltijat, joilla on oikeus tehdä hallintopäätöksiä. Otto-oikeus koskee myös valmistelu- ja täytäntöönpanopäätöksiä. Ohjeessa ”hallintopäätöksiin liittyvät menettelytavat” kerrotaan, minkälaisista päätöksistä ISLABin hallitus on ilmoittanut haluavansa otto-oikeusilmoituksen, ja miten asia käytännössä hoidetaan.

Eettiset periaatteet

#### 4 Nollatoleranssi epäasiallista kohtelua kohtaan

Jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa omasta käyttäytymisestään ja jokaisen asiana on myös edistää hyvää työpaikkakulttuuria. Epäasiallista kohtelua ja käyttäytymistä ei suvaita, ja tavoitteena tulee aina olla saada epäasiallinen toiminta loppumaan ja muuttaa toiminta/kanssakäyminen hyväksyttäväksi.

Yhtymässä on työhön liittyvän epäasiallisen kohtelun hallintaa koskeva toimintamalli, joka löytyy intranetistä henkilöstöosiosta. Sivulle on koottu myös muuta ohjeistusta asiaan liittyen.

Epäasiallista kohtelua ovat sellaiset teot ja vuorovaikutuksen muodot, jotka aiheuttavat haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle. Epäasiallinen kohtelu on järjestelmällistä, usein pitkään jatkuvaa, tarkoituksellista ja toista alistavaa toimintaa, jossa toinen osapuoli tuntee itsensä ahdistuneeksi, nöyryytetyksi tai puolustuskyvyttömäksi. Epäasiallinen kohtelu on aina häirityksi tulleen henkilökohtainen kokemus, jota ei voi määritellä objektiivisesti. Epäasialliseen kohteluun voi syyllistyä kuka tahansa joko yksin tai yhdessä muiden kanssa ja sen kohteeksi voivat joutua sekä työntekijät, esihenkilöt että luottamushenkilöt.

#### 5 Työntekijöiden yleinen velvollisuus noudattaa lakeja ja ohjeita

Kaikkien hyvinvointiyhtymän työntekijöiden on työssään noudatettava Suomen lainsäädäntöä sekä työnantajan tehtäviä säätelevien viranomaisten ohjeita ja määräyksiä. Jokaisen on itse aktiivisesti pyrittävä seuraamaan mm. tuotannon ja hallinnon tiedotteita, tiedotustilaisuuksia ja perehdytyskoulutuksia.

Koska yhtymän tehtäviin kuuluu lakisääteisiä tehtäviä, viranomaistoiminnan vaatimukset kohdistuvat sen toimintaan.

## Eettiset periaatteet

Tällöin lainsäädännön määrittelemät tehtävät ja muut siihen liittyvät toiminnot on toteutettava noudattaen julkisen hallintotehtävän suorittamiseen liittyviä vaatimuksia (esim. hallintolaki, laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta, arkistolaki, kielilaki, laki sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa, rikoslain virkarikoksia koskeva 40 luku).

## 6 Työntekijöiden vaitiolovelvollisuus

Hyvinvointiyhtymän henkilökuntaan kuuluvan on sitouduttava vaitiolovelvollisuuteen, eli olemaan kertomatta virkansa tai tehtävänsä puolesta tietoonsa saamistaan asioista sekä asiakirjoista. Vaitiolovelvollisuus koskee mm. henkilötietoja, terveystietoja, liike- ja ammattisalaisuuksia tai julkisuuslaissa salaisiksi luokiteltuja asiakirjoja.

Sitoumus tapahtuu työ- tai virkasopimuksen allekirjoituksella. Samalla työntekijä sitoutuu noudattamaan hyvinvointiyhtymän sääntöjä.

## 7 Tietoturvan ja tietosuojan vastuullinen toteuttaminen

Tietojärjestelmien käyttöoikeusanomuksen allekirjoituksella työntekijä sitoutuu hyvinvointiyhtymän laitteita, tietojärjestelmiä tai tietoverkkoa käyttäessään noudattamaan niitä määräyksiä, joita laki, asetukset, ISLABin säännöt ja määräykset sekä hyvä rekisterinpitotapa tai ISLABin sopimukset edellyttävät, sekä hyväksymään, että ISLABin tietohallintopalvelun tuottaja (Istekki Oy) voi tarvittaessa seurata yhteyden käyttöä ISLABin luvalla ja antaa sitä koskevia ohjeita ja rajoituksia yhdessä ISLABin tietohallinnon kanssa.

Luottamuksellisuus ja yksityisyyden suoja ovat sosiaali- ja terveydenhuollon keskeisiä eettisiä periaatteita. Potilas- ja asiakastyössä syntyvä tieto on usein arkaluonteista, ja sen käsittely edellyttää erityistä huolellisuutta ja vastuullisuutta.

## Eettiset periaatteet

### **7.1 Yksityisyys ja ihmisarvo**

Työntekijät kunnioittavat asiakkaiden ja potilaiden yksityisyyttä ja käsittelevät tietoja luottamuksellisesti. Tietojen suojaaminen on osa ihmisarvon kunnioittamista ja hyvää hoitoa.

Potilailla ja asiakkailla on oikeus tietää, miten heidän tietojaan käsitellään ja mihin tarkoitukseen niitä käytetään. Heille kerrotaan tietojen käyttötarkoituksesta selkeästi ja ymmärrettävästi. Asiakkaalla on myös oikeus tarkastaa itseään koskevat tiedot lainsäädännön mukaisesti.

### **7.2 Ammatillinen vastuu ja tietojen käsittely**

Tietosuojaa ja tietoturvaa koskevien lakien sekä ISLABin ohjeiden noudattaminen ei ole pelkästään velvollisuus, vaan osa ammatillista vastuuta ja eettistä toimintaa. Jokainen työntekijä vastaa siitä, että hän käsittelee tietoja vain tehtäviensä edellyttämässä laajuudessa ja käyttää niihin myönnettyjä käyttöoikeuksia asianmukaisesti.

Tietojärjestelmien ja muiden työvälineiden käyttö edellyttää huolellisuutta ja harkintaa. Käyttäjä vastaa omalla käyttäjätunnuksellaan tekemistään toimenpiteistä.

### **7.3 Organisaation tietoturvavastuu**

ISLAB varmistaa tietoturvan teknisin ja hallinnollisin keinoin. Tietojärjestelmien käyttöä voidaan tarvittaessa valvoa ja lokitietoja käsitellä lainsäädännön mukaisesti. Potilas- ja asiakastietoja käsitellään erityistä huolellisuutta noudattaen. Tietojen siirtäminen ISLABin ulkopuolelle on sallittua vain silloin, kun se on lainsäädännön, työtehtävien ja annettujen ohjeiden mukaista riippumatta tiedon muodosta tai siirtotavasta.

### **7.4 Eettinen toiminta poikkeamatilanteissa**

Tietoturvapoikkeamat ja tietosuojaloukkaukset käsitellään avoimesti ja niistä ilmoitetaan viipymättä ISLABin ohjeiden mukaisesti. Avoin, rehellinen ja

## Eettiset periaatteet

vastuullinen toiminta poikkeamatilanteissa on keskeinen osa hyvää tietosuoja- ja tietoturvakulttuuria. Virheistä ilmoittaminen mahdollistaa niiden käsittelyn ja oppimisen, ja epäkohtien avoin käsittely vahvistaa luottamusta sekä työyhteisössä että asiakkaiden suuntaan.

## 8 Sivutoimi-ilmoitus/-lupa

Sivutoimen hoitamiseen on saatava lupa, mikäli siihen kuuluvien tehtävien suorittaminen edellyttää työajan käyttämistä. Luvan myöntää toimitusjohtaja.

## 9 Esteellisyys päätöksenteossa

Hyvinvointiyhtymän päätöksenteossa noudatetaan hallintolain (434/2003) 27–30 § sekä hyvinvointialuelain (611/2021) § 102 mukaisia esteellisyysäädöksiä.

Toimielimen jäsen tai varajäsen, viranhaltija, muu luottamushenkilö tai tarkastaja ei saa osallistua asian käsittelyyn eikä olla läsnä sitä käsiteltäessä, jos hän on esteellinen.

Esteellisyysperusteet on lueteltu hallintolain 28.1 §:ssa. **Huom:**

esteellisyysperusteita sovelletaan vain hallintoasian<sup>1</sup> käsittelyyn.

Esteellisyysperusteita ei sovelleta, mikäli työryhmän toiminnassa ei ole kysymys hallintoasian käsittelystä, mutta on hyvä huomioida, että jos ryhmä tekee toimenpide-ehtotuksia asiasta lopullisesti päättävälle toimielimelle, esteellisyysperusteet voivat tulla sovellettavaksi.

---

<sup>1</sup> Hallintoasia tarkoittaa hallintomenettelyssä käsiteltävää asiaa. Hallintoasiassa viranomaisen tekee kirjallisen päätöksen.

## Eettiset periaatteet

Toimielinten jäsenten ja viranhaltijoiden on tutustuttava näihin säädöksiin, ja tarvittaessa ilmoitettava esteellisyydestään asian käsittelyssä.

Viranhaltija ratkaisee itse kysymyksen esteellisyydestään. Toimielimen jäsenen ja esittelijän esteellisyydestä tai muun läsnäoloon oikeutetun esteellisyydestä päättää toimielin. Jäsen tai esittelijä saa osallistua esteellisyyttään koskevan asian käsittelyyn vain, jos toimielin ei olisi ilman häntä päätösvaltainen eikä hänen tilalleen ole ilman huomattavaa viivytystä saatavissa esteetöntä henkilöä.

## 10 Laillistamisen ja pätevyyden osoittaminen

Uusia henkilöitä rekrytoitaessa sellaisiin ammattinimikkeisiin, jotka vaativat Lupa- ja valvontavirastolta oikeuden harjoittaa terveydenhuollon ammattia laillistettuna ammattihenkilönä, on esihenkilön velvollisuus tarkastaa laillistus ennen virkaan tai tehtävään valintaa.

Riippumatta siitä, onko kyseessä Valviran laillistama ammattihenkilö vai ei, tehtävää tai virkaa hakevan henkilön on pyydettäessä esitettävä alkuperäiset opinto- ja työtodistukset. Asiakirjojen väärentäminen ja niiden käyttäminen esim. työnhaussa on rikoslaissa rangaistavaksi säädetty rikos.

## 11 Osaamisen ylläpito ja edistäminen

Työntekijän tulee ylläpitää ja edistää omaa osaamistaan osallistumalla työnantajan järjestämään tai määräämään koulutukseen, tutustumalla työ- ja hallinnollisiin ohjeisiin, sekä tarvittaessa tai mahdollisuuksien mukaan hakeutumalla itse täydennyskoulutukseen.

## Eettiset periaatteet

Hyvinvointiyhtymässä on käytössä tietojärjestelmä (Solveon Talent) osaamisten ja koulutustarpeiden määrittelyyn, joka sisältää myös osaamisenhallintaan liittyvät kehityskeskustelut sekä koulutushakemukset hyväksymismenettelyineen.

Hyväksytyistä koulutushakemuksista syntyy koulutusrekisteri, ja järjestelmän avulla saadaan ajantasaista tietoa henkilöstön osaamisesta ja sen kehittämistarpeista niin henkilön itsensä kuin johtamisenkin tueksi.

## 12 Sisäinen valvonta ja riskienhallinta

Sisäinen valvonta ja riskien hallinta kuuluu kaikille yhtymän työntekijöille, ja sitä toteutetaan hallintosäännön, yhtymäkokouksen hyväksymien periaatteiden sekä hallituksen sisäisen valvonnan ja riskien hallinnan ohjeen mukaisesti.

Epäkohtia, uhkia, riskitilanteita tms. havaittaessa kaikkien henkilöstöön kuuluvien tulee raportoida havainnoistaan välittömästi valvontavastuussa olevalle henkilölle; lähiesimiehelle, tutkimushenkilöstölle, erikoisalojen vastuuhenkilöille, aluelaboratorioiden johtajille, toimitusjohtajalle jne. Esim. vaara-/uhka-/läheltä piti - tilanteiden raportoimista varten on erillinen järjestelmä.

## 13 Lahjusten ottaminen on kielletty

ISLABin työntekijä, ei saa vaatia, ottaa vastaan tai hyväksyä sellaista taloudellista tai muuta etua, josta säädetään rikoslain (39/1889) 40 luvussa. Tässä ei ole eroa sillä, onko työntekijä virka- tai työsuhteessa, vaikka rikoslaissa viitataan vain viranhaltijaan.

Erityisesti päättävässä asemassa olevien, tai hankintoja valmistelevien on tarkkaan harkittava, milloin ja minkälaisessa kanssakäymisessä on esimerkiksi hyvinvointiyhtymän keskeisten tuotantojärjestelmien sopimustoimittajien kanssa, ja minkälaista ”kestitystä” ottaa vastaan. Asian arvioiminen voi olla hankalaa, eikä

## Eettiset periaatteet

yleispätevää ohjetta voi antaa. Yleensä pieniä ns. vähäarvoisia yhtiön mainostavaroita ei katsota lahjuksiksi, mutta jo pelkästään lounaan vastaanottaminen työpaikkaruokalassa on hankintapäätöksen valmistelijalle tai päätöksentekijälle hankintamenettelyn käynnissä ollessa kiellettyä.

Joissakin tilanteissa voi olla perusteltua osallistua toimittajien tarjoamiin koulutustilaisuuksiin. Niihin osallistumisesta päättää aina toimitusjohtaja, joka nimeää osallistujat oman harkintansa mukaan. Lisäksi periaatteena tulee olla, että vähintään noin puolet kuluista (esim. joko matka- ja/tai majoituskulut tai kongressin osallistumismaksun) kustantaa hyvinvointiyhtymä itse.

## 14 Inhouse-asema ja hankinnat

Hyvinvointiyhtymän päätöksentekijät eivät saa toimillaan esim. hankinnoista päättäessään tahallisesti uhata yhtymän Inhouse-asemaa omistajiinsa nähden.

Hyvinvointiyhtymä on hankintayksikkö, ja noudattaa hankintalakia. Hankintamenettelyt on kuvattu erikseen hankintamenettelyt -ohjekokonaisuudessa. Yhtymä edistää hankintatoiminnassaan markkinavuoropuhelua ja yhteistyötä tavarantoimittajien ja palveluntuottajien kanssa.

## 15 Muut eettiset periaatteet

- Hyvinvointiyhtymän toiminnan eettisenä tavoitteena on tuottaa yhteiskunnallista hyvää ja tehostaa julkisten varojen käyttöä.
- Hyvinvointiyhtymän tehtävänä voi olla vain jäsenenä olevien hyvinvointialueiden tehtäviin kuuluvien klinisten tukipalveluiden tuottamista. Palveluita ei markkinoida omistajien ulkopuolelle.
- Hyvinvointiyhtymä edistää avoimuutta julkaisemalla tietoja ohjausmallistaan, taloudellisesta tilanteestaan sekä hankinnoistaan.

Eettiset periaatteet

- Yhtymän oma tuotanto toteutetaan 100 % Suomessa. Hyvinvointiyhtymällä on Avainlippu-sertifikaatti.

Eettiset periaatteet

Kuvailutiedot

|               | Nimi            |
|---------------|-----------------|
| Laatija(t)    | [Laatija]       |
| Tarkastaja(t) | [Tarkastaja]    |
| Hyväksyjä     | [Hyväksyjä]     |
| Osaamisalue   | [Osaamisalue]   |
| Työpiste(et)  | [Työpiste]      |
| Asiasanat     | [Asiasanat]     |
| Korvaa ohjeen | [Korvaa ohjeen] |
| Kommentit     | [Kuvaus]        |