



VASTUULLINEN LIIKETOIMINTA SOTE-ALALLA

Yritysten ihmisoikeusvastuu
asumispalveluissa

Ihmisoikeuskeskuksen julkaisu 4/2024

Vastuullinen liiketoiminta sote-alalla

Yritysten ihmisoikeusvastuu asumispalveluissa

Tekijät: Jaana Vormisto, Elina Tran-Nguyen, FIANT Consulting Oy

Taitto: Joonas Tupala

ISSN 2670-1944

ISBN 978-952-71117-81-1

2. tarkistettu versio

Ihmisoikeuskeskuksen julkaisu 4/2024
<https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/julkaisut/>
© Ihmisoikeuskeskus
2025 Helsinki

Raportissa esitetyt näkemykset eivät välttämättä edusta
Ihmisoikeuskeskuksen kantaa.

Vastuullinen liiketoiminta sote-alalla Yritysten ihmisoikeusvastuu asumispalveluissa

Ihmisoikeuskeskuksen julkaisuja 4/2024

Julkaisija: Ihmisoikeuskeskus

Tekijä: Jaana Vormisto, Elina Tran-Nguyen,
FIANT Consulting Oy

Kieli: Suomi

Yrityksillä on merkittävä rooli sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden tarjoajina Suomessa. Vaikka ihmisoikeudet ovat jo pitkään ohjanneet alaa koskevaa sääntelyä ja näkyneet esimerkiksi palveluiden laadun kehittämässä, on keskustelu yritysten kokonaisvaltaisesta ihmisoikeusvastuusta kuitenkin alalla verrattain uutta.

Julkaisun tarkoituksena on herättää keskustelua sote-alan yritysten ihmisoikeusvastuusta ja viedä siten asiaa myös eteenpäin. Tarkastelussa on suurimpien asumispalveluita Suomessa tarjoavien yritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisen tila YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden näkökulmasta. Lisäksi nostetaan esille alan erityispiirteitä, joilla on merkitystä yritysten ihmisoikeusvastuun tarkastelussa ja käytännön toteutuksessa.

Keskeisenä aineistona ovat vuodesta 2021 lähtien tehdyt asumispalveluita tarjoavien yritysten ihmisoikeusvastuun tilan arvioinnit, jotka on tehty Corporate Human Rights Benchmarkin (CHRB) metodologialla. Lisäksi aineistoa on kerätty haastatteluilla, ohjeistuksia ja työkaluja kartoittamalla sekä alaan liittyvää kirjallista materiaalia analysoimalla. Ihmisoikeuskeskuksen keväällä 2024 järjestämä pyöreän pöydän keskustelu arviointiin sisällytetyille yrityksille tuotti myös näkökulmia julkaisun sisältöihin.

Vaikka asumispalveluita tarjoavat yritykset ovat ihmisoikeusvastuuseen liittyvissä toimissaan vielä alkuvaiheessa, selkeää etenemistä on havaittavissa vuosien 2021 ja 2024 välisenä aikana. Ihmisoikeus-
huolellisuusvelvoitetta koskevan prosessin toimeenpano on kuitenkin vielä hyvin vähäistä. Juuri tämän prosessin konkretisoiminen ja sisällyttäminen yritysten olemassa oleviin prosesseihin auttaa yrityksiä järjestelmällisesti ja tehokkaasti hallitsemaan ihmisoikeusriskejään ja samalla täydentämään ja vahvistamaan nykyistä laatutyötään.

Eri toimijoiden ymmärrystä asumispalveluita tuottavien yritysten ihmisoikeusvastuun sisällöstä ja käytännön merkityksestä on vielä vahvistettava. Tässä on otettava huomioon alan erityispiirteet. Yhteistä keskustelua näistä kysymyksistä onkin syytä jatkaa. Keskustelun keskiössä tulee pitää ihmiset oman elämänsä toimijoina sekä heidän oikeutensa.

Ansvarsfull affärsverksamhet inom social- och hälsovårdsbranschen Företagens ansvar för de mänskliga rättigheterna inom boendeservicen

Människorättscentrets publikationer 4/2024
Utgivare: Människorättscentret

Författare: Jaana Vormisto, Elina Tran-Nguyen,
FIANT Consulting Oy
Språk: Finska

Företagen har en betydande roll som tillhandahållare av social- och hälsovårdstjänster i Finland. Även om de mänskliga rättigheterna redan länge har styrts regleringen av branschen och varit synliga till exempel i utvecklingen av tjänsternas kvalitet, är diskussionen om företagets övergripande människorättsansvar dock relativt ny inom branschen.

Syftet med publikationen är att väcka diskussion om ansvaret för mänskliga rättigheter hos företag inom social- och hälsovårdsbranschen och på så sätt föra ärendet vidare. Med FN:s vägledande principer om företag och mänskliga rättigheter som måttstock granskar publikationen hur de största företagen som erbjuder boendeservice i Finland uppfyller sitt människorättsansvar. Dessutom lyfter publikationen fram branschens särdrag, som påverkar hur företagets människorättsansvar granskas och i praktiken förverkligas.

Bedömningar av förverkligandet av människorättsansvaret hos företag som erbjuder boendeservice har gjorts sedan 2021. Dessa bedömningar, som har gjorts enligt Corporate Human Rights Benchmarks (CHRB) metoder, utgör centralt material i publikationen. Dessutom har material samlats in genom intervjuer, genom att kartlägga existerande anvisningar och verktyg, samt genom att analysera skriftligt material inom branschen. Den rundabordsdiskussion som Människorättscentret ordnade våren 2024 för de företag som inkluderats i utvärderingen gav också bakgrundsmaterial och perspektiv för publikationen.

Även om företag som erbjuder boendeservice fortfarande är i startgroparna då det kommer till åtgärder för förverkligandet av deras människorättsansvar, kan man observera tydliga framsteg mellan 2021 och 2024. Processen för tillbörlig aktsamhet (due diligence) i fråga om mänskliga rättigheter har dock fortfarande genomförts i mycket liten utsträckning. Att konkretisera denna process och inkludera den i företagets befintliga processer hjälper företagen att systematiskt och effektivt hantera människorättsrisker i sin verksamhet och samtidigt komplettera och stärka sitt nuvarande kvalitetsarbete.

Olika aktörers förståelse för vad som ingår i företagets människorättsansvar inom boendeservicen, samt ansvarets praktiska betydelse, måste stärkas ytterligare. I detta arbete måste man ta hänsyn till social- och hälsovårdssektorns särdrag. Det finns anledning att fortsätta den gemensamma diskussionen kring dessa frågor. Centralt i diskussionen är individens rättigheter samt att individen ses som en aktiv aktör i sitt eget liv.

Responsible business conduct in social and health care sector

Corporate human rights responsibility in housing services

Human Rights Centre's publications 4/2024

Publisher: Human Rights Centre

Author: Jaana Vormisto, Elina Tran-Nguyen,
FIANT Consulting Oy

Language: Finnish

Companies play an important role as providers of health care and social services in Finland. While human rights are already reflected in the regulation of the sector and have been visible, for example, in companies' efforts to develop the quality of their services, more comprehensive discussions on corporate human rights responsibility in this sector are on a relatively early stage.

The purpose of this publication is to stimulate discussion on the corporate human rights responsibility in the social and health care sector and thereby also to take this matter forward. The publication studies the human rights performance among the largest companies providing housing services in Finland from the perspective of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. It also highlights specific characteristics of the sector requiring attention in the discussions on and practical implementation of corporate human rights responsibility.

The publication is based on assessments on the human rights performance of companies providing housing services, conducted since 2021 by using the Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) methodology. In addition, data have been collected through interviews, mapping of guidelines and tools, and document review. The round table discussion organised by the Human Rights Centre in spring 2024 for companies included in the assessment also fed into the contents of the publication.

Although companies providing housing services are still in the early stages of the operationalisation of their human rights responsibility, clear progress can be observed between 2021 and 2024. However, the human rights due diligence process is still implemented only to a very limited extent. Concretisation and integration of this process into companies' existing processes would help companies to systematically and effectively manage their human rights risks, and thereby also complement and strengthen their current quality work.

The understanding of different actors on the content and practical importance of human rights responsibility of companies providing housing services still needs to be strengthened. In this, the specific characteristics of the sector need to be taken into consideration. Joint discussions on these issues should therefore continue. The focus of these discussions should be kept on people as actors in their own lives and their rights.

1 Johdanto	7
2 Mitä yritysten ihmisoikeusvastuu tarkoittaa?	10
3 Ihmisoikeusvastuun tila asumispalveluja tuottavissa yrityksissä	19
4 Yritysten ihmisoikeusvastuun erityispiirteitä asumispalveluissa	29
5 Haasteista ja kehittämistarpeista	32
6 Lopuksi	35
Liitteet	36

1 Johdanto

Yrityksillä on merkittävä rooli sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden tarjoajina Suomessa. Vaikka ihmisoikeudet ovat jo pitkään ohjanneet alaa koskevaa sääntelyä ja näkyneet esimerkiksi yritysten palveluiden laadun kehittämisessä, on ihmisoikeuksien kokonaisvaltainen tarkastelu yrityksen koko toiminnassa kuitenkin vasta lähtemässä liikkeelle. Ymmärrys siitä, että yritysten ihmisoikeusvastuu koskee myös sote-alan yrityksiä ja että sen tuomat näkökulmat ja työkalut voivat auttaa yrityksiä vahvistamaan ja täydentämään nykyistä ihmisoikeustyötään, on kuitenkin kasvamassa. Tämän julkaisun tarkoituksena on herättää keskustelua sosiaali- ja terveydenhuollon alalla toimivien yritysten ihmisoikeusvastuusta ja viedä siten asiaa myös eteenpäin.

Julkaisussa keskitytään suurimpien asumispalveluita Suomessa tarjoavien yritysten ihmisoikeusvastuun toteutumisen tilanteeseen ja nostetaan esille alan erityispiirteitä, joilla on merkitystä yritysten ihmisoikeusvastuun tarkastelussa ja käytännön toteutuksessa. Tavoitteena on antaa aiheesta tiivis yleiskuva ja luoda pohja laajemmalle ja syvemmälle keskustelulle.

Taustaa

Julkaisun taustalla on vuonna 2021 liikkeelle lähtenyt selvitystyö asumispalveluita Suomessa tuottavien yritysten ihmisoikeusvastuusta, jota ovat tehneet Ihmisoikeuskeskuksen toimeksiannosta Jaana Vormisto ja Elina Tran-Nguyen Fiant Consulting Oy:stä.

Ihmisoikeuskeskus on itsenäinen ja riippumaton viranomaisen, jonka tehtävänä on edistää perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista. Keskus toimii eduskunnan oikeusasiamiehen hallinnollisessa yhteydessä, mutta on toiminnallisesti itsenäinen. Ihmisoikeuskeskuksen lakisääteisenä tehtävänä on YK:n vammaisyleis-sopimuksen toteutumisen seuranta ja edistäminen. Ikääntyneiden oikeuksien edistäminen tuli keskuksen työn painopisteeksi vuonna 2019, ja yleisesti tavoitteena on vahvistaa erityisesti haavoittuvuuden riskissä olevien ihmisten oikeuksia. Keskuksen toimivaltaan kuuluu perus- ja ihmisoikeuksien edistäminen myös yksityisellä sektorilla. Yritysvastuukysymyksissä Ihmisoikeuskeskus on keskittynyt viime vuosina erityisesti sosiaali- ja terveystalouden yrityksiin.

Ihmisoikeuskeskus oli toteuttamassa suomalaisyritysten ihmisoikeussuoriutumisen tilaa selvittänyttä SIHTI-hanketta, jonka tulokset jul-

kaistiin tammikuussa 2021.¹ Hankkeen tulokset osoittivat, että Suomen suurimmissa sosiaali- ja terveysalan yrityksissä ihmisoikeusvastuun järjestelmällinen toimeenpano oli tuolloin vielä hyvin alkuvaiheessa. Samanaikaisesti asumispalveluihin liittyvät puutteet olivat jo pitemmän aikaa nousseet esille muun muassa eduskunnan oikeusasiamiehen toimintakertomuksissa. Tältä pohjalta nousi esille tarve tarkastella laajemmin ihmisoikeusvastuun tilaa sosiaalihuollon asumispalveluita tuottavissa yrityksissä.

Asumispalvelut myös koskettavat varsin laajaa joukkoa ihmisiä. Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) kokoamien tilastojen mukaan sosiaalihuollon ympärivuorokautisten laitosten asumispalveluiden piirissä oli lähes 110 000 asukasta vuonna 2023.² Luku pitää sisällään iäkkäiden, vammaisten, päihde- sekä mielenterveyskuntoutujien laitosten ja ympärivuorokautiset asumispalvelut, kun taas lastensuojelun laitospalvelut on tilastoitu erikseen. Yritysten rooli näiden palveluiden tuottamisessa on kasvanut samalla kun liiketoiminta on yhä vahvemmin keskittynyt suurille yrityksille.

Käsitteistä

Yritysten ihmisoikeusvastuulla tarkoitetaan yritysten vastuuta kunnioittaa ihmisoikeuksia kaikessa liiketoiminnassaan. Se on oleellinen osa yritysvastuun laajempaa kokonaisuutta, joka kattaa yrityksen vastuun liiketoimintansa taloudellisesta, sosiaalisesta ja ympäristöllisestä kestävydestä. Julkaisun luvussa kaksi on avattu

yritysten ihmisoikeusvastuuseen liittyviä käsitteitä ja sisältöjä tarkemmin.

Julkaisussa käytetään asumispalveluita yleisenä käsitteenä niin, että se sisältää sekä laitospalvelut että ympärivuorokautisen ja yhteisöllisen palveluasumisen. Yrityksiin viitataan asumispalveluita tuottavina tai tarjoavina organisaatioina. Näitä yrityksiä on myös joissakin yhteyksissä kutsuttu hoiva-alan yrityksiksi. Julkaisussa hoiva-alan käsitettä ei käytetä, koska se voi osaltaan pitää yllä mielikuvaa, että asukkaat yritysten asiakkaina ovat ainoastaan hoivan kohteita eivätkä oman elämänsä toimijoita.

Metodologia

Julkaisu perustuu aineistoon, jota on kerätty toisiaan tukevilla menetelmillä. Työn ytimessä on ollut Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) yritysten ihmisoikeussuorituksen arviointiin kehittämä keskeisten UNGP-mittareiden metodologia³, jota esitellään tarkemmin luvussa 3. Metodologia perustuu julkisesti saatavilla olevan tiedon analysointiin. Lyhenne UNGP (United Nations' Guiding Principles) viittaa YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskeviin ohjauksiin periaatteisiin, joista kerrotaan tarkemmin luvussa 2.

CHRB-metodologialla vuodesta 2021 lähtien toteutettujen arviointien lisäksi on tehty eri toimijoiden haastatteluja, kartoitettu mahdollisia sosiaali- ja terveysalalle kehitettyjä yritysten ihmisoikeusvastuuseen liittyviä ohjeistuksia ja työkaluja, järjestetty arviointiin sisällytettyjen yritysten edustajille pyöreän pöydän keskustelu sekä analysoitu jossain määrin myös sosiaalipalveluihin liittyvää kirjallista materiaalia, kuten esimerkiksi lainsäädäntöä.

1 Tran-Nguyen, E., Halttula, S., Vormisto, J., Aho, L., Solitander, N., Rautio, S., ja Villa, S., Suomalaisyritysten ihmisoikeussuorituksen tila (SIHTI) -hanke. Selvitys suomalaisyritysten ihmisoikeussuorituksen tilasta, Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta 2020:57. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162648>

2 THL, Sosiaalihuollon laitosten ja asumispalvelut 2023, Tilastoraportti 22/2024. <https://thl.fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/ikaantyneet/sosiaalihuollon-laitos-ja-asumispalvelut>

3 Corporate Human Rights Benchmark. CHRB Core UNGP Indicator Assessment. For companies in all sectors. April 2019. <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/04/CHRB2019CoreUNGPIndicators.pdf>

Ennen ensimmäistä vuonna 2021 tehtyä arviointia kartoitettiin, miten paljon asumispalveluja tarjoavia yrityksiä Suomessa on ja minkälaisia ne ovat. Tämän kartoituksen pohjalta laadittiin lista suurimmista asumispalveluita tarjoavista yrityksistä (yli 250 henkilöä työllistävät yritykset). Tämän kriteerin mukaisesti vuonna 2021 tarkastelun kohteena oli 13 yritystä ja vuonna 2024 niitä oli 16 (yritysten nimet liitteessä 1). Näiden yritysten ihmisoikeussuoritumista arvioitiin UNGP-mittareiden metodologialla vuosina 2021, 2023 ja 2024. Vuonna 2022 tehtiin kevyempi päivitys, eli kirjattiin muutokset vuoteen 2021 verrattuna, mutta ei tehty uutta pisteytystä. Arvioinnin lisäksi koottiin tietoa yritysten omistuspohjasta, koosta (liikevaihto ja henkilöstö), mille ryhmille (iäkkäät, vammaiset henkilöt, lapset ja nuoret, mielenterveys- ja päihdekuntoutujat) asumispalveluita tarjottiin sekä palveluiden maantieteellisestä kattavuudesta Suomessa.

Vuonna 2021 tehtiin yhteensä kuusi avainhenkilöhaastattelua asumispalveluita tuottavien yritysten sekä sote-salan yrityksiä ja järjestöjä edustavan Hyvinvointiala Hali ry:n yritysvastuukysymyksistä vastaavien työntekijöiden kanssa. Haastattelujen tarkoituksena oli selvittää, miten ihmisoikeudet ohjaavat asumispalveluita tarjoavien yritysten vastuullisuustyötä, mitä keskeisiä haasteita yrityksillä on ihmisoikeusnäkökulman huomioon ottamisessa ja minkälaisia tukitarpeita yrityksillä on ihmisoikeuksiin liittyvässä vastuullisuustyössään.

Syksyllä 2024 haastateltiin yhteensä 21 henkilöä, jotka edustivat asumispalveluita tarjoavia yrityksiä, viranomaistahoja, asukasryhmiä edustavia järjestöjä sekä tutkijoita ja muita asiantuntijoita (tietoa haastatelluista tahoista löytyy liitteessä 2). Tarkoituksena oli tunnistaa asumispalveluita sisältävien sosiaalipalveluiden erityispiirteitä, jotka vaikuttavat yritysten ihmisoikeusvastuun käytännön toteutukseen. Erityispiirteet liittyvät esimerkiksi eri toimijoiden rooleihin ja asumispalveluiden käyttäjien ja heitä edustavien tahojen osallistumiseen

palvelujen toteuttamiseen ja kehittämiseen. Erityispiirteiden tunnistamisen tukena analysoitiin myös jonkin verran kirjallista materiaalia.

Keväällä 2024 järjestetty tietoisku yritysten ihmisoikeusvastuusta ja pyöreän pöydän keskustelu arviointiin sisällytetyille yrityksille tuottivat myös ehdotuksia ja näkökulmia, joita on hyödynnetty tässä julkaisussa. Selvitystyön tuloksista on keskusteltu myös Ihmisoikeuskeskuksen ihmisoikeusvaltuuskunnan vammaisten ihmisoikeuskomiteassa (VIOK) ja ikääntyneiden oikeuksien jaostossa.

2 Mitä yritysten ihmisoikeusvastuu tarkoittaa?

YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet

Vuonna 2011 YK:n ihmisoikeusneuvosto hyväksyi yksimielisesti YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet (The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP). Vaikka asiakirja ei ole sitova, ohjaavia periaatteita pidetään yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevana maailmanlaajuisena standardina, jota kaikkien valtioiden ja yritysten edellytetään noudattavan. Ohjaavat periaatteet määrittelevät toimet, joilla valtiot voivat edesauttaa yrityksiä kunnioittamaan ihmisoikeuksia, ja yrityksille ne tarjoavat toimintamallin ihmisoikeusriskiensä hallintaan.

Ne sisältävät myös toimet sen varmistamiseksi, että loukkausten uhreilla on pääsy korjaaviin toimenpiteisiin.⁴

4 Yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet: Yhdistyneiden kansakuntien "suojele - kunnioita-korjaa" -kehityksen täytäntöönpano, TEM raporteja 36/2013. <https://tem.fi/documents/1410877/2872337/Yrityksi%C3%A4+j+a+ihmisoikeuksia+koskevat+ohjaavat+periaatteet+30012014.pdf>
Tran-Nguyen, E., Halttula, S., Vormisto, J., Aho, L., Solitander, N., Rautio, S., ja Villa, S., Suomalaisyritysten ihmisoikeussuoriutumisen tila (SIHTI) -hanke. Selvitys suomalaisyritysten ihmisoikeussuoriutumisen tilasta, Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta 2020:57. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162648>



Kuva 1. YK:n ohjaavien periaatteiden kolme pilaria

Valtion velvollisuus suojella

Valtiolla on velvollisuus suojella ihmisiä liiketoiminnan kielteisiltä vaikutuksilta. Sen tulisi varmistaa, että yritysten toimintaa säätelevä lainsäädäntö turvaa ihmisoikeuksien toteutumisen. Sen tulisi myös tarjota yrityksille opastusta ihmisoikeuksien kunnioittamiseen koko toiminnassaan ja siihen liittyvissä arvoketjuissa. Valtion tulisi myös kannustaa ja tarvittaessa vaatia yrityksiä viestimään ihmisoikeusvastuunsa toteutumisesta.

Asumispalveluita koskevan liiketoiminnan kannalta on oleellista, että YK:n ohjaavissa periaatteissa nostetaan esille erityisesti tilanteet, joissa valtio tekee sopimuksia tai säätää yritysten tarjoamista palveluista. Valtiot eivät luovu kansainvälisen lainsäädännön ihmisoikeusvelvoitteistaan, kun ne järjestävät palvelut ostamalla ne yksityisiltä toimijoilta. Valtion tulisi siis pystyä varmistamaan, etteivät palveluja tuottavat yritykset loukkaa toiminnassaan perus- ja ihmisoikeuksia. Hankintasopimuksissa tai niitä ohjaavissa säädöksissä olisi selvennettävä, että valtio odottaa näiden yritysten kunnioittavan ihmisoikeuksia. Valtion olisi myös varmistettava, että ne kykenevät valvomaan tehokkaasti yritysten toimintaa.

Valtion ihmisoikeusvelvoitteet koskevat luonnollisesti myös julkisen sektorin tuottamia palveluita. YK:n ohjaavat periaatteet täydentävät ihmisoikeusvastuun näkökulmaa näissä palveluissa kiinnittämällä erityistä huomiota ihmisoikeuksien varmistamiseen julkisissa hankinnoissa. Julkisen sektorinkin tuottamissa palveluissa tulisi siis varmistaa ihmisoikeuksien kunnioittaminen tuotteisiin ja palveluihin liittyvissä hankintaketjuissa.

Yritysten ihmisoikeusvastuuseen liittyvä sääntely kehitty

Yritysten ihmisoikeusvastuuta ja siihen liittyvää asianmukaisen huolellisuuden velvoitetta säätelevä lainsäädäntö kehitty nopeasti. Vuoden 2024 heinäkuussa voimaan astunutta EU:n yritys vastuudirektiiviä (The Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD) aletaan soveltaa Suomessa ja muualla EU:ssa muutaman vuoden kuluessa.

Direktiivi koskettaa suoraan suuria yrityksiä, ja sen toimeenpanossa edetään portaittain. Vuonna 2029 se tulee koskemaan yrityksiä, joiden maailmanlaajuinen liikevaihto on vähintään 450 miljoonaa euroa ja joiden palveluksessa on keskimäärin yli 1000 työntekijää. Selvityksessä tarkastelluista asumispalveluita tarjoavista yrityksistä viisi yritystä täyttää nämä kriteerit tällä hetkellä. Direktiivi vaikuttaa kuitenkin myös esimerkiksi suurten yritysten alihankkijoina tai toimitusketjuissa toimiviin pienempiin yrityksiin. Lisäksi esimerkiksi EU:n kestävyysraportointidirektiivi (The Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) velvoittaa yrityksiä raportoimaan asianmukaisesta huolellisuudesta.

Sääntelyn kehittyminen heijastelee laajemminkin yritysten asianmukaiseen huolellisuuteen liittyvän julkisen keskustelun ja odotusten vahvistumista sekä ihmisoikeusvastuun merkityksen vahvempaa ymmärrystä myös yrityksissä.

Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia

Yrityksillä on vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia. Niiden tulee välttää loukkaamista ihmisoikeuksia kaikessa liiketoiminnassaan, myös tilanteissa, joissa valtio ei täytä omaa vastuutaan. Jos liiketoimintaa harjoitetaan maassa, jossa valtio ei suojaa ihmisoikeuksia, yrityksen on silti kunnioitettava näitä oikeuksia.

Yritysten ihmisoikeusvastuussa painottuu kielteisten ihmisoikeusvaikutusten ennaltaehkäisy ja korjaavat toimenpiteet. Kaikkien yritysten odotetaan ehkäisevän ja lieventävän toiminnastaan aiheutuvia vaikutuksia yrityksen koosta, toimialasta tai toimintaympäristöstä riippumatta. Jos kielteisiä vaikutuksia ilmenee, yritysten tulee ottaa ne käsittelyyn ja ryhtyä toimiin niiden ehkäisemiseksi tulevaisuudessa.

Yritysten ihmisoikeusvastuu koskee koko arvoketjua. Asumispalveluita tarjoavissa yrityksissä vastuu kattaa siis sekä yrityksen omat asumispalveluiden toteutukseen liittyvät toiminnot että liiketoimintakumppanuudet toimitusketjuissa, kuten esimerkiksi palveluiden alihankinnat, materiaalihankinnat ja kansainvälisen rekrytoinnin.

YK:n ohjaavat periaatteet antavat yrityksille ihmisoikeusvastuun käytännön toteutukseen konkreettiset menettelytavat, jotka koostuvat kolmesta osasta:⁵

- 1. Ihmisoikeussitoumus**, jossa yritys sitoutuu täyttämään vastuunsa kunnioittaa ihmisoikeuksia kaikessa liiketoiminnassaan.

5 Ohjaavissa periaatteissa määritelty ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoite on sisällytetty myös OECD:n vastuullisen liiketoiminnan ohjeisiin. Ks. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165150>

- 2. Ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoiteprosessi**, joka auttaa yrityksiä järjestelmällisesti tunnistamaan, ehkäisemään ja lieventämään liiketoiminnastaan aiheutuvia kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia.

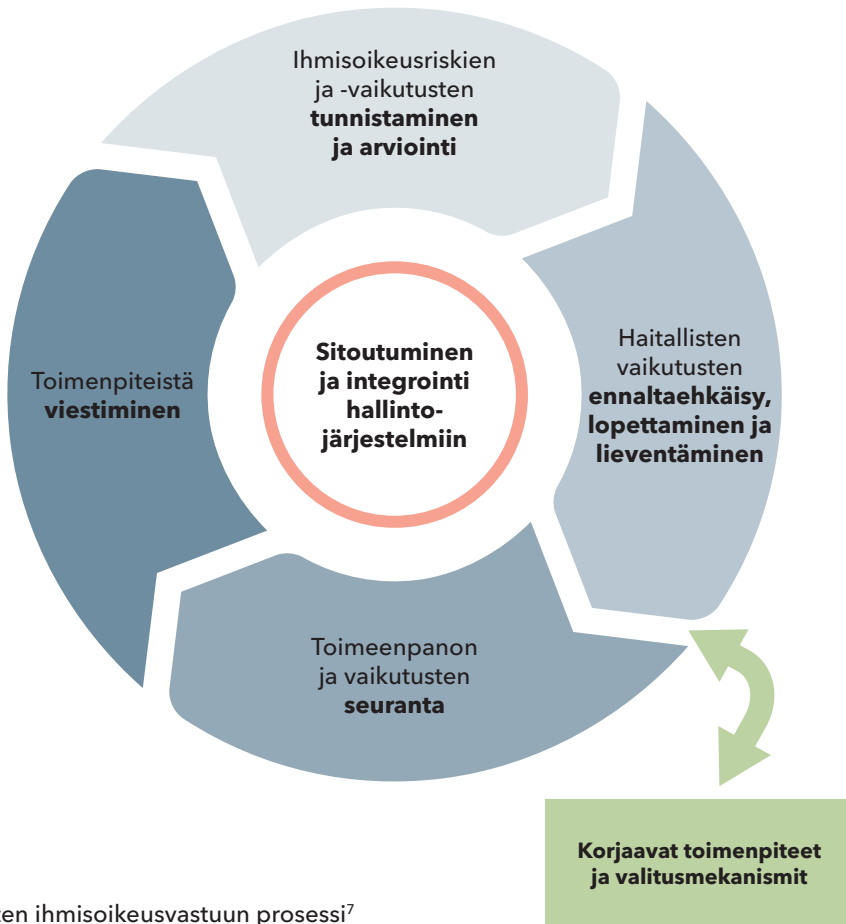
- 3. Korjaavat toimenpiteet ja valitusmekanismit**, jotka ovat käytössä yrityksen aiheuttaessa kielteisiä vaikutuksia ihmisille tai myötävaikuttaessa tällaisten vaikutusten syntyyn.

Nämä osat ovat läheisesti yhteydessä toisiinsa ja muodostavat yhdessä jatkuvan prosessin (ks. kuva 2). Prosessia kehitetään alati, kun yrityksen ymmärrys oman toimintansa ihmisoikeusvaikutuksista ja siihen vaikuttavista tekijöistä kasvaa, liiketoiminta kehittyy ja toimintaympäristössä tapahtuu muutoksia. Prosessia esitellään myöhemmin alla hieman tarkemmin.⁶

Keskiössä ihmiset ja ihmisarvoinen elämä

Ihmisoikeudet ovat perustavanlaatuisia jokaiselle ihmiselle kuuluvia oikeuksia ja vapauksia, joiden tarkoitus on taata kaikille ihmisarvoinen elämä. Kaikki ihmisoikeudet ovat yhtä tärkeitä ja toisistaan riippuvaisia, eikä niitä voida ottaa

6 Global Compact Network Finland, (2024), Opas yritysten ihmisoikeusvastuuseen. <https://www.globalcompact.fi/huolellisuusvelvoite-opas> Yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet: Yhdistyneiden kansakuntien "suojele - kunnioita-korjaa" -kehysten täytäntöönpano, TEM raporteja 36/2013 <https://tem.fi/documents/1410877/2872337/Yrityksi%C3%A4++j+a+ihmisoikeuksia+koskevat+ohjaavat+periaatteet+30012014.pdf> Tran-Nguyen, E., Halttula, S., Vormisto, J., Aho, L., Solitander, N., Rautio, S., ja Villa, S., Suomalaisyritysten ihmisoikeus-suorituksen tila (SIHTI) -hanke. Selvitys suomalaisyritysten ihmisoikeus-suorituksen tilasta, Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta 2020:57. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162648>



Kuva 2. Yritysten ihmisoikeusvastuun prosessi⁷

keneltäkään pois edes henkilön omalla suostumuksella. Ihmisoikeudet ovat osa sitovaa kansainvälistä oikeutta, mutta niillä on myös vahva yhteiskunnan toimijoita moraalisesti velvoittava arvopohja.⁸

Yritysten ihmisoikeusvastuun keskiössä ovat ihmiset, joiden ihmisoikeuksien toteutumiseen yrityksellä voi olla kielteisiä vaikutuksia. Ihmisoikeusvastuun varmistamisen lähtökohtana onkin

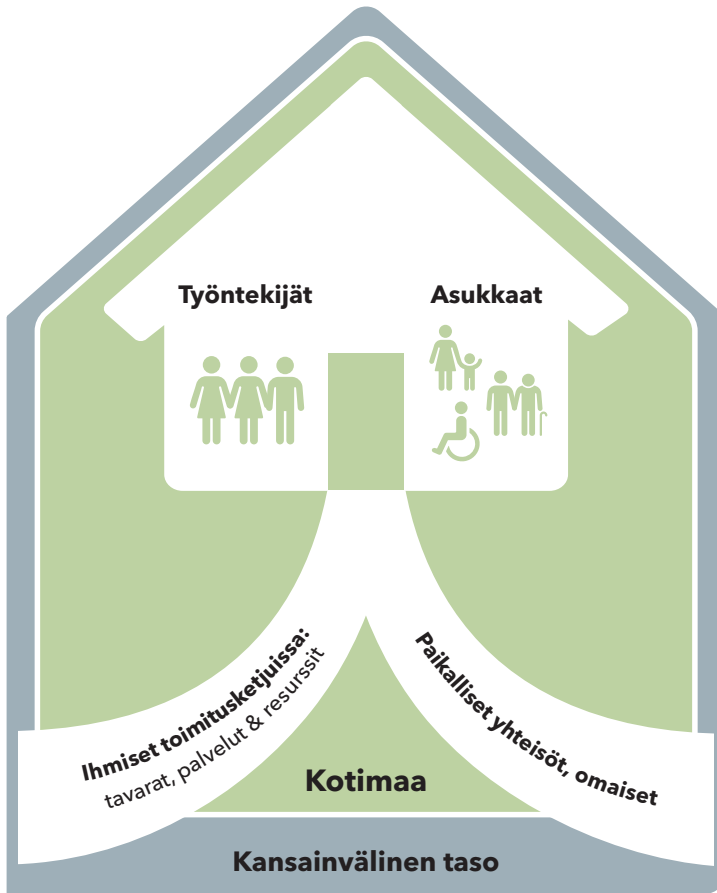
näiden ihmisryhmien, eli oikeudenhaltijoiden, tunnistaminen sekä yrityksen liiketoiminnasta heihin aiheutuvien vaikutusten ja niihin liittyvien ihmisoikeusriskien arviointi.

Asumispalveluissa keskeisiä oikeudenhaltijoita ovat luonnollisesti asukkaat yritysten asiakkaina, eli lapset ja nuoret sekä heidän perheensä, vammaiset henkilöt, iäkkäät henkilöt, mielenterveyskuntoutujat ja päihdekuntoutujat. Toinen oleellinen ryhmä on yrityksen työntekijät mukaan lukien niin palveluita suoraan asumisyksiköissä toteuttavat ihmiset kuin yrityksen muutkin työntekijät. Oman liiketoiminnan vaikutuspiirissä ovat myös esimerkiksi asukkaiden omaiset sekä asumisyksiköiden lähiyhteisöissä asuvat ihmiset (katso kuva 3).

Oman liiketoiminnan rinnalla on yritysten varmistettava ihmisoikeusvastuun toteutuminen

7 Muokattu kuvasta 1 julkaisussa OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, 2018

8 Ihmisoikeuskeskus, Johdatus perus- ja ihmisoikeuksiin, <https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/ihmisoikeudet/> Global Compact Network Finland, (2024), Opas yritysten ihmisoikeusvastuuseen. <https://www.globalcompact.fi/huolellisuusvelvoite-opas>



Kuva 3. Keskeiset oikeudenhaltijat asumispalveluihin liittyvässä liiketoiminnassa

myös toimitusketjuissaan. Niissä oikeudenhaltijoita ovat esimerkiksi palveluita tuottavien alihankkijayritysten työntekijät sekä materiaalihankintoihin liittyvien toimitusketjujen työntekijät ja paikallisyhteisöt. Asumispalveluiden ihmisoikeusvastuussa on yhä enemmän kiinnitettävä huomiota myös kansainvälisesti rekrytointiin työntekijöihin ja heidän perheisiinsä.

Ihmisoikeussitumus

Ihmisoikeussitoumuksessa yritys sitoutuu täyttämään vastuunsa kunnioittaa ihmisoikeuksia kaikessa liiketoiminnassaan. Kyseessä voi olla erillinen asiakirja, mutta ihmisoikeusnäkökul-

man voi myös sisällyttää laajempaan sitoumusasiakirjaan (esimerkiksi eettiset toimintaperiaatteet). Sitoumus sisältää selkeät odotukset ja ohjeet niille, joiden odotetaan noudattavan tai toteuttavan sitoumusta (muun muassa omat työntekijät, alihankkijat, toimittajat ja muut kumppanit). Sen tulee olla yrityksen ylimmän johdon hyväksymä. Sen tulee olla myös julkisesti saatavilla, ja yrityksen tulee tiedottaa siitä sekä sisäisesti että ulkoisesti.

Vähintään yhtä tärkeää kuin sitoumuksen laatiminen, on sen vieminen käytäntöön. Tähän tarvitaan muun muassa koulutusta, johtamis- ja hallintaprosessien tarkentamista, selkeää sisäistä ja ulkoista viestintää sekä muita ihmisoikeusnäkökulman sisäistämistä ja omistajuutta

organisaatiossa tukevia prosesseja. Asumispalveluissa on tärkeää, että työntekijöiden lisäksi myös asukkaat tuntevat omat oikeutensa ja pystyvät vaikuttamaan näihin prosesseihin. Vaikka myös erityisesti ihmisoikeuksiin keskitettyjä toimenpiteitä, kuten koulutusta, tarvitaan, oleellista on ihmisoikeusnäkökulman sisällyttäminen yrityksen olemassa oleviin rakenteisiin, prosesseihin ja käytäntöihin.

Ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoiteprosessi

Ihmisoikeuksia koskevaa huolellisuusvelvoiteprosessia pidetään yritysten ihmisoikeusvastuun perustana. Kyseessä on jatkuva prosessi, joka auttaa yrityksiä järjestelmällisesti tunnistamaan, ehkäisemään ja lieventämään liiketoiminnastaan aiheutuvia kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia. Prosessi sisältää seuraavat vaiheet:

a) Ihmisoikeusriskien tunnistaminen ja arviointi

Ensimmäisessä arvioidaan, millaisia ihmisoikeusvaikutuksia asumispalveluita tarjoavan yrityksen toiminta voi aiheuttaa itse asumispalveluissa sekä niihin liittyvissä toimitusketjuissa. Tämä vaihe keskittyy seuraavanlaisiin kysymyksiin:

- Millaisessa vuorovaikutuksessa yritys on ihmisten kanssa? Mihin ihmisryhmiin yrityksen toiminnalla on vaikutuksia ja missä?
- Millä tavoin yrityksen liiketoiminta voi vaikuttaa kielteisesti näiden ryhmien ihmisoikeuksien toteutumiseen?
- Mitkä tekijät yrityksen liiketoiminnassa tai toimintaympäristössä mahdollisesti lisäävät tai vähentävät kielteisten ihmisoikeusvaikutusten toteutumisen riskiä?

Keskeisiä ihmisoikeussopimuksia

Yritysten ihmisoikeuksiin liittyvät vaikutukset voivat olla moninaiset, minkä vuoksi niiden velvollisuus kunnioittaa ihmisoikeuksia koskee kaikkia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia. YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien periaatteiden mukaan tarkastelun kohteena ovat vähintään ihmisoikeudet, jotka sisältyvät ihmisoikeuksia koskeviin kansainvälisiin perusasiakirjoihin. Näitä ovat YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus, kansalaisyhteiskunnan ja poliittisten oikeuksien koskeva kansainvälinen yleissopimus sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus. Lisäksi yritysten tulee kunnioittaa Kansainvälisen työjärjestö ILO:n työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia koskevaan julistukseen sisältyviä työntekijöiden oikeuksia.

Liiketoiminnan luonteesta ja toimintaympäristöstä riippuen yritysten on otettava huomioon myös muita ihmisoikeussopimuksia. Tämä on tärkeää etenkin asumispalveluita tarjoavassa liiketoiminnassa, jossa asiakkaat voivat olla haavoittuvuuden riskissä olevista ihmisryhmistä, ja heidän kykynsä vaatia omia oikeuksiaan voi olla rajallinen. Alan ihmisoikeusvastuukäytännöissä onkin otettava tarkasteluun myös Euroopan sosiaalinen peruskirja, joka on itsemääräämisoikeuden kannalta keskeisiä normeja sisältävä Euroopan neuvoston sopimus. Myös keskeiset tietyihin ihmisryhmiin liittyvät sopimukset, kuten yleissopimus lapsen oikeuksista, vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus tai alkuperäiskansoja koskeva ILO 169 -sopimus on tärkeä ottaa huomioon.



Kuva 4. Asumispalveluihin liittyvän liiketoiminnan ihmisoikeusriskien tunnistamisessa ja arvioinnissa tarkastellaan kattavasti asukkaiden elämän eri osa-alueita ihmisoikeuksien näkökulmasta. Kuvassa esimerkkejä näistä osa-alueista.

Asumispalveluissa liiketoiminta vaikuttaa varsin kokonaisvaltaisesti asukkaiden elämän eri osa-alueisiin ja työntekijöiden hyvinvointiin. Ihmisoikeusriskien tunnistamisessa näitä osa-alueita tarkastellaan ihmisoikeusnormien näkökulmasta (katso kuvat 4 ja 5).

Tunnistettuja riskejä arvioidaan tarkemmin mahdollisten ihmisoikeusvaikutusten vakavuuden ja todennäköisyyden näkökulmista. Vaikutusten vakavuuden tarkastelussa arvioidaan, miten vakavia vaikutukset olisivat uhreille, kuinka moneen ihmiseen vaikutukset voisivat

kohdistua, ja missä määrin vahingot olisivat korjattavissa. Arvioinnin pohjalta priorisoidaan ihmisoikeusriskit, joiden hallitsemiseksi yritys ensisijaisesti ryhtyy käytännön toimiin. Priorisoinnissa suurempi painoarvo annetaan vaikutusten vakavuudelle kuin todennäköisyydelle.

Ihmisoikeusriskien tunnistamisessa ja arvioinnissa hyödynnetään eri menetelmiä ja tietolähteitä. Mahdollisten tai todellisten ihmisoikeusvaikutusten kohteena olevien ihmisten ja muiden keskeisten sidosryhmien osallistaminen prosessiin on oleellista.



Kuva 5. Työntekijöihin liittyvät ihmisoikeusriskit koskevat heidän hyvinvointinsa kannalta keskeisiä asioita.

Yrityksen kaiken liiketoiminnan kattavan kartoituksen ja arvioinnin tekeminen yhdellä kertaa on usein haastavaa. Tällöin liikkeelle on lähdeittä liiketoiminnan osa-alueista, joissa toiminnalla nähdään olevan suuremmat riskit loukata ihmisoikeuksia. Tarkasteluun voidaan ottaa esimerkiksi tietyille asiakasryhmälle tuotettavat palvelut, tietyt maantieteelliset alueet tai tietyt riskialttiimmat toimitusketjut.

b) Haitallisten vaikutusten ennaltaehkäisy, lopettaminen tai lieventäminen

Ihmisoikeusriskien arvioinnin pohjalta yritys suunnittelee ja ryhtyy toteuttamaan toimenpiteitä priorisoitujen ihmisoikeusriskiensa ennaltaehkäisemiseksi, poistamiseksi tai

lieventämiseksi. Toimenpiteet voivat olla varsin konkreettisia tiettyyn ihmisoikeusrisktiin spesifisti liittyviä toimia, kuten esimerkiksi käytäntöjen kehittämistä, tilaratkaisuja tai aikataulujen muuttamista. Usein on kuitenkin tarvetta myös järjestelmätason kehittämistyölle liittyen esimerkiksi henkilöstöhallintoon ja koulutukseen, työntekijöiden ja asiakkaiden osallistamiseen, viestintään, riskienhallintajärjestelmän kehittämiseen jne. Ihmisoikeustyön tueksi voidaan perustaa erillinen työryhmä. Oleellista kuitenkin on, ettei ihmisoikeustyö jää irralliseksi projektiksi, vaan pyrkimyksenä on integroida ihmisoikeusnäkökulma yrityksen organisaatioon ja sen toiminnan eri osa-alueille.

c) Toimenpiteiden jatkuva seuranta

On tärkeää, että ihmisoikeusriskeihin liittyviä toimenpiteiden tehokkuutta seurataan niin omassa kuin kumppaneiden toiminnassa. Helposti kerättävän, toimenpiteiden toteutumiseen liittyvän tiedon rinnalla on tärkeää seurata, onko toimilla toivotut vaikutukset. Tähän käyttöön sopivia, esimerkiksi työterveyteen ja -turvallisuuden tai vaaratilanteisiin liittyviä mittareita onkin jo käytössä asumispalveluita tarjoavissa yrityksissä. Ihmisoikeusriskien arvioinnin pohjalta on kuitenkin tärkeää varmistaa, että mittaristo ja tiedonkeruu keskittyvät esimerkiksi asukkaiden ja työntekijöiden ja heidän oikeuksiensa kannalta keskeisiin asioihin. Tästä syystä myös seurannan osallistavuuteen on tärkeää kiinnittää huomiota.

d) Toimenpiteistä viestiminen

YK:n ohjaavat periaatteet painottavat läpinäkyvyyden periaatetta. Yritysten odotetaan viestivän ihmisoikeusvastuuseen liittyvistä toimistaan ja niiden tehokkuudesta. Avoimen sisäisen ja ulkoisen viestinnän avulla yritys pystyy osoittamaan, että se kunnioittaa ihmisoikeuksia ja etenee niihin liittyvän riskienhallintansa vahvistamisessa. Viestinnässä on tärkeää varmistaa, että se saavuttaa keskeiset kohderyhmät ja että se kuvaa läpinäkyvästi riskien vakavuutta ja toteutettuja toimenpiteitä. Hyödynnettävät viestintäkanavat voivat olla moninaiset verkkosivuista ja vuosiraporteista julkisiin esiintymisiin ja keskusteluun sosiaalisessa mediassa. Läpinäkyvyyden varmistaminen myös sisäisessä viestinnässä tukee ihmisoikeusvastuuseen sitoutumista ja siihen liittyvää oppimista organisaatiossa.

Korjaavat toimenpiteet ja valitusmekanismit

Aiheuttaessaan kielteisiä vaikutuksia ihmisille tai myötävaikuttaessaan tällaisten vaikutusten syntyyn esimerkiksi toimitusketjuissaan on yrityksen ryhdyttävä toimenpiteisiin vaikutusten korjaamiseksi. Toimenpiteiden tulee olla riittäviä, tehokkaita ja nopeita. Ne voivat olla erimuotoisia ja toisiaan täydentäviä, kuten esimerkiksi julkinen anteeksipyyntö, sairaanhoidon tai kuntoutuksen korvaaminen, hallinnan tai arvon palauttaminen, taloudellinen tai muunlainen korvaus, toimet vaikutuksen toistumisen estämiseksi, tai seuraamukset, kuten sakot. Vaikutuksen kohteena olevien ihmisten näkemysten kuuleminen ja huomioon ottaminen toimenpiteistä ja niiden toteutustavoista päätettäessä on tärkeää.

Toimivat valitusmekanismit ovat kanavia, joiden kautta liiketoiminnan mahdollisten vaikutusten kohteena olevat ihmiset ja yhteisöt voivat ilmoittaa huolenaiheistaan ja vaatia oikeuksiaan. Sen lisäksi, että ne mahdollistavat korjaaviin toimenpiteisiin ryhtymisen, ne ovat yrityksille myös tärkeä tiedonlähde organisaation sisäistä oppimista ja kehittämistä varten. Kanavien kehittämisessä on mietittävä tarkkaan niiden saavutettavuutta ja luottamuksellisuutta esimerkiksi eri asiakasryhmien tai erilaisista taustoista tulevien työntekijöiden näkökulmista. Yritysten tulisi myös tiedottaa, miten valituskanavan kautta ilmoitetut asiat käsitellään ja millaisella aikataululla.

3 Ihmisoikeusvastuun tila asumis- palveluja tuottavissa yrityksissä

Sosiaalihuollon asumispalveluista Suomessa

Asumispalvelut ovat lakisääteisiä sosiaalipalveluja, joita järjestetään sosiaalihuoltolain⁹ lisäksi myös vammaispalvelulain¹⁰ ja kehitysvammalain¹¹ perusteella. Myös lastensuojelulaissa¹² sekä vanhuspalvelulaissa¹³ on asumiseen liittyvää sääntelyä. Vuodesta 2023 lähtien sosiaalihuollon asumispalveluiden järjestämisestä on vastannut hyvinvointialue. Hyvinvointialue voi tuottaa järjestämisvastuulleen kuuluvat palvelut itse, yhteistoiminnassa muiden hyvin-

vointialueiden kanssa tai hankkia ne sopimukseen perustuen muilta palvelujen tuottajilta.¹⁴ Hyvinvointialue voi siis tuottaa näitä palveluita, kuten muitakin sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja, hankkimalla niitä yksityiseltä palveluntuottajalta.¹⁵

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) tilastot vuodelta 2023¹⁶ osoittavat, että yksityisillä palveluntuottajilla (sisältäen yritykset ja järjestöt) on merkittävä osuus eri kohderyhmille tarjottavien asumispalveluiden tuottamisessa (Taulukko 1). Yksityisten palveluntuottajien osuus on erityisen suuri mielenterveyskuntoutujien (94 prosenttia sekä yhteisöllisessä että ympärivuorokautisessa asumisessa) ja vaikeavammaisten henkilöiden (84 prosenttia ja 92 prosenttia) kohdalla. Lisäksi päihdekuntoutujien laitospalveluista iso osa (79 prosenttia) tuotetaan yksityisten toimijoiden toimesta. Asiakasmääriä tarkastellessa yksityiset palveluntuottajat ovat merkittävässä roolissa erityi-

-
- 9 L 30.12.2014/1301. Sosiaalihuoltolaki. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
- 10 L 3.4.1987/380. Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>
- 11 L 23.6.1977/519. Laki kehitysvammaisten erityishuollosta. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>
- 12 L 13.4.2007/417. Lastensuojelulaki. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>
- 13 L 28.12.2012/980 Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalv palveluista. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>

-
- 14 L 611/2021. Laki hyvinvointialueesta. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210611>
- 15 L 29.6.2021/612 Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2021/20210612>
- 16 THL, Sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut 2023. Tilastoraportti 22/2024. <https://thl.fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/ikaantyneet/sosiaalihuollon-laitos-ja-asumispalvelut>

Taulukko 1. Julkisen ja yksityisen sektorin laitos- ja asumispalvelut (ympäri vuorokautiset palvelut sekä yhteisöllinen asuminen) iäkkäille, kehitys- ja vaikeavammaisille, mielenterveyskuntoutujille sekä päihdekuntoutujille. THL:n tilastoraportissa (2024)¹⁷ todetaan, että lukumäärät ovat osittain todellista pienempiä puuttuvien tietojen takia.

Palvelu	Asiakkaita vuoden 2023 lopussa	Julkisen palveluntuottajan osuus %	Yksityisen palveluntuottajan osuus %
lääkkäiden laitoshoido	2822	84	16
lääkkäiden ympärivuorokautinen palveluasuminen	45 820	44	56
lääkkäiden yhteisöllinen asuminen	4182	29	71
Kehitysvammaisten laitospalvelu	451	94	6
Kehitysvammaisten ympärivuorokautinen palveluasuminen	9057	44	56
Kehitysvammaisten yhteisöllinen asuminen	1644	53	47
Vaikeavammaisten ympärivuorokautinen palveluasuminen	2711	8	92
Vaikeavammaisten yhteisöllinen asuminen	119	16	84
Mielenterveyskuntoutujien ympärivuorokautinen palveluasuminen	4111	6	94
Mielenterveyskuntoutujien yhteisöllinen asuminen	3671	6	94
Päihdehuollon laitospalvelu	6225	21	79

17 THL, Sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut 2023. Tilastoraportti 22/2024. <https://thl.fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/ikaantyneet/sosiaalihuollon-laitos-ja-asumispalvelut>

sesti iäkkäiden asumispalveluissa (noin 29 000 iäkästä henkilöä yksityisten tuottamien palvelujen piirissä vuonna 2023).

THL julkaisee tilastoraporttia myös lastensuojelun osalta. Vuonna 2023 kodin ulkopuolelle sijoitettuna olleista lapsista (0-17-vuotiaat) oli 49 prosenttia (8421 lasta) laitossijoituksessa (lastensuojelulaitos, perhekuntoutusyksikkö, koulukoti, päihdehuoltolaitos tai kehitysvammalaitos). Kyseiset luvut koskevat viimeisimmän sijoituspaikan tietoa. Sijoitetulla lapsella saattaa vuoden aikana olla useita erilaisia sijoituksia. Vuoden 2023 lopussa huostassa olleista lapsista 36 prosenttia oli laitoshoidossa (3471 lasta). Näiden lisäksi 184 nuorta, jotka olivat täyttäneet 18 vuotta, oli sijoitettuna laitoshoittoon (24 prosenttia).¹⁸

THL:n lastensuojelun tilastoraportissa ei ole eritelty laitoshoidon palveluntuottajaa. Laitospalveluiden tuottajia koskevia tilastoja on vuosien aikana kerätty eri tavoin, ja niiden sisällöt ovat vaihdelleet, mutta eri tilastoissa ja selvityksissä on yleisenä suuntana havaittu, että yksityisten palveluntuottajien rooli on viimeisten vuosikymmenten aikana kasvanut.¹⁹ Lithin (2021)²⁰ tekemän selvityksen mukaan lasten ja nuorten laitoshoidossa yritysten osuus toimipaikkojen liikevaihdosta oli 18,2 prosenttia vuonna 2019.

Kaiken kaikkiaan yksityisen palveluntuottajien osuus eri kohderyhmien asumispalveluissa

on vuosien varrella kasvanut, mutta kasvu on keskittynyt harvalukuisen joukkoon suuria yrityksiä. Vuosina 2015–2019 yli 250 henkilön yritysten osuudet asumisen sisältävien sosiaalipalveluiden työllisyydestä ja liikevaihdosta lisääntyivät 34–35 prosentista 51 prosenttiin. Koti- ja ulkomaisten pääomasijoittajien omistamat yritykset ovat laajentaneet toimintaansa uusia toimipaikkoja perustamalla (mukaan lukien kiinteistöjen rakennuttaminen) sekä ostamalla omistukseensa satoja paikallisia hoivakoteja eri puolilta Suomea.²¹

Asumispalveluita tarjoavat yksityiset palveluntuottajat ovat myös keskisuuria työllistäjiä. Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) sote-palvelualan toimialaraportissa julkaistujen tietojen perusteella vuonna 2020 asumispalveluissa työskenteli yli 90 000 työntekijää, josta yli puolet työskenteli yksityisten palveluntuottajien (yritykset ja järjestöt) palveluksessa.²²

Arviointiin valitut asumispalveluita toteuttavat yritykset

CHRB-metodologialla toteutetussa asumispalveluita tarjoavien yritysten ihmisoikeusvastuun tilanteen arvioinnissa keskityttiin yrityksiin, jotka tarjosivat asumispalveluita ja työllistivät yli 250 henkilöä. Vuonna 2021 tällaisia yrityksiä oli 13, ja vuosina 2023–2024 niitä oli yhteensä 16 (Taulukko 2). Tarkasteltujen yritysten määrä kasvoi, koska kolmen asumispalveluita tarjoavan yrityksen kohdalla työntekijämäärä ylitti 250 henkilöä. Lisäksi arviointiin sisällytettyjen yritysten välillä

-
- 18 THL, Lastensuojelu 2023. Tilastoraportti 19/2024. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/148992/Lastensuojelu_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 19 Ranta, H., Lastensuojelun laitoshoidon markkinoistuminen lainsäädännössä ja viranomaisasiakirjoissa. *Janus* 32(1) 2024, s. 54–72. <https://journal.fi/janus/article/view/120061>
- 20 Lith, P., Palveluasumisen markkinat Suomessa. Tilastollinen selvitys toimialan palvelukysynnästä ja palveluntuottajista. Helsinki 31.3.2021. <https://www.hyvinvointiala.fi/wp-content/uploads/2021/04/servicehem2021.pdf>

-
- 21 Lith, P., Palveluasumisen markkinat Suomessa. Tilastollinen selvitys toimialan palvelukysynnästä ja palveluntuottajista. Helsinki 31.3.2021. <https://www.hyvinvointiala.fi/wp-content/uploads/2021/04/servicehem2021.pdf>
- 22 TEM, Toimialaraportit. Sote-palveluala. Työvoima, yksityisen sektorin rooli ja kansainvälistyminen. TEM toimialaraportit 2023:2. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164805>

tapahtui joitakin yritysostoja tai fuusioita (koski kolmea vuonna 2021 arvioinnissa mukana ollutta yritystä). Vuoden 2024 tarkastelussa kävi ilmi, että muutokset jatkuivat, koska yhden yrityksen kohdalla oli tehty päätös liiketoimintaosan myynnistä toiselle asumispalveluita tarjoavalle yritykselle ja toinen yritys oli siirtynyt holding-yhtiön omistukseen.

Iso osa arviointiin sisällytetyistä yrityksistä oli suomalaisyrityksiä, joiden pääkonttori on Suomessa. Vuonna 2024 liikevaihdoltaan suurimpien yritysten joukossa (liikevaihto yli 100 miljoonaa euroa) oli neljä ulkomaalaisomistuksessa olevaa yritystä. Kuuden yrityksen omistajana tai taustaorganisaationa oli säätiö tai yhdistys.

Taulukko 2. Selvitykseen sisällytettyjen yritysten omistusperusta, liikevaihdon suuruus, henkilöstön määrä, asumispalvelut kohderyhmittäin sekä maantieteellinen toiminta-alue.

Taustatiedot ja niiden luokittelu		Yritysten määrä otoksessa vuosittain		
		2021	2023	2024
Omistus	Suomalainen	10	12	11
	Ulkomaalainen	3	4	5
	Pörssiyritys	3	3	3
Liikevaihto	Yli 100 miljoonaa euroa	5	6	7
	50-100 miljoonaa euroa	1	4	3
	1-49 miljoonaa euroa	7	6	6
Henkilöstö	Yli 5000 henkilöä	4	4	5
	1000-5000	2	4	2
	250-1000	6	8	9
	Ei tietoa	1		
Kohderyhmät	Vammaiset henkilöt	11	13	13
	Ikäntyneet	8	11	12
	Mielenterveys- ja päihdekuntoutajat	7	6	8
	Lastensuojelu	3	4	7
Maantieteellinen toiminta-alue	Eri puolella Suomea	9	10	11
	Kahdella alueella (Etelä-, Länsi-, Itä- ja Pohjois-Suomi)	2	4	5
	Yhdellä alueella	2	2	0

Arviointiin sisältyneiden yritysten nimet ovat liitteessä 1. Koska tavoitteena on antaa kokonaiskuva asumispalveluita tarjoavien yritysten ihmisoikeusvastuun tilasta Suomessa, julkaisussa ei käsitellä yrityskohtaisia tuloksia, vaan keskitytään arvioinnin kokonaistuloksiin ja niihin liittyviin trendeihin.

Yritysten koko sekä liikevaihdolla että henkilöstöllä mitattuna vaihteli merkittävästi. Vuosien välisenä yleisenä trendinä on ollut liiketoiminnan (liikevaihdon ja henkilöstön) kasvu sekä suurempien että pienempien yritysten kohdalla. Henkilöstöä ja liikevaihtoa tarkastellessa on hyvä huomioida, että osa tarkastelluista yrityksistä tarjoaa muitakin sosiaali- ja terveysalan palveluita kuin asumispalveluita. Lisäksi jotkut niistä ovat osa suurempaa konsernia. Tarkastelu on tehty konsernitasolla, koska kaikkien konserniyritysten kohdalla tietoja asumispalveluita tarjoavien tytäryhtiöiden liikevaihdosta ja henkilöstön määrästä ei ollut. Myös politiikkalinjat olivat yleensä konsernitasoisia.

Valtaosa, eli 13 yritystä 16:sta, tuotti asumispalveluita vammaisille henkilöille. Iso osa yrityksistä (12) tuotti asumispalveluita myös ikääntyneille henkilöille. Etenkin suurimmat yritykset tarjoavat asumispalveluita useimmille kohderyhmille, vaikka suurimpienkin joukossa keskittymistä tiettyihin ryhmiin tapahtuu (esimerkiksi myydään vanhuspalveluliiketoiminta ja siihen liittyvät asumispalvelut toiselle suurelle yritykselle). On myös tärkeää pitää mielessä, että vaikka asumispalveluyksikkö on perustettu tietylle kohderyhmälle, tilanne on todellisuudessa monitahoisempi. Esimerkiksi vammaispalvelulain nojalla asumispalveluja saavat henkilöt edustavat eri ikäryhmiä, ja osa heistä voi olla mielenterveys- ja päihdepalvelujen asiakkaita.

Iso osa yrityksistä toimi eri puolella Suomea, tai niillä on yksiköitä kahdella alueella (esimerkiksi Etelä- ja Länsi-Suomessa). Vuonna 2023 tarkastelussa oli mukana kaksi yritystä, joiden yksiköt olivat kahdella alueella, mutta vuonna 2024 nekin olivat laajentaneet toimintaansa uudelle alueelle. Elokuussa 2024 tehdyn päi-

vityksen aikana kävi myös ilmi, että yksi yritys on laajentamassa toimintaansa Etelä- ja Länsi-Suomesta Pohjois-Suomeen ensi vuoden alussa.

CHRB-metodologialla toteutetun arvioinnin tulokset

a) Arvioinnissa käytetty mittaristo

Asumispalveluja tarjoavien yritysten ihmisoikeussuoritumista arvioitiin Corporate Human Rights Benchmarkin (CHRB) kehittämällä keskeisten UNGP-mittareiden (The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP) metodologialla. Samaa metodologiaa on käytetty yritysten ihmisoikeusvastuun tilan arviointiin varsin laajasti eri maissa ja kansainvälisellä tasolla, mikä mahdollistaa tulosten laajemmankin vertailun.

Kolmentoista mittarin työkalu perustuu julkisesti saatavilla olevan tiedon (verkkosivut, raportit ja mahdollinen muu tieto viimeiseltä kolmelta vuodelta) analysointiin. Tämä linjaus perustuu YK:n ohjaviin periaatteisiin sisältyvään läpinäkyvyyden periaatteeseen, joka edellyttää yrityksiltä avointa ja aktiivista viestintää ihmisoikeuksiin sitoutumisestaan, ihmisoikeusriskeistään ja vaikutuksistaan sekä näihin liittyvistä toimistaan.

Työkalu kattaa seuraavat kolme teemakokonaisuutta:

- **Teema A:** neljä mittaria, joissa tarkastellaan yritysten sitoutumista ihmisoikeuksien kunnioittamiseen yleisesti, työntekijöiden ihmisoikeuksien kunnioittamiseen, sidosryhmien osallistamiseen sekä korjaaviin toimenpiteisiin
- **Teema B:** kuusi mittaria, joista yksi tarkastelee ihmisoikeusvastuuseen liittyvää vastuun- ja työnjakoa organisaatiossa ja muut viisi mittaria ihmisoikeushuolellisuusvelvoiteprosessin eri vaiheiden toimeenpanoa.

- **Teema C:** kolme mittaria, joista kaksi tarkastelee valitusmekanismeja työntekijöille sekä ulkopuolisille tahoille yhden mittarin tarkastellessa yrityksen lähestymistapaa korjaaviin toimenpiteisiin.

Keväällä 2021 tehdystä arvioinnista käytettiin CHRB:n vuonna 2019 julkaisemaa metodologiaa, jota käytettiin vertailtavuuden vuoksi myös seuraavissa arvioinneissa. CHRB julkaisi syksyllä 2021 uuden version keskeisten UNGP-mittareiden metodologiasta. Siinä teemat ja mittarit ovat pitkälti samat, mutta teemasta A on jätetty pois sidosryhmien osallistumiseen liittyvä mittari ja yksittäisten mittareiden sisältöä on joissakin kohdissa muokattu.

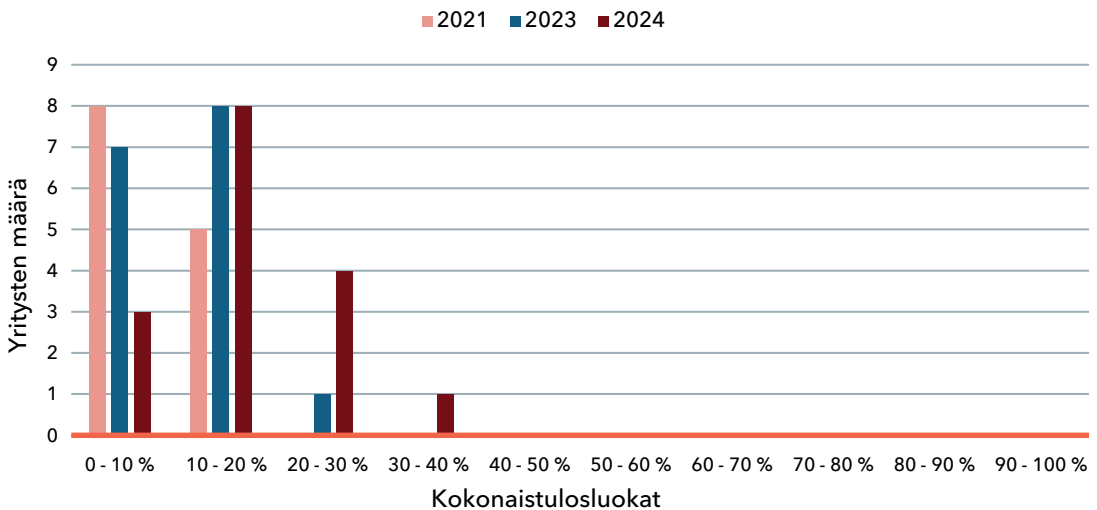
Arvioinnissa annetut pisteet on muunnettu prosenttipisteiksi siten, että maksimi on 100 prosenttipistettä. Tämä mahdollistaa vertailun

muihin, samalla metodologialla tehtyihin arviointeihin kuten esimerkiksi SIHTI-hankkeessa saatuihin tuloksiin.²³

b) Arvioinnin kokonaistulokset

Julkisesti saatavilla oleviin tietoihin perustuvan ja keskeisillä UNGP-mittareilla tehdyn arvioinnin tulokset osoittavat, että asumispalveluita tarjoavat yritykset ovat edenneet ihmisoikeusvastuuseen liittyvissä toimissaan vuosien 2021 ja 2024 välisenä aikana (Kuva 6). Vuonna 2021 vain viisi yritystä 13:sta ylitti 10 prosentin kokonaispis-

23 Tran-Nguyen, E., Halttula, S., Vormisto, J., Aho, L., Solitander, N., Rautio, S., ja Villa, S., Suomalaisyritysten ihmisoikeus-suorituksen tila (SIHTI)-hanke. Selvitys suomalaisyritysten ihmisoikeus-suorituksen tilasta, Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta 2020:57. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162648>



Kuva 6. Corporate Human Rights Benchmarkin (CHRB) keskeisillä UNGP-mittareilla arvioitujen yritysten kokonaistulosten jakautuminen tulosluokittain vuosina 2021, 2023 ja 2024 (n=13 yritystä vuonna 2021, n=16 yritystä vuosina 2023 ja 2024).

temäärän, ja kolme yritystä ei saanut yhtään pistettä. Vuonna 2023 yhdeksän yritystä ylitti 10 prosentin pisterajan ja vuonna 2024 niitä oli selkeä enemmistö eli 13 (tarkastelussa 16 yritystä kumpanakin vuonna). Pisteittä jääneitä yrityksiä vuonna 2024 oli yksi, ja korkeimmat kokonaispisteet olivat 30 prosentin tuntumassa (30,8 prosenttia ja 28,8 prosenttia).

Hyvästä kehityksestä huolimatta on todettava, että asumispalveluita tarjoavat yritykset ovat ihmisoikeusvastuuseen liittyvissä toimissaan vielä suhteellisen alkuvaiheessa, sillä kokonaiskeskiarvo ei vielä viimeisenäkään tarkasteluvuonna yltänyt kovin korkealle tasolle. Kokonaispisteiden keskiarvo 16 yritykselle vuonna 2024 oli 15,4 prosenttia (Taulukko 3). Esimerkiksi useiden eri toimialojen yrityksiä kattaneessa SIHTI-hankkeessa vuonna 2021 arvioitujen 78 yrityksen kokonaispisteiden keskiarvo oli 27,2 prosenttia.

Kokonaistuloksia tarkastellessa yrityksen koolla näyttäisi olevan vaikutusta, sillä viiden suurimman yrityksen (liikevaihdon perusteella) kokonaispisteiden keskiarvot olivat kaikkina tarkasteluvuosina korkeammat kuin kaikkien yritysten kokonaispisteistä laskettu keskiarvo (Taulukko 3). Eroa selittänee osittain se, että suurimmilla yrityksillä on sekä vastuullisuustyöhönsä että siitä viestimiseen yleensä pieniä yrityksiä enemmän resursseja. Arvioinnissa oli mukana yrityksiä, jotka eivät esimerkiksi julkaise vuosi- tai vastuullisuusraportteja ja usein myös niiden verkkosivuilla tietoja oli kohtuullisen niukasti. Tällöin julkisesti saadun tiedon määrä jää varsin suppeaksi.

Taulukko 3. Corporate Human Rights Benchmarkin (CHRB) keskeisillä UNGP-mittareilla arvioitujen yritysten kokonaistulosten jakautuminen osa-alueittain vuosina 2021, 2023 ja 2024 (n=13 yritystä vuonna 2021, n=16 yritystä vuosina 2023 ja 2024). Viisi suurinta yritystä on määritelty konsernitason liikevaihdon perusteella.

Arvioinnin osa-alueet	2021		2023		2024	
	Koko otoksen keskiarvo (%)	Viiden suurimman yrityksen keskiarvo (%)	Koko otoksen keskiarvo (%)	Viiden suurimman yrityksen keskiarvo (%)	Koko otoksen keskiarvo (%)	Viiden suurimman yrityksen keskiarvo (%)
A. Sitoumukset	3,8/31	6,9/31	4,7/31	9,6/31	6,9/31	12,7/31
B. Ihmisoikeus-huolellisuusvelvoite	0/46	0/46	0/46	0/46	1,0/46	1,9/46
C. Korjaavat toimenpiteet ja valitusmekanismi	4,0/23	7,3/23	5,4/23	8,1/23	7,6/23	9,6/23
Kokonaistulokset	7,8/100	14,2/100	10,1/100	17,7/100	15,4/100	24,2/100

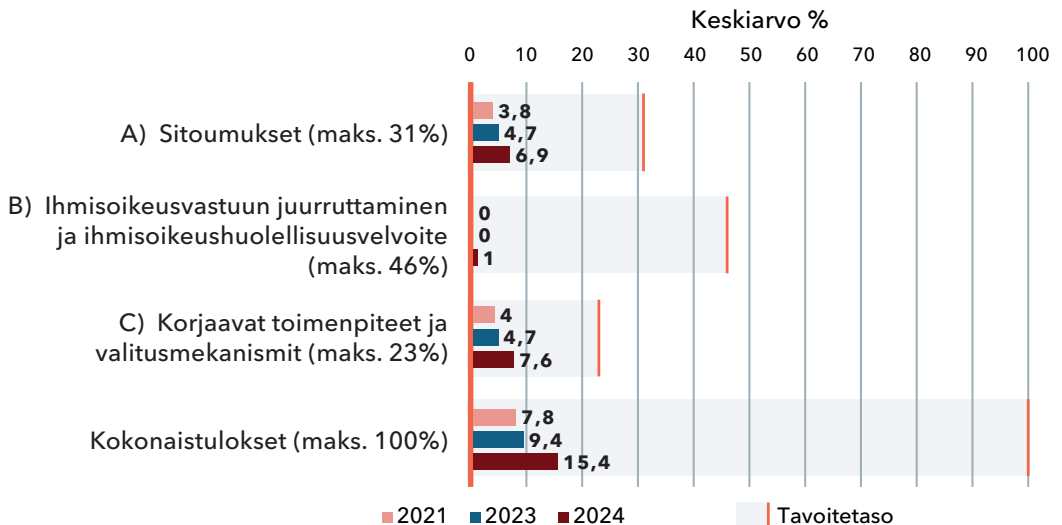
c) Arvioinnin teemakohtaiset tulokset: sitoumukset

Yrityksen ihmisoikeusvastuun toimeenpano lähtee liikkeelle yrityksen ja sen johdon julkisesta sitoutumisesta kunnioittaa ihmisoikeuksia. Vuonna 2021 näitä julkisen sitoumuksen tehneitä yrityksiä oli vain kolme (3/13), mutta vuonna 2024 niiden määrä oli kasvanut kahdeksaan (8/16). Näiden kahdeksan joukossa oli kaikki viisi suurinta yritystä.

Työntekijöiden ihmisoikeuksien kunnioittamiseen sitoutumisesta sai pisteitä vuonna 2021 kaksi yritystä, ja vuoden 2024 tarkastelussa näiden yritysten määrä nousi viiteen. Tämä myönteinen kehitys näkyy luonnollisesti myös sitoumuksiin liittyvissä kokonaispisteissä (Taulukko 3, Kuva 7). On kuitenkin todettava, että yksikään yritys ei täyttänyt työntekijöiden ihmisoikeuksien kunnioittamiseen asetettuja kriteerejä kokonaan, eli olisi eksplisiittisesti sitoutunut ILO:n työelämän perusoikeuksia ja periaatteita koskevaan julistukseen sisältyneisiin oikeuksiin ja vapauksiin sekä ILO:n työaika-

koskeviin standardeihin niin omissa toiminnassaan kuin hankintaketjuissaan. Eksplisiittinen sitoutuminen tarkoittaa, että kaikki edellä mainitut perusoikeudet ja standardit on käyty läpi yrityksen julkisesti saatavilla olevassa politiikkalinjauksessa tai muussa eettisessä ohjeituksessa (esimerkiksi code of conduct, supplier code of conduct).

Valtaosa (13/16) yrityksistä sai tässä sitoumuksiin liittyvässä kokonaisuudessa pisteitä siitä, että ne kertoivat julkisesti asiakkaiden sekä työntekijöiden, eli oikeudenhaltijoiden, kuulemisesta ja osallistamisesta. Asiakkailta ja heidän läheisiltään kerätään palautetta esimerkiksi erilaisten kyselyiden, palautelaatikoiden, asukaskokousten tai yhteistyöryhmien avulla. Yritykset keräävät myös säännöllisesti tietoa työntekijöiden hyvinvoinnista muun muassa kyselyjen, palautekeskustelujen ja kokousten muodossa. Moni yritys mainitsi myös keräävänsä palautetta palvelujen tilaajalta. Tätä oikeudenhaltijoiden osallistamista ei kuitenkaan eksplisiittisesti yhdistetty yrityksen ihmisoikeusvastuun kehittämiseen.



Kuva 7. Keskeisillä UNGP-mittareilla tehdyn arvioinnin tulokset teemoittain (n=13 yritystä vuonna 2021, n=16 yritystä vuosina 2023 ja 2024).

Palautteen keräämistä asiakkailta, työntekijöiltä ja muilta ryhmiltä kuvattiin yritysten raporteissa ja verkkosivuilla, mutta myös omavalvontaohjelmissa- ja suunnitelmissa. Omavalvontaohjelmat ja -suunnitelmat ovat lakisääteisiä. Palveluntuottajilta edellytetään, että asiakkailta, heidän omaisiltaan ja läheisiltään sekä henkilöstöltä kerätään säännöllisesti palautetta. Omavalvontaohjelmat ja -suunnitelmat pitää myös julkaista esimerkiksi verkossa, minkä lisäksi suunnitelmien tulee olla julkisesti nähtävänä myös palveluyksiköissä. Tarkastelujakson aikana oli huomattavissa, että niiden yritysten määrä, jotka julkaisivat omavalvontaohjelmiaan ja -suunnitelmiaan verkkosivuillaan, kasvoi. Näin ollen tietoa oikeuksienhaltijoiden osallistamisesta oli myös enemmän tarjolla viimeisimmän tarkastelukerran osalta.

Viimeinen mittari ihmisoikeussitoumusta koskevassa arviointiosiossa tarkasteli yrityksen julkista sitoutumista korjaaviin toimenpiteisiin. Tällainen julkinen sitoutuminen löytyi vain yhdeltä yritykseltä.

d) Arvioinnin teemakohtaiset tulokset: ihmisoikeushuolellisuusvelvoite

YK:n ohjaavissa periaatteissa keskeisessä asemassa olevan ihmisoikeuksia koskevan huolellisuusvelvoiteprosessin toimeenpano ei valtaosassa yrityksistä ole lähtenyt liikkeelle vielä lainkaan julkisesti saatavilla olevan tiedon perusteella. Vain neljä yritystä sai viimeisimmässä tarkastelussa pisteitä tässä osiossa (Taulukko 3, Kuva 7). Kaksi yritystä kuvasi ihmisoikeusvastuuseen liittyvää vastuun- ja työnjakoa organisaatiossaan. Yksi yritys kertoi vastuullisuusarvioinnistaan, johon sisältyi myös ihmisoikeusriskien identifiointia, sekä tehdyn arvioinnin tuloksista. Lisäksi yksi yritys kertoi toimitusketjuihinsa liittyvästä ihmisoikeusriskien kartoitusprosessistaan.

Muutaman yrityksen kohdalla ihmisoikeudet näkyivät yleisellä tasolla riskinhallinnan kuvauksessa tai vastuullisuustavoitteiden kohdalla,

mutta varsinaisia oikeudenhaltijoihin kohdistuvia riskejä ei kuitenkaan kuvattu eikä riskien tunnistamiseen liittyviä prosesseja avattu. Yksi yritys kertoi vastuullisuusraportissaan vuonna 2024 tehtävästä ihmisoikeusvaikutusten arvioinnista, mikä haastatteluiden perusteella onkin tehty, mutta siitä ja sen tuloksista ei vielä viimeisintä arviota tehdessä ollut julkisesti saatavilla olevaa tietoa.

Lisäksi yhdessä yrityksessä on kehitetty työkalu vammaisten henkilöiden toteuttamille vertaisarvioinneille. Työkalu pohjautuu vahvasti YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien sopimuksen normeihin ja periaatteisiin. Vaikka kyseisessä yrityksessä ei vielä ole lähdetty kokonaisvaltaisesti toteuttamaan ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen toimeenpanoa, tämä työkalu sekä arvioinnit ovat tärkeitä ihmisoikeusriskien tunnistamisen kannalta.

e) Arvioinnin teemakohtaiset tulokset: korjaavat toimenpiteet ja valitusmekanismit

Valitusmekanismeihin ja korjaaviin toimenpiteisiin keskittyvä osa-alue ja siinä valitusmekanismeihin liittyvät mittarit ovat antaneet suhteellisesti parhaimpia tuloksia kaikkina arviointivuosina (Taulukko 3, Kuva 7). Ensimmäisessä arvioinnissa vuonna 2021 kahdeksalla (8/13) yrityksellä löytyi julkista tietoa valitusmekanismeista, ja viimeisimmässä päivityksessä 2024 viisitoista (15/16) yritystä kertoi valitusmekanismeistaan. Hieman enemmän kerrottiin ulkopuolisille tahoille tarjolla olevasta valituskanavasta: vuonna 2024 näitä yrityksiä oli neljätoista (14/16) yritystä ja vuonna 2021 seitsemän (7/13). Vastaavasti omille työntekijöille tarjolla olevasta kanavasta julkisesti antoi tietoja vuonna 2024 kolmetoista (13/16) yritystä ja vuonna 2021 näitä oli viisi (5/13). Vaikka EU:n direktiivin myötä vuonna 2023 voimaan tullut ilmoittajansuojelulaki ei koskekaan asumispalveluita²⁴, on mahdollista, että sen voimaantulo

24 Oikeusministeriö, Ilmoittajansuojelu, <https://oikeusministerio.fi/ilmoittajansuojelu>.

on voinut osaltaan edistää valitusmekanismien kehittämistä.

Tietoa valituskanavien toiminnasta, kuten esimerkiksi raportoitujen tapausten prosessoinnista, oli erittäin niukasti, eikä julkisesti saatavilla olevan tiedon perusteella ollut selvää, liittyivätkö tapaukset ihmisoikeuksiin. Samoin tietoa oli hyvin niukasti siitä, tarjoaako yritys mahdollisuuden hankintaketjunsä työntekijöille käyttää valituskanavaansa tai edellyttääkö yritys toimittajiltaan valituskanavaa omille työntekijöilleen.

Yksikään yritys ei viestinyt julkisesti mitään mahdollisista korjaavista toimenpiteistään tai niihin liittyvästä lähestymistavastaan.

4 Yritysten ihmisoikeusvastuun erityispiirteitä asumispalveluissa

Yritysten ihmisoikeusvastuuseen liittyvät keskustelut sekä ohjeistukset keskittyvät usein työntekijöiden oikeuksiin yrityksen omissa liiketoiminoissa sekä yleisellä tasolla toimitusketjuihin liittyviin ihmisoikeusriskeihin ja -vaikutuksiin. Selvityksen alkuvaiheessa 2021 tehtiin pientä kartoitusta mahdollisista sote-alan yritysten liiketoiminnan erityispiirteitä huomioivista ja niille tyypillisten riskien tunnistamista, arviointia ja hallintaa tukevista ohjeistuksista tai työkaluista. Näitä ei kuitenkaan löydetty, ja myös myöhemmissä keskusteluissa yritysten kanssa tämä puute nousi esiin.

Työntekijöiden oikeudet ja toimitusketjujen ihmisoikeusriskit ja -vaikutukset ovat hyvin tärkeitä myös asumispalveluita tarjoavien yritysten ihmisoikeusvastuuta tarkasteltaessa, mutta niiden rinnalla palveluja käyttäviin asukkaisiin kohdistuvat riskit ja vaikutukset ovat keskeisiä. Sosiaalihuollon asumispalveluja tarjoavien yritysten liiketoiminta keskittyy järjestämään palveluja ihmisille, joista merkittävällä osalla on eri syistä vaikeuksia valvoa oikeuksiaan ja vaatia niiden toteuttamista. Asukkaiden ihmisoikeusriskit vaihtelevat yksilöllisesti. Joitakin yleisiä riskitekijöitä on kuitenkin osoitettavissa.

Riippuvuussuhde lisää haavoittuvuutta

Tilanne, jossa ihminen tarvitsee palvelua selviytyäkseen jokapäiväisestä elämästään, asettaa hänet vahvaan riippuvuussuhteeseen asumispalvelun tarjoajaan. Palveluntarjoajilla on tällaisissa tilanteissa keskeinen rooli monien, ihmisen arjen kannalta keskeisten ihmisoikeuksien turvaamisessa (katso kuva 4). Tämä asetus asettaa ihmisen myös alttiiksi erilaisille kohteluun liittyville ongelmille, kuten esimerkiksi yksityisyyden tai fyysisen koskemattomuuden vaarantumiselle. Asumispalveluyksiköiden toimintatavat saattavat esimerkiksi olla laitostavaltaisia ja johtaa asukkaan itsemääräämisoikeuden vaarantumiseen. Laitosmainen asuminen ja riittämättömät palvelut herkästi vaarantavat mahdollisuuden osallisuuteen yhteiskunnassa. Laitosmaisuus ja organisaatiolähtöisyys voivat myös vaarantaa asukkaiden riittävän kuulemisen heihin liittyvissä kysymyksissä.

Monet tekijät, kuten esimerkiksi ikä ja terveydentila, voivat vaikuttaa siihen, miten ihminen kykenee ajamaan oikeuksiaan. Esimerkiksi lapset ovat aina alisteisessa asemassa suhteessa aikuisiin. Vastaavasti vakavan sairauden tai päihderiippuvuuden kanssa kamppailevien ihmisten voimavarat pitää kiinni oikeuksistaan ovat heikentyneet. Kuuluminen yhteiskunnassa laajemmin syrjintää – esimerkiksi etnisen taustan, seksuaalisen suuntautumisen tai uskonnon perusteella – kokevaan ihmisryhmään voi myös

heikentää asukkaan uskallusta tai jaksamista vaatia oikeuksiaan. Merkittävä osa asumispalvelujen asukkaista tarvitseekin rohkaisua, tukea tai apua pystyäkseen ilmaisemaan tahtonsa ja voidakseen esimerkiksi antaa palautetta saamastaan palvelusta. Jos tällaista tukea ei ole saatavilla, ihmisen ääni voi jäädä kuulumattomiin.

Laajat ihmisoikeusvaikutukset

Yleisesti liiketoiminnassa yritysten tuottamat palvelut ja tuotteet liittyvät johonkin tiettyyn, melko rajattuun tarpeeseen tai elämän osa-alueeseen. Asumispalveluissa on kuitenkin useimmiten kyse palvelusta, joka vaikuttaa merkittäväällä tavalla asukkaan elämään ja sen eri osa-alueisiin. Siksi asumispalveluilla on moninaisia vaikutuksia asukkaiden perus- ja ihmisoikeuksien toteutumiseen.

Itsemääräämisoikeus on perustavanlaatuisen asia näissä palveluissa. Se on osa oikeutta henkilökohtaiseen vapauteen ja edellytys sille, että asukas voi käyttää muita oikeuksiaan. Se ei kuitenkaan kata kaikkia niitä ihmisoikeuskysymyksiä ja -riskejä, jotka palveluita tuottaessa on otettava huomioon. Esimerkiksi asukkaiden seksuaalioikeudet, kulttuuriset oikeudet ja uskonnonvapaus ovat asioita, joista käydään vielä suhteellisen vähän keskustelua.

Yritykset julkisten tehtävien toteuttajina

Oman erityispiirteensä sosiaalihuollon asumispalveluita tarjoavien yritysten ihmisoikeusvastuulle luo se, että palveluiden tilaajana kilpailutuksen kautta on julkinen sektori eli hyvinvointialue ja että tuotetuilla palveluilla toteutetaan julkisen sektorin lakisääteisiä tehtäviä. Tämä tarkoittaa, että palvelut tuotetaan valtaosin

julkisilla rahoilla ja usein hyvinvointialueiden itse tuottamien palvelujen rinnalla. Lisäksi palvelujen sisällön määrittävät lainsäädäntö ja hyvinvointialueiden omat ohjeet. Julkisen vallan velvoite turvata perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen ulottuu myös tilanteisiin, joissa lakisääteinen palvelu ostetaan yksityisiltä toimijoilta.

Keskustelua alalla on herättänyt kysymys siitä, että kun samoja palveluja tuotetaan sekä yksityisen että julkisen sektorin palveluntuottajien toimesta, ovatko palvelun tuottamisen vaatimukset samat kummallekin sektorille. Julkisessa keskustelussa ja tämänkin selvityksen yhteydessä on noussut esiin myös mahdollinen ristiriita yritystoimintaan sisäänrakennetun voiton maksimoinnin ja samalla kustannusten minimoinnin pyrkimyksen sekä asumispalveluissa keskiössä olevan asukkaan lakisääteisten oikeuksien toteutumisen välillä.

Vahvasti säädelty ala

Asumispalvelujen tuottamiseen liittyy palvelujen tavoitteita ja asukkaiden oikeuksia koskevan lainsäädännön lisäksi myös paljon muuta lainsäädäntöä. Yrityksiltä edellytetään muun muassa laadun varmistamiseen liittyviä toimia, mukaan lukien omavalvontaa. Hyvinvointialueet ja muut viranomaiset, kuten aluehallintovirastot ja Valvira, valvovat asumispalvelujen tuottajia. Onkin tärkeää, että ihmisoikeusvastuuseen liittyviä käytäntöjä kehitettäessä pyritään ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoiteprosessi mahdollisimman hyvin integroimaan jo olemassa oleviin prosesseihin ja käytäntöihin. Tämä auttaa yrityksiä järjestelmällisesti ja tehokkaasti hallitsemaan ihmisoikeusriskejään.

Kansainvälinen rekrytointi

Sote-alan työvoimapulan takia yritykset, mukaan lukien asumispalveluita tarjoavat yritykset, ovat viime vuosina rekrytoineet henkilökuntaa ulkomailta. Kansainväliseen rekrytointiin ja maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin työpaikoilla liittyy monenlaisia ihmisoikeusriskejä, kuten työperäisen hyväksikäytön uhriksi joutuminen. Nämä eivät sinällään ole erityisiä sote-alan yrityksille, vaan koskevat myös muita aloja. Asumispalveluihin liittyvän työn luonteen takia näitä riskejä on toki tarkasteltava varsin monialaisesti sekä eri taustaisten työntekijöiden että eri asiakasryhmien näkökulmasta.

Muiden toimijoiden merkitys

Vaikka asumispalveluita tarjoavien yritysten ihmisoikeusvastuun keskiössä on yrityksen ja asukkaan välinen vaikutussuhde, vaikuttavat tähän suhteeseen käytännössä myös useat muut toimijat. Arjen tasolla asukkaan omaiset ja läheiset voivat olla hyvinkin tärkeässä asemassa hänen oikeuksiensa toteutumisessa. Myös esimerkiksi edunvalvontajärjestöillä on merkittävä rooli asukkaiden oikeuksien edistämisessä etenkin yhteiskunnallisessa keskustelussa mutta myös palveluiden tasolla. Nämä toimijat on tärkeää ottaa huomioon asumispalveluita tarjoavien yritysten ihmisoikeusvastuusta käytävässä keskusteluissa.

Samalla on tärkeää huomata, että joillain asukasryhmillä, kuten esimerkiksi päihde- ja mielenterveyskuntoutujilla voi olla muita vähemmän läheisiä tai edunvalvontajärjestöjä nostamassa esille heidän näkökulmiaan niin julkisessa keskustelussa kuin palveluiden tasolla. Vähäinen julkinen keskustelu heidän tilanteistaan ja tarpeistaan voi yksilötasolla edelleen nostaa asukkaan kynnystä vaatia omia oikeuksiaan.

5 Haasteista ja kehittämistarpeista

Yritysten ihmisoikeusvastuun konkretisoiminen asumispalveluita toteuttavien yritysten arjessa

Kun selvitystyötä aloitettiin keväällä 2021, silloin tehdyissä haastatteluissa kävi ilmi, että YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet olivat asumispalveluita tarjoaville yritysduustajille varsin vieraita. Tietoisuus näistä periaatteista on sittemmin yrityksissä lisääntynyt ja siihen ovat omalta osaltaan todennäköisesti vaikuttaneet muun muassa EU:n yritysvastuudirektiivin ympärillä käyty julkinen keskustelu, tämän selvitystyön aikana yrityksille järjestetyt tilaisuudet (tietoisuus yritysten ihmisoikeusvastuusta sekä pyöreän pöydän keskustelu selvityksen tuloksista ja kehittämistoimenpiteistä) ja muut koulutukset, kuten esimerkiksi Global Compact Suomen järjestämä ihmisoikeuskoulutus. Yritysten ihmisoikeusvastuu on noussut keskusteluun myös Hyvinvointiala Hali ry:ssä isompien yritysten vastuullisuustyön sekä kasvaneen kansainvälisen rekrytoinnin myötä. Selvitystyön myöhemmässä vaiheessa on käynyt ilmi, etteivät YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet välttämättä ole tuttuja muillekaan sote-alan toimijoille.

Lisääntyneen tietoisuuden myötä yritykset ovat tunnistaneet, että ne tarvitsevat myös tukea ihmisoikeusvastuuta koskevaan työhönsä. Yritysten kanssa käydyissä keskusteluissa ja haastatteluissa tuotiin selkeästi esille tarve konkretisoida niin ihmisoikeuksia kuin ihmisoikeuksia koskevaa huolellisuusveloitteprosessia käytännön esimerkkien avulla. Keskusteluissa nousi esille myös, että olisi tärkeää tehdä näky-

väksi, miten itsemääräämisoikeus sekä yritysten laatujärjestelmään liittyvä työ linkittyy laajemmin ihmisoikeuksiin. Konkretisoimisen tarve tuli esille myös muiden kuin yritystoimijoiden haastatteluissa.

Erityisen paljon keskusteluissa ja haastatteluissa nousi esiin asiakkaiden itsemääräämisoikeus, sen rajoittaminen ja näihin asioihin liittyvät kehittämistarpeet. Esille nousivat lainsäädännössä olevat aukot sekä heikko perus- ja ihmisoikeuksien ymmärrys ja täten niiden rajoittamiseen liittyvien tilanteiden puutteellinen tunnistaminen yrityksissä. Yrityksissä on myös johtamiseen ja työkuultuuriin liittyviä puutteita. Haasteena on ollut myös itsemääräämisoikeutta varmistamaan kehitettyjen hyvien käytäntöjen vähäinen jakaminen.

Itsemääräämisoikeuteen liittyvästä ohjeistuksesta eräs haastateltava totesi, että siihen ei riitä pitkäkään konsernitason ohjeistus, vaan arjen työhön tarvitaan yksikkökohtainen suunnitelma ja ohjeistus, jossa keskiössä ovat yksikössä olevat ihmiset ja se, minkälaisessa ympäristössä yksikkö toimii. Suunnitelman ja ohjeistuksen lisäksi tarvitaan arjen tilanteista käytävää keskustelua ja hyvien käytäntöjen jakamista. Itsemääräämisoikeuteen liittyvän lainsäädännön osalta sosiaali- ja terveysministeriössä on käynnissä hanke, joka valmistelee lainsäädännön uudistamista.²⁵

25 Sosiaali- ja terveysministeriön tiedote 27.8.2024. Itsemääräämisoikeuden vahvistamista koskevan hankkeen seurantarjhmälle jatkoa. <https://stm.fi/-/itsemaaramisoikeuden-vahvistamista-koskevan-hankkeen-seurantarjhmalle-jatkoa>.

Tarve koulutuksille, neuvonnalle, oppaille ja käytäntöjen jakamiselle

Keskustelussa ihmisoikeuksien ja niitä koskevan huolellisuusveloitteprosessin konkretisoimisesta todettiin myös, että yrityksen ihmisoikeusriskien tunnistaminen ja järjestelmällinen huomioiminen edellyttää asiaan perehtymistä. Yritykset toivat esiin, että tätä helpottaisivat koulutukset, selkeästi asioita avaavat oppaat ja ohjeistukset, mahdolliset valmiit toimintamallit ja käytännöt sekä niiden jakaminen. Yleisiä yritysten ihmisoikeusvastuuseen liittyviä koulutuksia ja oppaita on jonkin verran tarjolla, mutta asumispalveluita tarjoavat yritykset toivoivat nimenomaan alan erityispiirteitä huomioivaa koulutusta sekä materiaaleja.

Keskusteluissa ja haastatteluissa nousi myös esiin, että vaikka hyvinvointialueet sekä valvontaviranomaiset eli aluehallintovirastot ja Valvira antavat jonkin verran koulutusta, neuvontaa ja tukea, tätä kaivataan selkeästi enemmän, esimerkiksi erilaisten työpajojen, webinaarien ja yhteiskeskustelujen avulla. Monet haastateltavat toivat esille, että koulutuksissa, keskusteluissa ja muissa tilaisuuksissa olisi hyvä hyödyntää myös kokemusasiantuntijoita sekä eri järjestöjen asiantuntemusta.

Keskusteluissa ja haastatteluissa sivuttiin myös sote-alan ammattilaisten peruskoulutusta, ja todettiin, että ihmisoikeuksia käsitellään koulutuksessa, muttei välttämättä kaikkia oikeuksia samassa määrin. Esimerkiksi seksuaalioikeudet jäävät vähemmälle huomiolle. Jotkut haastateltavista pohtivat, miten paljon peruskoulutuksessa tulee konkreettisia valmiuksia ja käytäntöjä eri ryhmien kohtaamiseen ja itsemääräämisoikeuteen.

Yritysten ja hyvinvointialueiden välisen vuorovaikutuksen edelleen kehittäminen

Keskusteluissa ja haastatteluissa nostettiin esille, että ihmisoikeusnäkökulma ei välttämättä näy hyvinvointialueiden tarjouskilpailun asiakir-

joissa. Hankintaosaamisen todettiin vaihtelevan eri alueiden välillä. Joidenkin hyvinvointialueiden kilpailutuksissa kerrottiin olleen erittäin hyvin laatuun ja sitä kautta ihmisoikeuksiin liittyviä asioita mukana. Esille nostettiin myös, että ihmisoikeuksien kunnioittaminen tulisi sisällyttää myös hankintasopimuksiin, koska niissä määritellään, mitä yrityksiltä edellytetään ja miten palveluita toteutetaan. Useimmissa haastatteluissa todettiin, että hinta on kuitenkin palvelutuottajaa valittaessa ratkaisevassa roolissa, ja tuotiin esiin huoli hyvinvointialueiden tulevista säästötoimista.

Hankinta-Suomi-ohjelma on tuottanut paljon erilaisia työkaluja, oppaita, selvityksiä ja muuta materiaalia vapaasti hyödynnettäväksi²⁶. Nämä sisältävät myös vastuullisuuteen liittyviä asioita. Julkisten hankintojen käsikirjassa²⁷ todetaan, että työoloihin ja ihmisoikeuksien noudattamiseen liittyviä seikkoja ei yleensä suositella käytettäväksi hinta-laatusuhteen vertailuperusteina, vaan ne kannattaisi tapauskohtaisesti määritellä sopimusehdoksi ja käyttää tarvittaessa niin sanottu code of conductia eli vastuullisuuden vähimmäistavoitteet määrittelevää liitettä. Sen sijaan esimerkiksi saavutettavuutta tai toimitus- ja palveluslaadun esteettömyyttä voidaan käsikirjan mukaan käyttää vertailuperusteena. Hankinta-Suomen ja KEINO-osaamiskeskuksen materiaalit²⁸ tarjoavat erittäin hyvää tukea hankintoihin erityisesti julkisen sektorin toimijoille, mutta nekin keskittyvät sinänsä tärkeisiin työnteekijöiden oikeuksiin ja toimitusketjuihin. Edellä käsitellyt sote-alan erityispiirteet jäävät selkeästi

26 Hankinta-Suomi, Työkalut, oppaat ja selvitykset, Valtiovarainministeriön verkkosivusto, <https://vm.fi/tyokalut-ja-oppaat#tyokalut>.

27 Valtiovarainministeriö, Julkisten hankintojen käsikirja 2023, Hankinta-Suomi-ohjelma, Valtiovarainministeriön julkaisuja 2023:60. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165114>

28 KEINO, Kestävien ja innovatiivisten julkisten hankintojen verkostomainen osaamiskeskus, Hyvinvointialueiden hankinnat. Suuntaviivoja sosiaali- ja terveyssektorin vastuullisten hankintojen suunnitteluun, 14.3.2023. https://www.hankinta-keino.fi/sites/default/files/media/file/Hyvinvointialueiden_hankinnat_opas_14032023_0.pdf

vähemmälle huomiolle. Yhdessä oppaassa käsitellään asiakasosallisuuden huomioon ottamista julkisissa hankinnoissa, mutta ihmisoikeuksia siinä ei tuoda esiin²⁹.

Yritykset toivoivat, että ihmisoikeusasioista olisi enemmän yhteiskeskustelua hyvinvointialueiden kanssa, jonka yhteydessä voitaisiin jakaa kokemuksia ja pohtia yhdessä ongelmien ratkaisuja. Näin luotaisiin myös yhdenmukaisempaa käytäntöä eri alueiden välillä. Tähän keskusteluun toivottiin osallistujiksi myös muita tahoja (esimerkiksi muita viranomaistahoja), mikä voisi tuoda yhtenäisyyttä myös valvontaviranomaisten ratkaisuihin.

Haastatteluissa tuotiin esiin myös jonkin verran sitä, että hyvinvointialueiden välillä on eroja omavalvonnan toteutumisessa, ja pohdittiin myös hyvinvointialueiden osaamista sekä resursseja yritysten ihmisoikeusvastuun valvojana. Hankinta-asiakirjat, sopimukset, suunnitelmat ja muut asiakirjat todettiin tärkeiksi, mutta yritysten ihmisoikeusvastuuseen liittyvät asiat eivät saisi jäädä vain paperille.

Muita huomioita

Haastatteluissa nostettiin paljon esille pohdintoja asumispalveluiden tuottamisen lähtökohdasta, eli toteutetaanko palveluja organisaatio- vai asiakaslähtöisesti. Onko kyseessä ensisijaisesti asiakkaiden koti, jossa työntekijät käyvät töissä vai asuvatko asiakkaat henkilökunnan työpaikalla? Mennäänkö yhteiseen olohuoneeseen vai päiväsaliiin? Onko asiakas toimija (subjekti), jota aidosti kuunnellaan vai onko hän palveluiden kohde (objekti)? Paljon myös tuotiin esille kysymystä palveluiden saatavuudesta, eli pääsevätkö asumispalveluita tarvitsevat oikea-aikaisesti näihin palveluihin, ja ovatko he

aina oikeassa paikassa tai saavatko tarvitsemiinsa lisäpalveluja.

Eduskunnan oikeusasiamiehen toimintakertomuksessa on ollut vuodesta 2009 lähtien havaintoja eräistä tyypillisistä tai pitkään jatkuneista puutteista perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisessa. Vuodesta 2013 lähtien tätä osuutta toimintakertomuksessa on esitetty listana kymmenestä keskeisestä suomalaisesta perus- ja ihmisoikeusongelmasta. Lista perustuu oikeusasiamiehen tietoon epäkohdista ja puutteista lähinnä kanteluiden, tarkastusten ja omien aloitteiden kautta. Viimeisimmässä toimintakertomuksessa vuodelta 2023 käydään läpi puutteita vanhusten oloissa ja kohtelussa, puutteita lastensuojelun toteutumisessa sekä vammaisten henkilöiden oikeuksien toteutumisen puutteita. Kaikissa näissä kohdissa käsitellään myös asumispalveluihin liittyviä puutteita (huomiona, että tarkastelussa asumispalvelut on käsitelty erittelemättä palveluntuottajia).³⁰

Haastatteluissa tuli esille myös yritysten tekemä omavalvonta ja siihen liittyvät omavalvontasuunnitelmat ja omavalvontaohjelmat. Ne nostettiin esille esimerkkinä työkaluista, joilla mitataan oman toiminnan laatua. Ihmisoikeusvastuun katsottiin sisältyvän omavalvontaan. Omavalvontasuunnitelmat antavat hyvän pohjan sisällyttää monia yritysten ihmisoikeusvastuuseen liittyviä asioita sekä seurata ja raportoida niistä. On kuitenkin huomattava, että omavalvontasuunnitelmien nykyiset sisällöt eivät kata yritysten kaikkia ihmisoikeusvastuuseen liittyviä asioita, kuten esimerkiksi palveluihin liittyvää alihankintaa tai esimerkiksi asiakkaiden seksuaalioikeuksiin tai kulttuurisiin oikeuksiin liittyviä asioita.

29 Ruuskanen, N., Julkisten hankintojen neuvontayksikkö, Asiakasosallisuuden huomioiminen julkisissa hankinnoissa, Suomen Kuntaliitto, Helsinki 2022. <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2022/2159-asiakasosallisuuden-huomioiminen-julkisissa-hankinnoissa>

30 Eduskunnan oikeusasiamies, Eduskunnan oikeusasiamiehen kertomus vuodelta 2023, K 15/2024 vp, Hansaprint Oy, Turenki 2024. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kertomus/Documents/K_15+2024.pdf

6 Lopuksi

YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia ohjaavat periaatteet hyväksyttiin 2011, ja tietoisuus niiden sisällöstä on levinnyt vähitellen yritysten ja muiden toimijoiden keskuudessa. Asiaa vauhdittanee kesällä 2024 voimaan astunut EU:n yritys vastuudirektiivi, joka pitkälti pohjautuu näihin periaatteisiin. Kokonaisuudessaan sote-alalla vastuullisuus ja kestävyys ovat varsin uusia käsitteitä. On mahdollisesti ajateltu, että liiketoiminnan keskittyminen ihmisiin ja heidän tarpeisiinsa vastaamiseen tekee alasta sellaisenaan vastuullisen. Mikään toimiala ei kuitenkaan ole automaattisesti vastuullinen, ja palveluja voi tuottaa kestävästi tai vähemmän kestävästi³¹. Selvityksessä toteutetun arvioinnin tulokset, haastattelut ja pyöreän pöydän keskustelu ovat osoittaneet, että ymmärrys yritys vastuun ja ihmisoikeus vastuun merkityksestä sote-alalla on vahvistumassa, ja tämä alkaa näkyä myös käytännön toimissa.

Vaikka CHRB-metodologialla toteutetun arvioinnin tulokset osoittavat, että asumispalveluita tarjoavat yritykset ovat ihmisoikeus vastuuseen liittyvissä toimissaan vielä varsin alkuvaiheessa, selkeää etenemistä on kuitenkin havaittavissa vuosien 2021 ja 2024 välisenä aikana. Nyt jo puolella tarkastelluista yrityksistä on

edes jonkinlainen julkinen sitoumus kunnioittaa ihmisoikeuksia liiketoiminnassaan, ja valtaosalla yrityksistä löytyi julkista tietoa valitusmekanismeistaan. Ihmisoikeushuolellisuusvelvoitetta koskevan prosessin toimeenpano on yrityksissä kuitenkin vielä hyvin vähäistä. Juuri tämän prosessin konkretisoiminen ja integrointi yritysten olemassa oleviin laadunvarmistamisprosesseihin ja -toimiin auttaa yrityksiä järjestelmällisesti ja tehokkaasti hallitsemaan ihmisoikeusriskijään ja samalla täydentämään ja vahvistamaan jo tällä hetkellä tehtävää laatutyötä.

On todella tärkeää ja myös ilahduttavaa, että keskustelu yritysten ihmisoikeus vastuusta asumispalveluissa on lähtenyt liikkeelle, ja että yrityksissä nähdään selkeä tarve tämän osa-alueen vahvistamiselle. Prosessia on nyt hyvä jatkaa, ja sen jatkuminen on tarpeellista, jotta asumispalveluita tuottavien yritysten ihmisoikeus vastuuta ja siihen liittyviä toimia pystytään tarkemmin konkretisoimaan. Tässä työssä myös eri toimijoiden, eli yritysten, hyvinvointialueiden, valvontaviranomaisten, järjestöjen, ammattiliittojen, tutkijoiden ja kokemusasiantuntijoiden, välinen yhteistyö on hyvin tärkeää.

Yritysten ihmisoikeus vastuun keskiössä ovat ihmiset ja heidän oikeutensa. On tärkeää ymmärtää, että asumispalveluiden asukkaat ovat oman elämänsä toimijoita eivätkä toiminnan kohteita. Tämä lähtökohta tulisi myös varmistaa yleisemmällä tasolla ihmisoikeus vastuusta käytävissä keskusteluissa.

31 Ks. esimerkiksi keskustelu kirjassa Kurittu, K. & Rankinen, L., Menesty kestävästi! Vastuullisuus johdon ja hallituksen agendalla, Alma Talent, 2023, s. 27.

Liite 1.

Corporate Human Rights Benchmarkin (CHRB) keskeisten UNGP-mittareiden metodologialla toteutettuun arviointiin sisältyneet yritykset

2021

ASPA PALVELUT OY
ATTENDO
CARITAS PALVELUT OY
ESPERI CARE GROUP OY
HUMANA GROUP
KVPS TUKENA OY
MEHILÄINEN OY
NHC GROUP / NORLANDIA
NUORTEN YSTÄVÄT OY
PIHLAJALINNA OYJ
VALIDIA OY
VETREA TERVEYS OY
YRJÖ JA HANNA OY

2023 & 2024

ASPA PALVELUT OY
ATTENDO
ESPERI CARE GROUP OY
FOLKHÄLSAN VÄLFÄRD AB
HOIVATIE OY
HONKALAMPI-KONSERNI
HUMANA GROUP
IKIFIT OY
KVPS TUKENA OY
MEDIVIDA OY
MEHILÄINEN OY
NHC GROUP / NORLANDIA
OYH GROUP OY
PIHLAJALINNA OYJ
RINNEKODIT OY
VALIDIA OY

Liite 2.

Julkaisua varten syksyllä 2024 haastatellut henkilöt

Julkaisua varten haastateltiin yritysten, viranomaistahojen ja järjestöjen edustajia sekä asumispalveluihin perehtyneitä tutkijoita ja muita asiantuntijoita.

Yritykset:

Arja Laitinen, Johtaja, hoiva ja osaaminen, Hali ry
Marina Lampinen, Vastuullisuusjohtaja, Mehiläinen Oy
Jonna Salomaa, Laatupäällikkö, Onnikodit / Mehiläinen Oy
Maija Ikävalko, Vastuullisuuspäällikkö, Pihlajalinna Oyj
Anu Metsälä, Laatujohtaja, Validia Oy

Viranomaiset:

Lotta Hämeen-Anttila, Esittelijäneuvos, Eduskunnan oikeusasiamiehen kanslia
Minna Verronen, Esittelijäneuvos, Eduskunnan oikeusasiamiehen kanslia
Päivi Vainio, Sosiaalihuollon ylitarkastaja, Etelä-Suomen Aluehallintovirasto (AVI)
Marja Salo, Palvelualuejohtaja, Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue
Maija Miettinen, Neuvotteleva virkamies, pääsihteeri (ETENE), Sosiaali- ja terveysministeriö

Järjestöt:

Kristian Wahlbeck, Johtava asiantuntija, Mieli ry
Sari Elomaa, Juristi, Muistiliitto
Aino Hynninen, Kehittämispäällikkö, lastensuojelupalvelut, Pelastakaa Lapset ry
Pia Miettinen, Toiminnanjohtaja, Suoja-Pirtti ry
Terhi Toikkanen, Juristi, Kynnys ry, varapuheenjohtaja, Hengitystuki ry, hallituksen jäsen, Suomen Vammaisfoorumi ry

Tutkijat ja muut asiantuntijat:

Heidi Vanjusov, Sosiaalioikeuden yliopistonlehtori, Itä-Suomen yliopisto
Teppo Kröger, Professori, Ikääntymisen ja hoivan tutkimuksen huippuyksikön johtaja, Jyväskylän yliopisto
Susanna Lehti, Juristi, Osakas, Lehti ja kumppanit Oy
Liisa Murto, Juristi, Osakas, Lehti ja kumppanit Oy
Jari Pirhonen, Dosentti, yliopistotutkija, Tampereen yliopisto
Emmi Hanhikoski, YTM, laillistettu sosiaalityöntekijä

IHMISOIKEUSKESKUS
MÄNNISKORÄTTSCENTRET
HUMAN RIGHTS CENTRE



00102 Eduskunta, Helsinki
www.ihmisoikeuskeskus.fi

00102 Riksdagen, Helsingfors
www.manniskorattscentret.fi