

# **Monikulttuurisuuden vanki**

**- yhdenvertaisuuden edistäminen vankiloissa**

**Sanna Kohvakka**

**Helsingin yliopisto**

**Valtiotieteellinen tiedekunta**

**Sosiaalityön erikoistumiskoulutukseen**

**kuuluva lisensiaatintutkimus**

**Kuntouttavan sosiaalityön erikoisala**

**Maaliskuussa 2020**

Tiedekunta/Osasto Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos/Institution– Department	
Tekijä Sanna Kohvakka			
Työn nimi Monikulttuurisuuden vanki – yhdenvertaisuuden edistäminen vankiloissa			
Oppiaine Sosiaalityön erikoistumisopinnot – kuntouttava sosiaalityö			
Työn laji Lisensiaatin tutkimus	Aika Maaliskuu 2020	Sivumäärä kansi + 92	
<p><b>Tiivistelmä</b></p> <p>Tutkimuskysymyksenä minulla on: Miten Ison-Britannian vankiloissa on yhdenvertaisuuden ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi tutkimusten mukaan toimittu? Millaisia merkityksiä eriarvoisuudella ja yhdenvertaisuudella on monikulttuurisille vangeille?</p> <p>Kokosin aineistoni systemaattisen kirjallisuuskatsauksen keinoin. Lopulliseen aineistoon päätyi 20 artikkelia. Järjestelin aineistoa sisällönanalyysinä apuna käyttäen. Keräsin tutkimuksista käytössä olevia toimintatapoja ja etsin merkityksiä soveltaen Jan Fookin (2012) neljän vaiheen rekonstruoivaa reflektiivisen prosessin mallia. Sen tavoitteena on purkaa vallitsevia käsityksiä ja muotoilla uudelleen a oikeudenmukaisempia ja eri näkökulmia huomioon ottavia diskursseja.</p> <p>Toimintatapoja tarkastelin Göran Therbornin (2014) jaottelun (1–4) valossa. Erojen tasaamiseen (1) pyrittiin vankiloissa keräämällä tietoa ja tunnistamalla tilanteita, joissa vaaditaan toimenpiteitä. Osallistamisesta ei tutkimuksissa juurikaan puhuttu, mutta esteiden poistamisesta osallistumisen tietä kylläkin (2). Tämä näkyi erilaisina pyrkimyksinä kitkeä rasismia vankiloista. Hierarkioiden purkamisen (3) osalta nousi esiin hienoisia yrityksiä ottaa vankeja mukaan työryhmiin ja työn kehittämiseen, minkä voi tulkita iduiksi asiantuntijuuden muutoksesta. Myös vähemmistöjen rekrytoinnilla pyrittiin purkamaan hierarkioita. Uudelleenjako (4) oli parhaiten nähtävissä uskonnollisten yhteisöjen kesken.</p> <p>Vangille merkityksellisiä asioita tarkastelin toimijuuden käsitteen kautta. Toimijuus on vahvasti sidoksissa kyseessä olevaan toimintaympäristöön ja rakenteisiin. Toimissaan ihminen ylläpitää ja muokkaa rakenteita, jotka sitten vastavuoroisesti heijastuvat hänen mahdollisuuksiinsa toimijana. Vankilassa keskeiseksi nousi vangin ja henkilökunnan välinen vuorovaikutus, henkilökohtainen turvallisuus sekä reilun kohtelun ja prosessin oikeudenmukaisuuden vaatimus.</p> <p>Tutkimuksissa korostuivat erityisesti toimet, joita on tehty Englannissa ja Walesissa vastauksena siellä esiin nousseisiin ongelmiin. Yhdenvertaisuutta edistäviä toimintatapoja on runsaasti, mutta tutkimuksen kertoivat mittavista haasteista saada näitä osaksi vankilan arkea. Monikulttuurisen työn kannalta olennaista on erojen tunnistaminen ja eroista lähtävä työ, mikä käytännössä tarkoittaa kumppanuussuhdetta ja asiakaslähtöisyyttä. Onnistumisen kannalta on siis keskeistä pohtia edelleen, mikä on sosiaalisen tuen ja sosiaalityön paikka niin vankiloissa kuin rikosoikeusjärjestelmässä laajemminkin.</p> <p><b>Abstract</b></p> <p>My research questions are as follows: What has been done in prisons in Great Britain in order to promote equality and good race relations? What meanings do inequality and equality present to the multicultural prisoners?</p> <p>I conducted a systematic review. Final data included 20 studies. The research material was then organized and categorized utilizing content analysis. I gathered proceedings in use from the studies and searched meanings by application of four stage process of deconstruction and reconstruction (a form of critical reflection) by Jan Fook (2012). The aim of which is to change dominant power relations and formulate new discourses and structures, which also take different views into account.</p> <p>Procedures were viewed through Göran Therborn's (2014) four mechanisms (1-4). Differences were levelled (approximation (1)) in prisons by information gathering by recognition of situations, where actions were required. Inclusion (2) was not so much mentioned in research reports, whereas tackling obstacles to participation was presented frequently. This was displayed as various attempts to root racism from prisons. As of examples of de-hierarchization (3), different subtle attempts were exposed to involve prisoners into working groups and work development, which can be interpreted as seeds of alteration of expertise. Also, minority recruitment was used to dismantle hierarchies. Redistribution (4) was most visible amongst religious communities.</p> <p>Issues that were meaningful to prisoners were examined via concept of actor. Actor is strongly bound with environment and structures in question. As an actor a person upholds and modifies structures, which then reciprocally reflect on his/her possibilities as an actor. In prison the interaction between prisoners and staff, safety and the demand for fair treatment and procedural justice rose into centre.</p> <p>In research reports actions that were taken in England and Wales as response to problems encountered there were highlighted. Procedures to promote equality are many, but studies also reported sizeable challenges when implementing these practises into prison's daily life. From the point of view of multicultural work, it is essential to recognize diversity, which in practise means companionship and client orientation. In order to succeed, it is imperative to consider what is the role of social assistance and social work in a prison and in a system of criminal justice in general.</p>			
Avainsanat monikulttuurisuus, yhdenvertaisuus, vankila			

## Sisällys

1 Johdanto ja tutkimustehtävä .....	3
2 Yhdenvertaisuuden edistämisen lähtökohdat .....	8
2.1 Monikulttuurisuus Suomessa ja Isossa-Britanniassa .....	8
2.2 Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys.....	12
2.3 Ihmisoikeudet ja kansallinen lainsäädäntö .....	18
2.4 Lainsäädännön ja toiminnan välinen kuilu .....	22
3 Tutkimuksen toteutus .....	26
3.1 Tutkimustehtävä ja tutkimusote.....	26
3.2 Systemaattinen kirjallisuuskatsaus .....	30
3.3 Aineisto .....	31
3.4 Analysointi.....	36
3.5 Eettinen pohdinta ja aineiston luotettavuus .....	38
4 Yhdenvertaisuutta tuottavat mekanismit vankiloissa .....	41
4.1 Lähentyminen ja erojen tasaaminen .....	41
4.2 Osallistaminen.....	44
4.3 Hierarkioiden purkaminen .....	48
4.4 Uudelleenjako .....	51
5 Toimijuus tutkimusten valossa .....	55
5.1 Vankila toimintaympäristönä.....	56
5.2 Vuorovaikutus .....	59
5.3 Vanki toimijana .....	64
6 Pohdinta .....	68
6.1 Toimintatapoja.....	68
6.2 Merkityksellisiä kohtaamisia.....	75
6.3 Jatkotutkimuksen aiheita .....	80
6.4 Tutkimuksen arviointi ja tulosten siirrettävyys.....	80
Lähteet .....	83
Liitteet .....	92

# 1 Johdanto ja tutkimustehtävä

Miettiessäni aihetta liseniaatin tutkimukseen, ajattelin ensimmäisenä, että järjestän maahanmuuttajille vankilaan osallistavan ja valtaistavan vertaisryhmän. Halusin edistää demokratiaa ja oikeudenmukaisuutta tukemalla vankeja heidän oman elämänsä jäsentämisessä ja sitä kautta olla yhdessä kehittämässä vankilassa tehtävää työtä. (Kivipelto 2006; ks. Freire 2005/1970; Healy 2000.) Ajatusta seurasi kuitenkin heti kysymys siitä, mitä sellaisessa ryhmässä pitäisi tehdä. Jan Fook (2012, 9) korostaa kriittisen sosiaalityön perinteen näkökulmasta sitä, että sen sijaan, että kysyisimme, miten valtaistamme (empower), meidän pitäisi kysyä, ketä ja mihin. Monikulttuuriset vangit eivät ole ryhmä, jolle ensisijaisesti järjestetään vankiloissa omaa toimintaa, kuten ovat esimerkiksi seksuaalirikolliset tai väkivaltaan syyllistyneet. Tämä siksi, että jälkimmäisiä yhdistävät samankaltaiset rikokset, ja rikosseuraamusalan asiakastyön keskiössä ovat nimenomaan rikokset ja niistä puhuminen (Harrikari & Westerholm 2014, 48–72). Pohdin jo hetken, pitäisikö sittenkin keskittyä miettimään ryhmää esimerkiksi viharikoksiin syyllistyneille.

Pidin silti kiinni alkuperäisestä ideastani, sillä myös monikulttuuristen vankien kanssa käydään keskusteluja desistanssista. Sillä tarkoitetaan rikoksista irtautumisen prosessia, jossa ihminen ei vain lopeta rikoksien tekemistä vaan löytää merkityksellisiä sosiaalisia suhteita ja vastavuoroisen paikkansa ja roolinsa yhteiskunnassa. (Weaver & Mcneill 2015.) Monikulttuurisia vankeja yhdistäneen usein rikosten sijasta kokemus syrjinnästä ja rasismista. Näiden vankien osalta onkin mielenkiintoista kysyä, millä tavoilla ehkä moninkertainenkin marginaalisuus kietoutuu rikoksiin ja sitä kautta yhdenvertaisuus niistä irtautumiseen. Raino Lavikkalan ja Henrik Linderborgin (2011) toimittamassa kirjassa 'Rikosseuraamustyön kehittämisen kysymyksiä' pohditaan monella tavalla uusimisriskin ehkäisyyn tähtääviä toimia. Erityisesti siinä pohditaan desistanssia ja rikosseuraamustyön vaikuttavuutta (Lavikkala 2011, 93–140). Kirjassa ei kiinnitetä erityistä huomiota monikulttuurisuuden kysymyksiin, mutta erityisesti toimijuus, identiteetti ja käytäntöjen yksilöllistäminen (ks. Viikki-Ripatti 2011, 197–226) ovat keskeisiä asiakastyön kysymyksiä myös monikulttuurisessa työssä.

Vuonna 2014 ilmestyi Henrik Linderborgin, Mari Suonion ja Tytti Lassilan toimittama kirja 'Sosiaalityö ja sosiaalinen tuki rikosseuraamusalalla'. Siinä keskiössä ovat pohdinnat 'sosiaalisen tuen' rooleista ja paikoista rikosseuraamusalalla, vaikka itse sosiaalityöntekijöitä suomalaisissa vankiloissa on enää hyvin vähän. Myös yhdenvertaisuuden edistäminen on sosiaalista. Se ei ole

sitä vain kapeasti ajateltuna, kuntouttavana reaktiona rikollisuuteen, vaan laajempaan yhteiskunnallisena kysymyksenä (Suonio, Lingerborg & Lassila 2014, 9–16). Tällöin puhutaan osallisuudesta yhteiskuntaan, sosiaalisesta toimintakyvystä ja toimijuudesta, luottamuksesta ja perusturvallisuudesta yhteiskunnassa ja niin edelleen.

Lähdin siis etsimään, millaista toimintoja vankiloissa on luotu yhdenvertaisuuden edistämiseksi maissa, joissa tällaisesta työstä on Suomea pidemmät perinteet. Halusin löytää jo hyviksi havaittuja ja tutkittuja käytäntöjä. Yhdeksi tällaiseksi maaksi osoittautui Iso-Britannia, missä lainsäädäntö on edellyttänyt aktiivisia toimia viranomaisilta jo pitkään. Laki edellyttää viranomaisilta korjaamisen ja rasmin torjumisen lisäksi myös toimia ennaltaehkäisevässä mielessä (Saukkonen 2013, 148). Sen sijaan Yhdysvalloista olisi löytynyt monia esimerkkejä siitä, mitä ei kannata kopioida Suomeen. Monissa löytämissäni tutkimuksissa pohdittiin edelleen sitä, miten vankiloissa vallalla olevasta rotuerottelusta on mahdollista päästään eroon (Trulson, Marquart, Hemmens & Carroll 2008; Goodman 2008). Yhdysvallat eroaa Euroopasta myös monella muulla tavalla. Korkeiden vankilukujen maassa ghettojen työttömien ja köyhien yleinen kohtalo tuntuu olevan vankila. Yhdysvaltojen vankilat ovat usein myös yksityisiä yrityksiä, jotka hyötyvät halvasta työvoimasta. (Wacquant 2010; Phillips 2012, 1–23.)

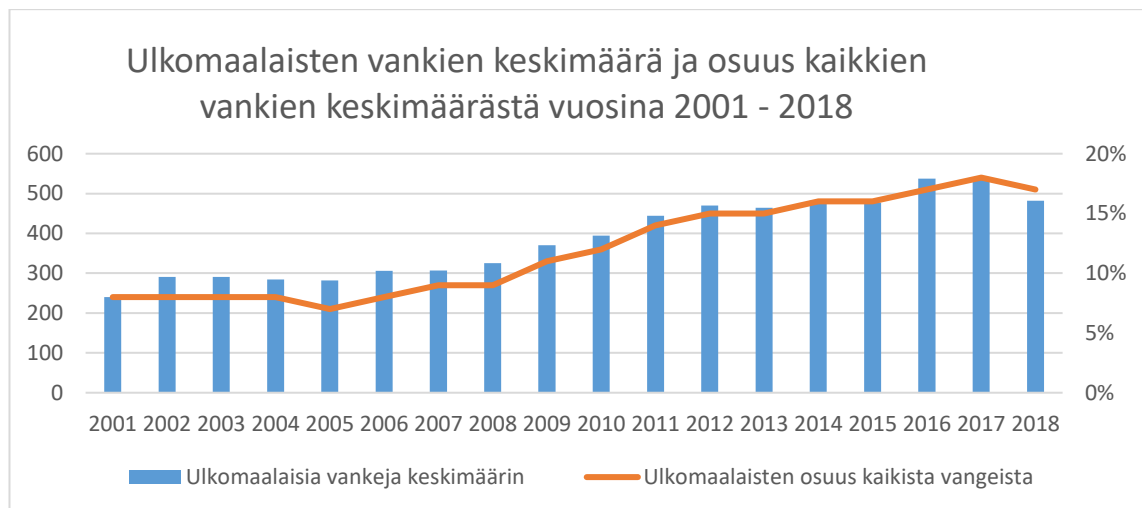
Kun aloitin tutkimukseni teon, en tuntenut monikulttuurisuuteen liittyvää keskustelua entuudestaan, eikä Suomessa ollut aihetta (monikulttuurisuus ja rikokset) tutkittu kovinkaan paljoa (ks. Honkatukia & Suurpää 2007; Huhta 2010; Iivari 2006). Tästä syystä päätin toteuttaa tutkimukseni systemaattisen kirjallisuuskatsauksen keinoin, koska sen lähtökohtana on kartoittaa alun perin vierasta aihealuetta. Halusin saada kokonaiskuvan siitä, mistä kaikesta on kysymys, kun keskustellaan toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi vankiloissa. Pohdintojen jälkeen päädyin tutkimuksessani kysymään, *miten Ison-Britannian vankiloissa on yhdenvertaisuuden edistämiseksi toimittu, ja millaisia merkityksiä yhdenvertaisuudella ja eriarvoisuudella on monikulttuurisille vangeille*. Minua kiinnosti myös, mitkä ovat aihepiirin keskeiset, tutkijoita innoittaneet kysymykset ja keskustelun kiistanaiheet. Samalla halusin selvittää tulevaisuuden tutkimuskysymyksiä. (ks. Aveyard 2014, xiv, 4; Kallio 2006, 19–22.)

Vankilassa toimii useita eri ammattiryhmiä, ja monikulttuurisuuteen liittyvää keskustelua löytyy muun muassa vankilan terveydenhuollosta, arvioinnista, kirjastosta ja koulutuksesta, kuntoutuksesta, uskonnon harjoittamisesta ja sosiaalityössä. En tutkimuksessa mennyt näihin alakohdaisesti, vaan perehdyin yleisempään ja yhteiseen tasoon eli hyviin etnisiin suhteisiin ja yhdenvertaisuuteen. Minua kiinnosti erityisesti yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen ja mahdol-

linen positiivinen erityiskohtelu koko vankilan tasolla. Positiiviseen erityiskohteluun liittyvä erilaisen kohtelun vaatimus alkuperän, kansalaisuuden, kielen tai uskonnon perusteella haastaa varsin pysyväksi luullun universalismin ajatuksen yhdenvertaisuudesta samanlaisena kohteluna kaikkia kohtaan (Grillo 2001, 7). Mitä siis tarkoittaa erilaisten ihmisten samanarvoinen kohtelu?

Ulkomaalaisten vankien määrä on moninkertaistunut Suomessa viimeisen parin kymmenen vuoden aikana (kuvio 1). Kun 2000-luvun alussa ulkomaalaisia vankeja oli vankiloissa muutama prosentti, nousi osuus vuonna 2017 jopa 18 prosenttiin. (Rikosseuraamuslaitoksen vuositilastot.) Tosin luvut kertovat vain ulkomaan kansalaisista, koska pelkästään kansalaisuuden perusteella tehdyt tilastot jättävät esimerkiksi 'toisen polven maahanmuuttajat' kokonaan laskujen ulkopuolelle. Etnisyyden tilastoiminen on Suomessa kielletty, joten erilaisten etnisten vähemmistöjen määristä on vain arvioita. (Saukkonen 2013, 58.) Maahanmuuttajat ovat vankeina pääasiassa Etelä-Suomen rikosseuraamusalueella, sillä Uudellamaalla asuu yli puolet ulkomailla syntyneistä ja vieraskielisistä. Yhdenvertaisuuden näkökulmasta kiinnostavaa on esimerkiksi se, että avolaitoksissa oli vuonna 2010 maahanmuuttajataustaisia 14 %, kun vastaava luku romanien ja kantasuomalaisien osalta oli reilu 30 %. (Huhta 2010, 4.) Yhdenvertaisuuden edistäminen alkuperän perusteella on siis otettava vakavasti.

Kuvio 1. Ulkomaalaisten vankien keskimäärä 2001–2018



Puhun tutkimuksessani monikulttuurisista vangeista eli huomattavasti isommasta ryhmästä kuin pelkät ulkomaalaiset. Se käsittää hyvin monenlaisia ihmisiä suomalaisista maahanmuuttajiin ja maahanmuuttajista ulkomaalaisiin. Näitä ovat muun muassa eri syistä maahan muuttaneet (kotioutujat) henkilöt riippumatta maahan tulon syystä (pakolaiset, perheen tai työn vuoksi muuttaneet, opiskelijat jne.), ulkomaalaiset (ei vakituisesti Suomessa asuvia, joilla ei ole kansalaisy-

rinnasteisia sosiaalisia oikeuksia Suomessa), eri uskonnot, erilaiset etniset ryhmät (joissa mukana vasta Suomen kansalaisuuden saaneet tai aina Suomen kansalaisia olleet, eli niin kutsutut 'toisen polven maahanmuuttajat', romanit) jne. Tässä tutkimuksessa keskiössä ovat monikulttuurisista vangeista erityisesti maahanmuuttajataustaiset, uudet vähemmistöt, jotka ovat usein vahvasti rodullistettuja (ks. Rastas 2009). Uusien vähemmistöille keskeisiä kysymyksiä ovat usein juuri kansalaisuus, alkuperä, etnisyys, uskonto, kieli ja kulttuuri sekä ainoastaan näihin liittyvä syrjinnän muoto eli rasismi. Uudet vähemmistöt voidaan nähdä olevan eriarvoisessa asemassa myös kansallisiin vähemmistöihin verrattuna. Esimerkiksi yhdenvertaisuutta edistävällä kielipolitiikalla suljetaan helposti ulos uusia 'toisia'. (Kantola, Nousiainen & Saari 2012, 24–25; Puuronen 2011, 9.)

Vähitellen lisääntyvä erilaisten vankien määrä ei välttämättä muuta mitään sinällään, mutta uudenlaiset eroavuudet ja niihin sopimattomat toimintatavat sen sijaan vaativat reflektoimaan totuttuja rutiineja (ks. Moilanen 1999, 90). Myös julkinen keskustelu maahanmuuttajista ja rasismista yleensäkin on pakottanut julkisen sektorinkin pohtimaan omia käytäntöjään (Buchert 2015, 159; Lehtonen ja Löytty 2003, 9). Lainsäädäntö on Suomessa varsin uutta verrattuna Isoon-Britanniaan, joskaan pelkkä lakitesti ei vielä riitä. Lain turvaamat oikeudet toteutuvat vasta ammattilaisten tekemässä työssä. ”Ammattilaisella on sekä valta että vastuu institutionaalisten toimintojen oikeellisuudesta ja hyväksyttävyydestä.” (Buchert 2015, 43–47.)

Tämän tutkimuksen luvussa 2 'Yhdenvertaisuuden edistämisen lähtökohdat' pohdin tutkimukseni keskeisiä käsitteitä. Aluksi, alaluvussa 2.1 Monikulttuurisuus Suomessa ja Isonsa-Britanniassa, avaan sitä, mitä monikulttuurisuus on ja millaista monikulttuurisuuspolitiikkaa on harjoitettu molemmissa maissa. Suomi on yksi maailman monikulttuurisimmista maista, eli täällä tuetaan lainsäädännöllä vahvasti monikulttuurisuutta (Saukkonen 2013, 12). Julkisen sektorin on siis osaltaan pohdittava sitä, miten Suomesta tehdään sellainen yhteiskunta, jossa tunnustetaan kulttuurisia eroja ja johon on helppo osallistua. Julkisella vallalla tehtävänä on lain mukaan edistää moniarvoisuutta ja poistaa eriarvoisuutta. (Saukkonen 2013, 68.)

Alaluvussa 2.2 'Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys' avaan sitä, miksi olen valinnut tutkimukseeni nimenomaan yhdenvertaisuuden käsitteen. Alaluvussa 2.3 'Ihmisoikeudet ja kansallinen lainsäädäntö vankiloissa' käyn läpi ihmisoikeuksia ja sitä, miten ne koskevat vankilan arkea. Tämä siksi, että yhdenvertaisuus tarkoittaa ihmisoikeuksien toteutumista lähtökohdista riippumatta, ja siksi, että viranomaisten tehtävänä on luoda edellytyksiä sille, että ihmisoikeudet myös toteutuvat käytännössä. Viranomaisen on tärkeä tietää ihmisoikeuksista, koska arjen työssä ei

riitä se, että katsotaan esimerkiksi vankeuslaista, mitä jossakin erityistilanteessa on tehtävä. Ihmisoikeudet velvoittavat yksittäistä viranomaistakin lakiakin vahvemmin (Lavapuro 2013). Omalla kohdallani esimerkiksi työ paperittomien kanssa on opettanut, että jo pelkkä ihmisen inhimillinen kohtaaminen muuttuu kriisitilanteessa tärkeäksi, eikä silloin riitä pelkästään se, mitä joku erityislaki sanoo tai on sanomatta kohderyhmälle kuuluvista sosiaali-eduista (ks. Dominelli 2010, 99–100). Ihmisoikeuksien voimasta kertoo myös se, että jos voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö on ristiriidassa ihmisoikeuksien kanssa, kansallista lainsäädäntöä tulee muuttaa (Fredman 2013, 406–407).

Yleisestikin on tärkeä tarkastella vankilaa yleisten ihmisoikeuksien toteutumisen näkökulmasta. Tällöin keskiöön nousee se, miten vankila on onnistunut tukemaan ihmisoikeuksien toteutumista eli vangin oikeutta perheeseen, uskontoon, työhön ja koulunkäyntiin, osallistumista yhteiskunnan sivistyselämään ja niin edelleen, sillä juuri valtio on velvollinen huolehtimaan näiden oikeuksien toteutumisesta. Ei siis puhuta vain kidutuksen ja muun julman, epäinhimillisen tai halventavan kohtelun tai rangaistuksen vastaisesta toiminnasta eikä tähän liittyvästä, suljettuihin laitoksiin kohdeistuvasta tarkastustoiminnasta. (Koivurova & Pirjatanniemi 2013; Pölönen 2013, 451.)

Alaluvussa 2.4 pohdin lainsäädännön ja käytännön kuilua. Pasi Saukkosen (2013, 140) mukaan suomalaisen lainsäädännön velvoitteet ovat siirtyneet varsin heikosti käytännön linjauksiin ja toteutukseen. Luvussa 2 tekemäni taustoituksen tavoitteena on avata nykytilanteen taustoja ja yhdenvertaisuuden edistämisen lähtökohtia. Nykytilanne on rakentunut historian kuluessa ja siihen ovat vaikuttaneet niin kansainväliset sopimukset, kansallinen lainsäädäntö, politiikka ja monenlaiset, erilaiset arjen käytännöt. Pidän kaiken tämän taustoitusta tärkeänä sen vuoksi, että sen tiedostamisen kautta on mahdollisuus jäsentää itsensä osana kokonaisuutta, ja vasta sitten on mahdollisuus toimia toisin. (Fook & Askeland 2006.)

Tutkimuksen taustoituksen jälkeen, luvussa 3 'Tutkimuksen toteutus', kerron tutkimukseni aineistonkeruusta ja toteutuksesta sekä esittelen aineistooni valitut 20 artikkelia. Luku 4, Yhdenvertaisuutta tuottavat mekanismit vankiloissa, on jokseenkin referoiva kooste erilaisista, aineistoni tutkimuksissa esiin nostetuista toimintatavoista Ison-Britannian vankiloissa. Jaottelin toimintatavat Göran Therbornin (2014) yhdenvertaisuutta tuottavien mekanismien mukaisesti neljään eri kategoriaan. Näitä ovat lähentyminen ja erojen tasaaminen, osallistaminen, hierarkioiden purkaminen sekä uudelleenjako. Luvussa 5, Toimijuus tutkimusten valossa, tarkastelen aineistoa yrittäen vastata kysymykseeni eriarvoisuuden merkityksistä. Viimeisessä luvussa 6 vedän tutkimusta yhteen ja pohdin, mitä seuraavaksi...



## 2 Yhdenvertaisuuden edistämisen lähtökohdat

### 2.1 Monikulttuurisuus Suomessa ja Isossa-Britanniassa

Viime vuosina on globaalin liikkumisen seurauksena nähty, miten kulttuurit muuttuvat (transkulttuurisuus) uusissa paikoissa, ollessaan tekemisissä uusien toisien kanssa (Hall 2003, 106) ja vielä niin, että samankin kulttuurin edustajilla voi olla hyvin erilaisia tapoja sopeutua uuteen (Grillo 2001). Puhutaan kulttuuristen identiteettien kirjon kasvusta (hybridity), sillä jokaisella on viitekehyksenään henkilökohtainen yhdistelmä erilaisia kulttuureja (Bowling & Phillips 2002, 31; Hammar-Suutari 2009; Wicker 2015). Tällainen käsitys kulttuurista alati muuttuvana viitekehyksenä haastaa vanhan käsityksen kulttuurista jonkinlaisena kokonaisuutena. Ei ole yhtä suomalaista kulttuuria, johon voisi integroitua. Ajatus erottaa kulttuurin käsitteen historiallisesti muotoutuneista, paikallisista ryhmistä ja yhteisöistä, jotka edelleen rakentavat erilaisilla tavoilla, rituaaleilla ja perinteillä ympärilleen kokonaisuutta. (Wicker 2015, 42 ja Brubaker 2013, 37.) Keskeistä on myös se, että yksittäisellä ihmisellä on aina mahdollisuus toimia toisin kuin ehkä ympäröivässä yhteisössä odotetaan.

Yhtenäisen kulttuurikäsitteen sijaan Hans-Rudolf Wicker (2015, 39) kuvaa kulttuuria virtaavaksi joeksi, joka on jatkuvasti muuttuva ja aina erilainen ajasta ja paikasta riippuen. Kulttuuri nähdään vuorovaikutuksessa käytävinä neuvotteluina, suhteina ja jaettuina merkityksinä ihmisen rakentaessa identiteettiään. Kulttuureja ja etnisiä ryhmiä ei siis ole olemassa autonomisina kokonaisuuksina. Siksi ketään ei myöskään voi esineellistää minkään yhtenäisen kulttuurin edustajaksi. Valinta ei kuitenkaan ole yksilölle täysin vapaata, koska siihen liittyy myös erilaisia vallan muotoja ja niiden kautta muotoutuvia asemia neuvotteluissa. Näin kulttuuri on yhteydessä myös eriarvoisuuteen.

Monikulttuurisuus ei Suomessa tarkoita vain sitä, että täällä on ihmisiä monesta eri maasta tai kulttuurista, vaan se tarkoittaa kulttuurisia eroja ja ryhmien välistä vuorovaikutusta tukevaa politiikkaa (Hammar-Suutari 2009, 70–71, Saukkonen 2013, 115). Jälkimmäisestä monikulttuurisuudesta käytetään usein erotuksena käsitettä multikultturalismi, mikä tarkoittaa sitä, että ”yhteiskunta tunnustaa sen sisältämän etnisen ja kulttuurisen monimuotoisuuden, arvostaa sitä ja tukee monikulttuurisuuden säilymistä erilaisin keinoin.” (Saukkonen 2013, 12.) Pasi Saukkosen (2013) mukaan Suomi on ainakin lainsäädännön tasolla yksi Euroopan multikultturalistisimmista

maista. Samaa kertoo myös kanadalaisten tutkijoiden Keith Bantingin ja Will Kymlickan kehittämä MCP (multiculturalism policy) -indeksi, jolla pyritään mittaamaan eri maiden harjoittamaa multikulturalistista politiikkaa (Kymlicka 2012, 7).

MCP -indeksin osa-alueet ovat jossain määrin erilaiset sen mukaan, puhutaanko monikulttuurisuudesta alkuperäiskansojen, kansallisten vähemmistöjen vaiko maahanmuuttajien näkökulmasta. Alkuperäiskansojen osalta korostuvat esimerkiksi maankäyttöön ja kielen viralliseen asemaan liittyvät kysymykset, kun taas yleisimmät osa-alueet koskien maahanmuuttajaryhmiä ovat monikulttuurisuuden virallinen vahvistaminen, monikulttuurisuuden sisällyttäminen koulujen opetussuunnitelmaan, etnisyyden huomioiminen viestintäpolitiikassa, pukeutumishjeisiin tai uskonnollisiin pyhäpäiviin liittyvät erityisjärjestelyt, kaksoiskansalaisuus, etnisten ryhmien järjestöjen kulttuuritoiminnan julkinen tukeminen, äidinkielen opetuksen tai kaksikielisen opetuksen tukeminen sekä positiivinen erityiskohtelu. (Saukkonen 2013, 116–117; Kymlicka 2012, 7.)

Monikulttuurisuuspolitiikoissa pidetään usein integraation kannalta keskeisenä sitä, että henkilökohtaisella tasolla ihminen voi jollain tavalla identifioitua kansalliseen identiteettiin. Will Kymlickan (2012) mukaan tämä onnistuu parhaiten, kun henkilö kokee, että hänen etnistä identiteettiään arvostetaan ja sen voi tuoda osaksi kansallista identiteettiä. Kuitenkin käsitys siitä, minkälainen on suomalainen kansallinen identiteetti, jakautuu vahvasti. Toisaalta korostetaan eurooppalaista ja kansainvälistä Suomea, toisaalta päätään nostavat hyvin nationalistiset aatteet. Olennainen kysymys lienee siinä, työntääkö suomalainen kansallinen identiteetti osan täällä asuvista ihmisistä 'yhteiskunnan reunoille' vai ottaako se mukaansa kaikenlaiset suomalaiset. (Saukkonen 2013, 10; Huttunen 2004.) Laura Huttunen (2004) korostaakin, että kansalaisuus ei suomalaisessa lainsäädännössä vaadi kulttuurista samanlaisuutta. Tänne muuttavan on siis mahdollista tulla täysivaltaiseksi suomalaiseksi ilman, että määrittyy jatkuvasti ulkopuoliseksi tai tänne jollakin tavalla vähemmän kuuluvaksi (mts. 135–136).

Ison-Britannian historia eroaa Suomesta siinä mielessä, että sinne on muuttanut paljon sen omia kansalaisia Ison-Britannian eri siirtokunnista, lähinnä Karibian saarilta ja Intiasta. Monet heistä olivat Ison-Britannian näihin siirtomaihin viemien orjien jälkeläisiä, joita plantaasin omistajat kannustivat muuttamaan halpana työvoimana emomaahan. (Eddo-Lodge 2017, 3–9; Malik 2016, 34.) Mustien historia on siis Ison-Britanniassa pitkä, jolloin myös rasmin vastaisen työn, hyvien väestösuhteiden ja yhdenvertaisuuden edistämisen historia on pitkä. Toki tämän lisäksi Ison-Britanniaan on muuttanut jatkuvasti uutta väestöä siinä missä muuallekin Eurooppaan, joten sitä kautta eteen ovat tulleet myöhemmin myös monenlaiset toisesta maasta muuttavien

erityiskysymykset (kieli, kulttuuri, transnationaaliset perhesuhteet ja niin edelleen). (Phillips 2012, 1–23.)

Pitkästä perinteestään huolimatta Isossa-Britanniassa multikulturalistinen politiikka on viime vuosina saanut osakseen vahvaa kritiikkiä ja sitä on pidetty jopa epäonnistuneena. Kritiikin seurauksena politiikassa on jossain määrin tapahtunut painopisteen muutosta siihen suuntaan, että maahanmuuttajan velvollisuuksia on alettu korostaa oikeuksien sijaan. (Saukkonen 2013, 69–92.) Will Kymlickan (2012, 4) mukaan multikulturalismin kritiikki on enemmänkin retorista, ja se kohdistuu niin sanottuun 'kaiken suvaitsevaan' 3S -monikulttuurisuuteen, millä kuvataan näennäisiin kulttuuripiirteisiin (saris, samosas and steeldrums) jämähtänyttä käsitystä monikulttuurisuudesta. Monikulttuurisuus on sitä vastoin demokraattisen kansalaisuuden kehittämistä ihmisoikeuksiin sitoutuen. MCP -Indeksin mukaan monikulttuurisuus voi hyvin ja vahvistuu monissa maissa edelleen, vaikka toisenlaisiakin suuntia on otettu. Kun puhutaan demokraattisen kansalaisuuden kehittämisestä, kulttuuristen erojen ja niiden tunnistamisen lisäksi erityisen merkittävässä roolissa on yhteiskunnallisen ja poliittisen osallisuuden kehittäminen. (mts. 4–8.)

Isossa-Britanniassa viranomaiset ovat joutuneet ratkomaan monikulttuurisuuteen liittyviä kysymyksiä toisin kuin Ranskassa, missä (multikulturalismin vastakohtana pidetyn assimilaatiopolitiikan seurauksena) nämä kysymykset jäävät usein kokonaan poissa 'julkisesta'. Esimerkiksi huivin käyttö uskonnollisena symbolina on Ranskassa kielletty julkisissa paikoissa. Perusteena Ranskan politiikalle pidetään sitä, että "todellinen tasa-arvon toteutuminen vaatii sen, että kukaan ei voi olla vähemmistössä." (Saukkonen 2013, 67, 148.) Ongelmaksi nousee kuitenkin se, että ihminen joutuu peittämään osan itsestään (kokemus ulkopuolisuudesta), ja koska etnistä monitorointia ei tehdä, niin loppujen lopuksi ei edes tiedetä, miten todellista tuo yhdenvertaisuus on. Monikulttuurisen yhteiskunnan ymmärtäminen pelkästään erilaisten yksityisasioiden rinnakkaiseloksi ei kuitenkaan ole multikulturalistisen politiikan mukaista. Kulttuuria ei voi pitää vain ihmisen yksityisenä asiana, mihin kulttuuri on joskus totuttu rajaamaan (heikko monikulttuurisuus). Sen sijaan vahvan monikulttuurisuuden pyrkimyksenä on institutionalisoitunut moniarvoisuus osana julkista. (Grillo 2001; Hammar-Suutari 2009, 51–52, 81–85.) Tämä edellyttää sitä, että koko yhteiskunnan on muututtava, ei vain esimerkiksi kotoutujan (Buchert 2015).

Erilaisuus ei ole ominaisuus, vaan se tuotetaan, kun erilaiset kohtaavat (Lehtonen & Löytty 2003, 12). Kantasuomalaisten kanssa toimiessa esimerkiksi sosiaalityöntekijöillä on helposti paljon oletuksia samankaltaisuudesta, mikä ei sitten pidäkään paikkansa. Tästä syystä eroja korostava lähestymistapa voi antaa uutta kaikkeen vuorovaikutukseen; oletusten sijasta, on syytä kysyä ja

kuunnella (Juhila 2006). Myös rikoksenteekijöiden voidaan ajatella muodostavan oma kulttuurinen ryhmänsä tai ainakin ”paikalliskulttuurisia käytäntöjä, jotka ylläpitävät ulkopuolisuutta tai osattomuutta suhteessa muuhun yhteiskuntaan.” (Juhila 2006, 55). Käsite ’rikollinen’ on myös ulkoapäin asetettu nimitys ryhmälle, jolla ei ole välttämättä keskenään mitään tekemistä, eikä se välttämättä muutenkaan ole mielekäs ryhmä identifioitua. Eroissa on mentävä syvemmälle.

Myös etnisyyden käsitteellä viitataan ajatukseen, että tietyt asiat liittyvät tiettyihin ryhmiin (Lehtonen & Löytty 2003, 11–12). Rogers Brubakerin (2013) mukaan etnisyys ei kuitenkaan viittaa mihinkään konkreettiseen, olemassa olevaan ryhmään. Sen sijaan se on luokitus, joka on luotu helpottamaan esimerkiksi institutionaalisia käytäntöjä tai osaksi poliittisia projekteja. Brubaker (2013) varoittaa, että tällaisia ryhmämääritelmiä ei pidä kopioida ja vahvistaa uusissa tilanteissa, joissa ne eivät välttämättä toimi. Esimerkiksi rodun käsite, mitä Isossa-Britanniassa käytetty pitkään, on yksi tällainen luokitus. Rotuja ei ole, mutta silti käytännöissä esiintyy jaotteluja mustiin ja valkoisiin eri yhteyksissä ja eri tarkoituksissa. Ne eivät kuitenkaan ole ryhmiä, joissa tunnetaan keskinäistä solidaarisuutta tai joissa olisi vahva yhteisöidentiteetti, yhteistoiminnasta puhumattakaan. Sen sijaan ne sisältävät monenlaisia kulttuureja, ryhmiä, kieliä ja uskontoja. Näin ollen myöskään etniset konfliktit eivät ole etnisten ryhmien välisiä vaan enemmänkin niiden toimijoiden, jotka käyttävät kyseisiä luokituksia. (mts. 27–54.)

Tosiasiallisen tasa-arvon edistäminen tarkoittaa etujen jakamista oikeudenmukaisesti ilman, että erityisesti korostetaan tai edes tunnustetaan ryhmäjakoja, mutta kuitenkin niin, että toiminta hyödyttää niitä, jotka ovat eriarvoisessa asemassa. Käytännössä tämä tarkoittaa usein erilaisten, tietyssä historiallisessa ajassa ja paikassa muodostuneiden ryhmien (ei kulttuurien ks. Wicker 2015) tunnistamista ja nimeämistä. Kuitenkin ryhmien nimeäminen voi johtaa täysin päinvastaiseen, mitä sillä on tarkoitettu eli nimeämällä ryhmien ryhmärajat vahvistuvat, ryhmien väliset suhteet kiristyvät ja luottamus ylipäätään järjestelmän oikeudenmukaisuuteen laskee. Tämä johtuu siitä, että neuvoteltaessa joidenkin ryhmien kanssa tai jaettaessa resursseja joillekin ryhmille suljetaan ulos toisia ryhmiä jopa niin, että vaikeutetaan vähemmistöjen keskinäisiä suhteita. (Malik 2016; Brubaker 2013.) Frank de Zwartin (2005) mukaan tähän tunnistamisen dilemmaan (the dilemma of recognition) on pyritty vastaamaan kolmella erilaisella strategialla. Näitä ovat sopeutuminen (accommodation), kieltäminen (denial) ja ryhmien korvaaminen uusilla kategorioilla (replacement). Sopeutumisen strategiaa edustaa multikulturalistista näkökulmaa, eli siinä tunnustetaan esimerkiksi uskonnosta puhuttaessa kaikki uskonnonalliset yhteisöt mukaan toimintaan. Kieltäminen puolestaan edustaa jonkinlaista ideaalimallia, ja se toimii ehkä vain siinä tapauksessa, jossa kaikki ovat jo valmiiksi yhdenvertaisia. (mts. 137–141.)

Frank De Zwart (2005) pohtii, voiko kategorioiden korvaaminen toisilla toimia vaihtoehtona, kun sopeutumiseen tähtäävä monikulttuurisuuden tie on kohdannut viime aikoina kovasti kritiikkiä. Tällöin uudelleennimeäminen tulisi tehdä ilman, että korostetaan liikaa ryhmien välisiä eroja ja käyttämällä ei-stigmatisoivia nimiä. Haasteena tällaisessa on kuitenkin uusien nimitysten hahmottomuus, sekavuus ja ylipäätään prosessin hitaus ja tehottomuus (Saukkonen 2013, 227). Kenan Malikin (2016, 14) mukaan monimuotoisuuden hallinnointi ja institutionalisoiminen eivät tule onnistumaan, jos ihmiset laitetaan etnisiin ja kulttuurisiin lokeroihin. Malik (2016, 28) kysykin, miten voitaisiin tunnustaa kulttuurit laittamatta niitä lokeroihin. Voidaan myös kysyä, voiko vuorovaikutuksessa muuttuvaa kulttuuria ylipäätään laittaa lokeroihin vai puhutaanko vain niistä yhteisöistä, joita kuhunkin yhteiskuntaan on muodostunut ja mitkä eivät sinällään edusta kaikkia (Wicker 2015, 29–45).

Multikulturalistisen sopeutumisen strategian vahvuuksia ovat sen ymmärrettävyys (kun toimitaan olemassa olevilla kategorioilla), nopeat tulokset ja mahdollisuus sitä kautta puuttua tilanteisiin nopeasti. De Zwartin (2005, 137–169) johtopäätöksenä on, että jos kieltäminen ei ole vaihtoehtona, on parempi sopeutua kuin korvata ryhmän nimet uusilla.

## 2.2 Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys

Tasa-arvolla tarkoitetaan usein aika epämääräisestikin monia eri asioita. Suomessa käsite mielletään usein ainoastaan sukupuolten väliseksi, mutta tässä tutkimuksessa puhun tasa-arvosta laajemmin. Tällöin tasa-arvo tarkoittaa yhdenvertaisuutta lain edessä ja yhdenmukaista kohtelua, syrjinnän kieltämistä mutta myös aktiivisia toimia tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvon käsitettä pyritään tarkentamaan, kun puhutaan esimerkiksi muodollisesta tasa-arvosta, mahdollisuuksien tasa-arvosta, tosiasiallisesta (lopputuloksen) tasa-arvosta ja niin edelleen. Muodollinen tasa-arvo tarkoittaa yhdenvertaisia oikeuksia ja samanlaista kohtelua. Sen sijaan tosiasiallinen tasa-arvoon sisältyy myös ajatus resurssien tasa-arvoisesta jakautumisesta yhteiskunnassa. Mahdollisuuksien tasa-arvolla puolestaan viitataan siihen, että kaikilla ajatellaan olevan mahdollisuudet samaan, mutta toteutus jätetään yksilöille. (Nousiainen 2012, 31-40; Kantola ym. 2012, 7-27.)

Yhdenvertaisuus on tasa-arvon kanssa usein lähes synonyyminä käytetty käsite. Englannin kielessä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus käännetäänkin kummatkin sanalla 'equality'. Yhdenvertaisuuden käsite on kuitenkin tasa-arvon käsitettä suppeampi. Vaikka yhdenvertaisuuslainsäädännössä mainitaan toimet yhdenvertaisuuden edistämiseksi, keinovalikoima on tasa-arvon edistämistä kapeampi, koska kyse on laista, mikä takaa yksilön oikeudet ja velvoittaa viranomaisilta

toimia. Sen sijaan toimet tasa-arvon edistämiseksi ovat usein laajempia yhteiskunnallisia kysymyksiä, kuten esimerkiksi se, miten yleisen päivähoidon järjestäminen on Suomessa tukenut naisten työssäkäyntiä. (Nousiainen 2012, 31-44.) Yhdenvertaisuuden käsite kertoo myös tasa-arvokeskustelun oikeudellistumisesta EU:n myötä (Kantola ym. 2012, 21). Lainsäädäntöä kuvaan tarkemmin seuraavassa alaluvussa '2.3 Ihmisoikeudet ja kansallinen lainsäädäntö'. Yhdenvertaisuuden käsite sopii kuitenkin hyvin tähän tutkimukseen, koska puhun siitä, miten vankilassa tulisi toimia.

Göran Therborn (2014) puhuu tasa- ja eriarvoisuuden (equality / inequality) kolmesta eri ulottuvuudesta. Näitä ulottuvuuksia ovat elämänehtojen eriarvoisuus (ravitseminen, terveys, kuolleisuus ja niin edelleen), eksistentiaalinen eriarvoisuus (henkilökohtainen riippumattomuus, identiteetin tunnistaminen, kunnioitus) ja resurssien eriarvoisuus (raha, sosiaaliset suhteet, valta). Etniset vähemmistöt kokevat usein juuri eksistentiaalista eriarvoisuutta eli tietyiltä ryhmiltä kiellään "kohtuulliset toimintaedellytykset ihmisenä". Eksistentiaalinen eriarvoisuus on myös ihmisoikeuskysymys, koska se vie ihmisiltä mahdollisuuden täysipainoiseen inhimilliseen kehitykseen. Eksistentiaalista eriarvoisuutta voidaan saada esille tutkimalla institutionaalisia käytäntöjä ja normeja, mutta sitä voidaan tutkia myös kysymällä kokemuksia henkilöiltä itseltään. Ongelmat väestösuhteissa ovat yksi osa eksistentiaalista eriarvoisuutta. Sen sijaan resurssien eriarvoisuus koskettanee suurinta osaa vangeista, ja joskus eksistentiaalinen ja resurssien eriarvoisuus voivat olla myös yhteydessä toisiinsa. Jokaisella näillä eriarvoisuuden muodolla on oma historia ja dynamiikkansa, eivätkä ne välttämättä kehity yhteiskunnassa samaan aikaan ja/tai samaan suuntaan. (mt. 61–68.)

Göran Therborn (2014) nostaa esiin eriarvoisuutta tuottavat mekanismit ja niiden vastavoimana yhdenvertaisuutta tuottavat mekanismit. Therbornin (2014, 54) mukaan eriarvoisuus vie ihmiseltä yhtäläiset toimintamahdollisuudet, sillä eriarvoisuutta tuotetaan kasvattamalla yhteiskunnassa etäisyyttä voittajien ja häviäjien välillä, sulkemalla ihmisryhmiä ulkopuolelle (exclusion), hierarkisoimalla ihmisiä eri luokkiin ja lopulta riiston keinoin. Vastaavasti yhdenvertaisuutta tuottavia mekanismeja ovat lähentyminen ja erojen tasaaminen (positiivinen erityiskohtelu), osallistaminen (ihmisoikeudet, syrjinnän vastainen), hierarkioiden purkaminen (vaikutusmahdollisuudet, verkostoituminen) sekä uudelleenjako (arvon palauttaminen, julkiset oikaisut, poliittinen järjestäytyminen). Eriarvoisuutta tuotetaan toisaalta rakenteellisesti, toisaalta ryhmien ja yksilöiden toimijuuden kautta. (Therborn 2014, 54–78.) Mekanismeissa on siis vahvasti mukana myös tasa-arvoisuutta ja/tai yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet.

Brittiläinen Good Relations Measurement Framework (GRMF) -malli kuvaa hyvien väestösuhteiden edistämisen eri ulottuvuuksia hyvin saman suuntaisesti kuin Göran Therborn (2014), mutta osin kapeammin. Mallissa ei ole yhtä kunnianhimoisesti nostettu esiin tosiasiallisen tasa-arvon edistämisen eli osallistamisen ja uudelleenjaon tavoitteita kuin Therbornin ajattelussa. Tämä siksi, että näitä elementtejä on kuvattu toisaalla (Equality Measurement Framework, EMF) eli ne tunnustetaan kyllä olennaiseksi osaksi hyviä väestösuhteita. GRMF -mallin osa-alueet ovat: asenteet, henkilökohtainen turvallisuus, vuorovaikutus sekä osallistuminen ja vaikuttaminen. (Johnson & Tatam 2009; Hyvien suhteiden indikaattorien laatiminen 2014, 16.) GRMF -mallia on lähdetty kehittämään vuonna 2009, kun lainsäädäntö laajeni rodusta kaikenlaiseen yhdenvertaisuuteen. Sen tavoitteena on tarkastella ja kehitellä mittareita sosiaalisen yhtenäisyyden tarkasteluun hyvin laajasti. Isossa-Britanniassa lainsäädäntö on keskittynyt rotukysymyksiin, mutta mallin taustalla olevat teoriat eivät sinänsä ole sidoksissa pelkästään niihin. Mallissa on nähtävillä sekä teoria sosiaalisesta yhtenäisyydestä (social and community relations) että kontaktihypoteesi, jonka mukaan ennakkoluulot vähenevät kohtaamisten lisääntyessä. Taustalla ovat myös erilaiset kilpailu- ja konfliktiteoriat. (Johnson & Tatam 2009; Jaakkola 2009; Kuka muu muka?! 2014.)

Suomen sisäministeriön koordinoiman Good Relations -hankkeen oppaassa 'Kuka muu muka?' (2014) listataan hyviä käytäntöjä GRMF -mallin eri osa-alueiden kehittämiseksi: asenteita voidaan kehittää antirasistisella ja syrjinnän vastaisella työllä, vuorovaikutusta kehittävät yhteiset juhlat, ruokahetket, toiminnot osastoilla/työssä ja erilaiset tapahtumat. Henkilökohtainen turvallisuuden kehittämiseksi voidaan ottaa käyttöön erilaisia toimintamalleja radikalisoitumisen ehkäisemiseen ja rasistisiin tilanteisiin puuttumiseen sekä sovitteluun. Myös yleisen turvallisuuden parantaminen lisää vähemmistöjenkin turvallisuutta. Osallistumista ja vaikuttamismahdollisuuksia puolestaan voidaan kehittää erilaisilla lähidemokratia- ja mentorointihankkeilla, yhteistyötapaamisilla ja -verkostoilla sekä voimavaraistamisella. (Kuka muu muka?! 2014.)

Suomen ja Iso-Britannian eroavat toisistaan myös siinä, miten hyvinvointivaltioita on rakennettu ja miten sen ajatellaan edistävän tasa-arvoa. Esping-Andersenin (1990) jako kolmeen regiimiin: liberaaliin (anglosaksiseen), sosiaalidemokraattiseen (pohjoismaiseen) ja konservatiiviseen (keskieurooppalaiseen). Näissä keskeistä on se, miten hyvinvoinnin järjestäminen ja tuottaminen on jaettu markkinoiden, valtion ja perheen kesken. Iso-Britannia kuuluu näistä siis liberaaliin regiimiin, mikä tarkoittaa markkinoiden ja vapaaehtoissektorin vahvaa roolia ja suppeaa hyvinvointivaltiota. Hyvinvointivaltion suppeus kertonee siitä, että tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseen ei ensisijaisesti panosteta, ja maassa onkin esimerkiksi suuret tuloerot eri väestöryhmien välillä.

Koska liberaali regiimi korostaa yksilön omaa vastuuta, keskiössä ovat sen sijaan erilaiset työvoima- ja aktivointipolitiikat. (Julkunen 2017, 193–226.)

Samaan aikaan hyvinvointivaltion supistamisen ja eriarvoisuuden kasvun myötä voimistuvat usein populistiset vaatimukset koventaa rangaistuksia (Lappi-Seppälä 2011). Isossa-Britanniassa ja erityisesti Englannissa ja Walesissa vankiluku on jo lähtökohtaisesti varsin korkealla tasolla. Viime vuosina vankiloiden määrärahoja on kiristetty Englannissa ja Walesissa (Her Majesty's Prison and Probation Service) sekä Pohjois-Irlannissa (Northern Ireland Prison Service), mikä rajaa vankiloiden toimintamahdollisuuksia. Skotlannissa (Scottish Prison Service) on sen sijaan lisätty henkilökunnan määrää ja uudistettu rangaistusjärjestelmää vankiluvun vähentämiseksi muun muassa lisäämällä yhdyskuntaseuraamuksia. Niukat resurssit näkyvät huonoina oloina vankiloissa erityisesti Englannissa ja Walesissa. Vankiloita on myös yksityistetty. (Garside, Grimshaw, Ford & Mills 2018.) Samoin myös kolmas sektori on kytketty uusimisriskiä vähentävään työhön (Dominelli 2008, 157). Olennaista kuitenkin on, nähdäänkö vankilan tai ylipäätään oikeusjärjestelmän tehtäväksi olla luja vastaus rikollisuuteen (tough on crime) vai ajatellaanko sillä olevan myös muun muassa yhteiskuntaan integroivia tehtäviä. Tim Newburnin (2007) mukaan Englannissa ja Walesissa on menty selkeästi punitatiiviseen suuntaan 1990-luvun alkupuolelta lähtien.

Suomalaisessa julkisessa keskustelussa vaatimukset kriminaalipolitiikan koventamiseksi eivät ole olleet yhtä vahvoja kuin Isossa-Britanniassa. Suomalainen kriminaalipolitiikan historiaa onkin kuvattu rationaaliseksi ja humaniksi, ja se on myös nojannut vahvasti tutkimustietoon (Lahti 2000). Suomessa vankeusluvut ovat maailmanlaajuisestikin vertailtuna hyvin pienet, ja merkittävässä asemassa siinä ovat olleet ihmisten luottamus yhteiskuntaan ja vahva hyvinvointivaltio. (Lappi-Seppälä 2000; 2011).

Isossa-Britanniassa on kuitenkin eri väestöryhmien yhteenottojen jälkeen jouduttu miettimään paljon sitä, mitä rasismia vähentämiseksi pitäisi tehdä. Suomessakin puhutaan EU:n myötä entistä enemmän syrjimättömyydestä, jolloin huomio kiinnittyy yksilön oikeuksiin. Tämä korostuu myös varsin uudessa yhdenvertaisuuslainsäädännössä. Vaarana kuitenkin on, että keskustelun kaventuminen syrjimättömyyteen kaventaa ajattelua niin, että tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyvät keinot unohtuvat. Isossa-Britanniassa keskeisimpänä ja tehokkaimpana keinona on kuitenkin pidetty juuri syrjinnän kieltoja. Tässä Suomi ja Iso-Britannia taas eroavat toisistaan. (Kantola ym. 2012, 9–14.)

Isossa-Britanniassa lainsäädännön taustalla on ajatus siitä, että yhdenvertaisuus ja hyvät suhteet ovat kuin kolikon kaksi puolta. Monimuotoisen yhteiskunnan rakentaminen vaatii keskittymistä



hyvien väestösuhteiden turvaamiseen ja vahvistamiseen eli ajatellaan, että yhtäläiset mahdollisuudet toteutuvat vasta, kun yhteiskunnan yhtenäisyys on kunnossa. (Kuka muu muka?! 2014, ks. myös Saukkonen 2013, 69.) Yhtenäisyyden rakentamisen ajatellaan edellyttävän muun muassa laajaa tiedon keräämistä vähemmistöjen asemasta ja sitä, että viranomaiset toimivat yhteistyössä vähemmistöjen kanssa (Tasa-arvosta todellisuutta – positiiviset erityistoimet 2007, 26–27).

Väestösuhteiden ja yhdenvertaisuuden kannalta rasismi on erityinen syrjinnän muoto, jolla on pitkät juuret muun muassa kolonialismissa. Rasismi tarkoittaa ajattelutapaa, jossa jotain ihmisryhmää pidetään periytyvästi ylivertaisena. Rasismi perustuu siis siihen, että ihmisessä nähdään ominaisuuksia sen vuoksi, että hänet luokitellaan kuuluvaksi esimerkiksi ihonvärin perusteella johonkin ryhmään. (Jasinskaja-Lahti, Liebkind & Vesala 2002, 28.) Tällaiset yksilöllisen identiteetin kieltävät ryhmittelyt tehdään usein ulkoapäin. Esimerkiksi mustat tai muslimit ovat ryhmiä, jotka sisältävät valtavasti eri etnisiä ryhmiä, kansallisuuksia ja kieliä. Kuitenkin näitä ryhmämäärittelyä käytetään, kun halutaan leimata koko ryhmä jonkinlaiseksi. (Dominelli 2008, 17–28; Rastas 2009; Puuronen 2011, 7–66.) Rasismista ei siis voida puhua ilman rodullistamisen käsitettä. Rodullistamisen perusteella luodut ryhmät sekä hierarkisoidaan että niihin liitetään mielikuvina tiettyjä sosiaalisia ongelmia. (Puuronen 2011, 20–22.)

Usein rasismista keskusteltaessa tunnistetaan vain suora ja välitön rasismi. Välittömästä rasismista ollaan helpostikin yhtä mieltä, että se on kiellettyä. Siitä halutaan usein sanoutua kovaan ääneen irti siinäkin määrin, että rasismisyytökset koetaan kunnianloukkauksena. Avoin rasismi on kuitenkin vain pieni jäävuoren huippu. Rasismi ilmiönä on hyvin paljon laajempi, sillä siihen liittyy myös valta ja rakenteet (Eddo-Lodge 2017, 2, 64). Lena Dominelli (2008) jakaa rasismin kolmeen erilaiseen osa-alueeseen. Näitä ovat henkilökohtainen (ennakkoluulot, kielteiset asenteet ja toiminta, joka kieltää joltain ryhmältä yhdenvertaisuuden), institutionaalinen (ammattilliset käytännöt ja yhdelle väestöryhmälle luodut toimintatavat, jotka jättävät toiset ulkopuolelle) ja kolmantena kulttuurinen rasismi, kun käytetään länsimaista kulttuuria normina, mihin toisia verrataan. (mts. 12–16.) Näistä viimeisin on korostunut erityisesti viime aikoina, kun rasismi kohdistuu enenevässä määrin biologisten piirteiden kuten ihon värin sijasta kulttuuriin ja vielä erityisemmin uskontoon. Voimistuvana vaatimuksena tuntuu olevan, että kaikkien tulisi omaksua kansallinen kulttuuri, ja tämä vaatimus kohdistuu tällä hetkellä erityisesti muslimeihin. (Dominelli 2008, 26–28; Bowling & Phillips 2002, 20–21.)

Helposti näkymättömäksi jäävä institutionaalinen rasismi tarkoittaa sitä, että organisaation säännöt ja toimintatavat jättävät tietyt väestöryhmät epäedulliseen asemaan ihonvärin, etnisen

alkuperän tai kulttuurin vuoksi. Dominellin (2008) mukaan institutionaalinen rasismi myös patologisoi syrjäytyneet, kun he eivät pärjää yhteiskunnassa. Institutionaalinen rasismi ei sinänsä kerro henkilökunnan asenteista, vaan se on enemmän toimintatapoihin liittyvää. Toimiessaan ohjeiden mukaan henkilökunta tulee kuitenkin toimineeksi ehkä huomaamattaankin niin, että kaikkien tarpeet eivät tule kohdatuksi (mts. 13–14).

Rakenteellinen rasismi on Dominellin (2008) mukaan sekä kulttuurista että institutionaalista. Rakenteellisen rasismin käsite viittaa hänen mukaansa yhteiskunnan rakenteisiin laajemmin kuin vain yhteiskunnan instituutioihin. Sen sijaan Vesa Puuronen (2011) viittaa rakenteellisella rasismilla nimenomaan instituutioissa ja lainsäädännössä esiintyvään rasismiin erotuksena sekä ideologisesta ja arkielämän rasismista. Arkielämän rasismilla hän tarkoittaa rasismin uhrien kokemaa arkipäivän kanssakäymistä, mihin liittyy nimittelyä, pahan puhumista, eleitä, välttelemistä ja niin edelleen. Usein rasismin eri muodot myös sekoittuvat keskenään, sillä esimerkiksi erilaiset oletukset ja ennakkoluulot vaikuttavat siihen, millaisia instituutionaalaisia käytäntöjä luodaan (mts. 58–66). Puhutaan sitten rakenteellisesta rasismista tai institutionaalisesta rasismista, ilmiö näkyy myös läpi koko oikeusprosessin; stereotyyppien vuoksi rodullistettujen epäilyistä rikoksista ilmoitetaan helpommin, poliisi kohtelee kovemmin, mikä taas vaikuttaa syyttäjän harkintaan. Ketju on valmis. (Bowling & Phillips 2002, 1–23.)

Rodullistettu identiteetti tarkoittaa sitä, että identiteetti oletetaan ulkoapäin esimerkiksi ihon värin kautta tietynlaiseksi. Etnisyys tai rodullisuus ovat kuitenkin aika harvoin ensimmäisiä asioita, joka mainitaan osana omaa identiteettiä. Se ei joko ole merkittävä asia tai sitten se usein unohdetaan, kun sitä pidetään niin itsestään selvänä. Sen sijaan 'toisille' se usein stereotyyppisesti ajatellaan merkittäväksi. Etnisyys ei myöskään merkitse kaikille samaa, sillä ihmisen asema missä tahansa ryhmässä vaihtelee esimerkiksi sukupuolen, iän ja luokan mukaan. (Dominelli 2008, 17–26.) Kyse on myös vallasta. Rodullistettu tai yleensäkin leimattu identiteetti viittaa siihen, että henkilö ei ole itse valinnut identiteetin rakennusaineita, vaan hänet on toisten ihmisten toimesta sijoitettu tiettyyn lokeroon, jolloin omat vaihtoehdot identiteetin rakentamiselle kapeenevat. Näin on erityisesti silloin, kun tuohon lokeroon liittyy negatiivisia piirteitä. (Juhila 2004, 23.) Terapeutti Michaela Moua (Maailman Kuvalehti 2019) puhuu niin sanotusta sisäistetystä rasismista tilanteissa, joissa ihmisen toiseutta korostetaan jatkuvasti ulkopuolelta niin, että yksilölle syntyy sisäinen usko omaan huonommuuteen.

## 2.3 Ihmisoikeudet ja kansallinen lainsäädäntö

Yhdenvertaisuuden edistämisen ja kansallisen lainsäädännön taustalla ovat yleismaailmalliset ihmisoikeudet. Yhdistyneiden kansakuntien (YK:n) ihmisoikeusjulistus hyväksyttiin toisen maailmansodan jälkeen vuonna 1948. Ihmisoikeusjulistus on tavoiteasiakirja, eikä se siksi ole oikeudellisesti sitova. Ihmisoikeusjulistuksen 1. artiklassa todetaan, että:

”Kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan. Heille on annettu järki ja omatunto, ja heidän on toimittava toisiaan kohtaan veljeyden hengessä.” (YK:n ihmisoikeuksien julistus.)

Ihmisoikeusjulistuksen 2. artikla korostaa yhdenvertaisuutta ja kieltää syrjinnän.

”Julistuksen oikeudet kuuluvat jokaiselle ilman minkäänlaista rotuun, väriin, sukupuoleen, kieleen, uskontoon, poliittiseen tai muuhun mielipiteeseen, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, omaisuuteen, syntyperään tai muuhun tekijään perustuvaa erotusta.” (YK:n ihmisoikeuksien julistus.)

Lisäksi on tehty kaksi yleissopimusta: kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva (KP-) sopimus (artiklat 3–21) sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva (TSS-) sopimus (artiklat 22–27). Näistä ensimmäinen tarkoittaa esimerkiksi oikeutta kansalaisuuteen sekä ajatuksen, omantunnon ja uskonnon vapautta, oikeutta osallistua julkiseen toimintaan ja poliittiseen päätöksentekoon sekä syrjinnän kieltä. Jälkimmäinen puolestaan sisältää muun muassa oikeudet työhön, opetukseen sekä oikeutta solmia avioliitto ja perustaa perhe. (YK:n ihmisoikeuksien julistus; Koivurova & Pirjatanniemi 2013, 25–45.)

Ihmisoikeudet on pyritty laatimaan niin, että niitä voitaisiin pitää yleismaailmallisina, luovuttamattomina ja perustavanlaatuisina eli ne katsotaan kuuluvan ihmiselle ihmisyyden perusteella. Universaalien ihmisoikeuksien ajatus rajoittaa valtioiden oikeutta samalla kun se vahvistaa yksilön oikeuksia suhteessa valtioon, sillä niiden mukaan kaikilla maailman ihmisillä on samat perusoikeudet. Näiden kolmen perusasiakirjan lisäksi on tehty useita ihmisoikeuksia turvaavia kansainvälisiä sopimuksia, julistuksia ja suosituksia. Sopimukset sitovat oikeudellisesti valtioita, jotka ovat ne ratifioineet. (Koivurova & Pirjatanniemi 2013, 25–45.) Näistä yksi esimerkki on Kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskeva kansainvälinen yleissopimus, joka Suomessa tuli voimaa vuonna 1970 (Pentikäinen 2013, 238).

Vasta vuonna 1992 YK:n yleiskokouksessa hyväksyttiin YK:n vähemmistöjulistus. Syynä tähän on ollut toisen maailmansodan jälkeinen kokemus siitä, että on suorastaan vaarallista nimetä vähemmistöjä. Lisäksi pelättiin, että erilaisuuden korostaminen heikentää valtioiden yhtenäisyyttä. Pentikäisen (2013, 237) mukaan tänäkin päivänä ”valtiot ovat erittäin varovaisia tukemaan erilaisuutta positiivisin toimin.” Sinänsä koko YK:n perustamisen taustalla on ollut vähemmistöjen tilanne toisen maailmansodan jälkeen eli ajatuksena on ollut, että ihmisoikeudet kuuluvat jo sinänsä kaikille. Syrjimättömyysperiaate on itsessään ihmisoikeuksien keskeinen periaate. Erillisissä vähemmistönormistoissa näkökulma onkin yleisten ihmisoikeuksien sijasta siinä, että niissä halutaan turvata vähemmistöjen erityispiirteiden säilyminen eli siirrytään syrjimättömyydestä kulttuurin, kielen ja uskonnon tukemiseen. Vähemmistönormisto on siinä mielessä ongelmallinen, että valtioiden tulkinnan mukaan se koskee lähinnä vain niin sanottuja vanhoja vähemmistöjä, vaikka maahanmuuton myötä vähemmistöjen kirjo on kasvanut. Uusien vähemmistöjen kohdalla käytössä ovat kuitenkin tasa-arvoon ja syrjintäkieltoon liittyvät tahot eli keskeisenä jo aiemmin mainittu YK:n kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskeva sopimus ja sitä valvova komitea (CERD). Lisäksi Euroopan ihmisoikeustuomioistuin ja Euroopan neuvoston alainen rasmin ja suvaitsemattomuuden vastainen toimikunta (ECRI) käsittelevät sekä vanhojen että uusien vähemmistöjen tilannetta. (mts. 222–245.)

YK:n ihmisoikeusjulistuksen lisäksi on vuonna 1950 luotu alueellinen, Euroopan ihmisoikeussopimus. Tämä sopimus velvoittaa Suomea oikeudellisesti, ja sen noudattamista valvoo Strasbourgin sijaitseva Euroopan ihmisoikeustuomioistuin, jonne myös yksittäinen kansalainen voi valittaa. Tuomioistuimen päätös on oikeudellisesti sitova, kun taas Yhdistyneisiin kansakuntiin tehty valitus tuottaa vain suosituksen. (Koivurova & Pirjatanniemi 2013, 38–39.) Ihmisoikeuksilla on nykyisin varsin vahva asema, mistä kertoo se, että kansallisissa oikeuksissa voidaan soveltaa suoraan ihmisoikeuksia ilman, että ne ovat tulkittu ja kirjoitettu valmiiksi kansalliseen lainsäädäntöön, jos kansallisen lain soveltaminen johtaisi ihmisoikeusloukkaukseen (Lavapuro 2013, 478–479). Tässä mielessä virkamiestenkin ihmisoikeusosaamista on tärkeä kehittää. Vankilakontekstissa on huomioitavaa, että ihmisoikeudet rajoittavat laitosaltaa, ja vaatimuksena on, että kaikista ihmisoikeuksien rajoittamisesta on oltava erilliset säädökset lain tasolla. Pelkät hallinnolliset määräykset eivät siis riitä, mistä esimerkkinä tarkkailuhaalarien käyttö, joka on puuttunut suomalaisesta vankeuslaista ja jonka vuoksi lakia on jouduttu täydentämään. (Fredman 2013, 406–407.)

Ylimpinä laillisuusvalvojina Suomessa toimivat myös ihmisoikeusasioissa oikeuskansleri ja oikeusasiames. Heidän keskeisimpinä toimintamuotoinaan ovat kantelujen tutkimisen lisäksi

omat aloitteet, tarkastukset ja muut asiantuntijatehtävät. Nimenomaan oikeusasiamiehen tarkastustoiminta kohdistuu suljettuihin laitoksiin. Tarkastukset voivat olla joko ennalta sovittuja tai yllätystarkastuksia. Taustalla on YK:n OPCAT -sopimus eli kidutuksen ja muun julman, epäinhimillisen tai halventavan kohtelun tai rangaistuksen vastainen pöytäkirja. Vapautensa menettäneiden kanssa toimiessa ollaan usein siis lähellä ihmisoikeuskysymyksiä. Näitä ovat muun muassa vankien välisen väkivallan estäminen, haavoittuvien ryhmien suojeleminen ja henkilön fyysiset olosuhteet (terveydenhuolto, eristäminen, voimankäyttötilanteet). (Pölonen 2013, 451.)

YK:n ja Euroopan sopimuksissa on painopiste-eroja, samoin kuin niitä soveltavissa kansallisissa lainsäädännöissä. EU:ssa painopiste on vahvasti vapausoikeuksissa (turvaavat yksilön vapautta julkisen vallan puuttumisilta, ei vaadi valtiolta aktiivisia toimia). Syrjinnän vastainen lainsäädäntö on vahvistunut Suomessakin EU-jäsenyyden myötä. Suomalaisen yhdenvertaisuuslainsäädännön taustalla näkyy, että se keskittyy yksilöön ja yksilön suojelemiseen. (Kantola ym. 2012, 7–27.) Myös vähemmistöoikeuksista puhuttaessa korostetaan yksilön oikeuksista eikä ryhmien kollektiivisista oikeuksista, vaikka esimerkiksi kielen ja kulttuurin säilyttäminen vaativat toteutukseen taustalle ryhmän (Pentikäinen 2013, 239).

Kansallisella tasolla puhutaan perusoikeuksista. Valtion mukaan ne voivat olla kansallisen lainsäädännön tasolla samoja tai osin samoja kuin kansainvälisten sopimusten takaamat oikeudet. Suomessa perusoikeudet menevät jopa osin pidemmälle kuin kansainväliset ihmisoikeussopimukset. Suomessa perustuslaki ja yhdenvertaisuuslainsäädäntö sisältävät säästöjä yhdenvertaisesta kohtelusta ja syrjimättömyydestä. Perustuslaissa kielletään syrjintä samoin perustein, mutta yhdenvertaisuuslainsäädäntö tarjoaa tähän myös hyvityksen. On tärkeä huomata, että perustuslaissa puhutaan ihmisten eikä vain kansalaisten yhdenvertaisuudesta. Perustuslaissa (731/1999) turvataan myös Suomessa olevien ulkomaalaisten oikeudet. (Ahtela, Bruun & Koskinen 2006, 17–18.) Perusoikeutena Suomessa on myös oikeus ylläpitää ja kehittää omaa kieltä ja kulttuuria. Tämä velvoittaa julkista valtaa sallimaan, mutta myös tukemaan (Saukkonen 2013, 28, 122–124), sillä on vaikea elää omien perinteiden mukaisesti, jos ympäriltä ei löydy samoja perinteitä jakavaa viiteryhmää. Lisäksi uskonnonvapauslaki (2003/453) takaa jokaiselle oikeuden kuulua tai olla kuulumatta haluamaansa uskonnolliseen yhdyskuntaan.

Perustuslaissa (1999/731) todetaan yhdenvertaisuudesta:

*”Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.” (mt. 6 §)*

Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) puolestaan todetaan, että

*”viranomaisen velvollisuutena on edistää yhdenvertaisuutta – arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. – Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä –.” (mt. 5 §)*

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) velvoittaa siis viranomaisia laatimaan suunnitelman nimenomaan etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi (Kantola ym. 2012, 22). Yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan Suomessa 2004, ja uudistettu laki vuoden 2015 alusta lähtien. Yhdenvertaisuussuunnittelua valvovat työsuojeluviranomaiset ja suunnittelussa korostuvatkin paljon henkilöstöön ja henkilöstöpolitiikkaan liittyvä kysymykset. Tutkimuksessani keskeisellä sijalla on kuitenkin vankiloissa tehtävä moninainen asiakastyö, sillä näen yhdenvertaisuuden hyvin keskeisenä työn sisällön ominaisuutena.

Työn sisällön kannalta on merkittävää, että näiden yleislakien lisäksi myös vankeuslaissa (767/2005) todetaan, että vankeja

*”on kohdeltava oikeudenmukaisesti ja heidän ihmisarvoaan kunnioittaen. Vankeja ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa keskenään eri asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, terveydentilan, vammaisuuden, uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan taikka muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.” (mt. 5 §)*

Vankeuslaissa on omat erityissääntelyt erityisesti siksi, että yhdenvertaisuuden merkitys korostuu tilanteissa, joissa viranomainen käyttää valtaa yksityistä ihmistä kohtaan (Ahtela ym. 2006, 16).

Sen sijaan Isossa-Britanniassa on säädetty jo vuonna 1965 ensimmäinen Race Relations Act, joka aluksi lähinnä kielsi avoimen syrjinnän julkisilla paikoilla. Laki ei ulottunut Pohjois-Irlandiin. (Race Relations Act 1965). Isossa-Britanniassa lainsäädäntö lähti siis liikkeelle rodullisista kysymyksistä ja hyvien väestösuhteiden edistämisestä. Lainsäädännölle oli tarvetta, mutta myös vastustusta, sillä väestöryhmien väliset suhteet olivat huonot ja ne eskaloituivat avoimiksi vainoiksi ja väkivaltaisuuksiksi. Myöhemmin lainsäädäntöä on kehitetty niin, että pelkän syrjinnän kieltämisen sijaan viranomaisten tehtäväksi on tullut myös aktiivisesti poistaa rotusyrjintää sekä edistää yh-

täläisiä mahdollisuuksia ja hyviä etnisiä suhteita eri väestöryhmien välillä. (Hyvien suhteiden indikaattoreiden laatiminen 2014, 10; Saukkonen 2013, 28, 148; Eddo-Lodge 2017, 22–38; Malik 2016, 39–44.) Ajattelussa korostetaan yhteiskunnan yhtenäisyyttä. Silti esimerkiksi uskonto on tullut osaksi tätä lainsäädäntöä vasta, kun vuoden 2010 laissa hyvien suhteiden käsitettä laajennettiin käsittämään kaikenlaisia monimuotoisuuksia (ikä, vammaisuus, sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen). Tällöin myös lain nimi muuttui; hyvien väestösuhteiden (race relations) sijasta alettiin puhua yhdenvertaisuudesta (equality). (Equality Act 2010; Hyvien suhteiden indikaattoreiden laatiminen 2014, 10.)

Suomessa ei ole erillistä lakia, jossa olisi säädetty hyvien väestösuhteiden edistämisestä. Kuitenkin säädökset yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä pyrkivät edistämään myös väestöryhmien välisiä suhteita (Kuka muu muka?! 2014). Lisäksi vuonna 1999 Suomessa ensimmäistä kertaa voimaan tullessa Laissa kotouttamisen edistämisestä (2010/1386) ja Valtion kotouttamisohjelmassa (2012, 26–27) nostetaan vahvasti esiin myös osallisuus ja väestöryhmien väliset suhteet. Kotouttamislainsäädäntö on Suomessa kaksisuuntainen eli se koskettaa maahanmuuttajien lisäksi kaikkia yhteiskunnan jäseniä (Saukkonen 2013, 87). Myös valtion maahanmuuttostrategian mukaan jokaisella on vastuu myönteisestä vuorovaikutuksesta ja ennakkoluulojen murtamisesta arjessa (Maahanmuuton tulevaisuus 2020 -strategia 2013; Hyvien suhteiden indikaattorien laadinta 2014, 12). Suomessa syrjinnän kieltokin nousi perustuslakiuudistuksen myötä enemmän esiin vasta 1990-luvulla (Saukkonen 2013, 28).

#### 2.4 Lainsäädännön ja toiminnan välinen kuilu

Vaikka suomalainen yhteiskunta tukee monikulttuurisuutta, käytäntö on usein karumpaa. Pasi Saukkonen (2013) puhuu näennäismultikulturalismista, koska monet poliittiset linjaukset eivät ole paljosta puheesta huolimatta konkretisoituneet julkisissa palveluissa. Varsinaisia tekoja on vähän, ja nekin ovat usein lähinnä symbolisia. Saukkonen (2013, 146) tuo esiin sen, että multikulturalismi on Suomessa jätetty erillisille maahanmuuttajatyön toimijoille, ja muut ovat näin saaneet jatkaa kuin mikään ei olisi muuttunut. Suomessa pidetään usein lainsäädännöstä huolimatta kiinni ajatuksesta, että maahanmuutto ei saa muuttaa aitoa suomalaisuutta (mts. 146). Esimerkiksi Pirkko Pitkäsen (2007, 319) tutkimuksessa todetaan, että viranomaiset kannattivat lähes poikkeuksetta ajatusta siitä, että kaikille tarjotaan samanlaiset palvelut.

Tällä hetkellä suomalainen monikulttuurisuuspolitiikka tähtää kuitenkin erilaisten ihmisen tosiasialliseen yhdenvertaisuuteen. Tämä edellyttää, että ihmisiä tulee kohdella eri tavoin. (Pitkä-

nen 2007, 315.) Erityisesti yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) korostetaan, että kaikkien kohteleminen samalla tavalla ei riitä, koska se saattaa ihmiset eriarvoiseen asemaan. Erilainen kohtelu korostuu tilanteissa, joissa viranomaisen käyttää harkintavaltaa, mutta viranomaisen on myös tarkasteltava aktiivisesti rakenteita ja toimintatapoja sen suhteen, mitkä niistä perustuvat 'valkoiselle miehelle' rakennettuihin perinteisiin. Veronika Honkasalon, Anne-Mari Souton ja Leena Suurpään (2007, 32–34) mukaan myös nuorisotoimessa tunnetaan huonosti lainsäädännön velvoitteet. Solmukohtina tässä ovat muun muassa virheellinen oletus kaikkien yhtäläisistä mahdollisuuksista, varovaisuus luokitella ihmisiä, keinottomuus ryhmien keskinäisen dialogin edistämiseen sekä 'maassa maan tavalla' -ajattelu.

Yksi syy siihen, että monissa palveluissa jatketaan kuin mikään ei olisi muuttunut, on ehkä myös siinä, että työntekijöillä on hyvin vahvana ajatus universalismista täsmälleen samanlaisina palveluina kaikille. Tällöin on vaikea sovittaa yhteen universalismi ja moniarvoisuus. (Buchert 2015, 31–33.) Myös Merja Anis (2008, 14) on nostanut esiin, että pyrkiessään toimimaan yhdenvertaisesti, sosiaalityöntekijät kohtelevat helposti kaikkia samalla tavalla.

Universalismilla tarkoitetaan niitä verovaroin tuotettuja etuuksia ja palveluita, jotka koskevat yhtä lailla kaikkia kuten esimerkiksi peruskoulu ja lapsilisä. Taustalla on ajatus oikeudenmukaisuudesta ja yhtäläisistä oikeuksista. Universalismin ajatusta on haastettu monessa kohtaan, kun esimerkiksi keskiluokka on vaurastunut ja samanlaisten palvelujen tilalle on tullut erilaisia vaihtoehtoja kuten työterveyshuollon palvelut tai ansiosidonnainen työttömyysturva. Universalismia voidaan lähestyä kuitenkin myös lopputuloksesta käsin, jolloin ihmisiä tulee kohdella tarpeiden pohjalta. Käytännössä tällaisia malleja on nyt käytössä siinä, että etuuksien laskemisessa käytetään tuloharkintaa tai tulojen perustella määritellään pienempiä käyttömaksuja. Se, että tulojen lisäksi harkinnassa otettaisiin huomioon muitakin erityistarpeita, ei siis automaattisesti ole ristiriidassa universalismin ajatuksen kanssa. (Buchert 2015, 31–36; Halmetoja 2016; Hammar-Suutari 2009, 61.)

Yksilöllisen, tarpeiden pohjalta tehtävän työn lisäksi on mahdollista toteuttaa niin sanottua positiivista erityiskohtelua eli tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeellisia toimia, joilla pyritään tietyn ryhmän aseman ja olosuhteiden parantamiseen (HE 19/2014 vp). Suomessa positiivisten erityistoimien tulee olla etukäteen suunniteltuja ja niillä tulee pyrkiä syrjinnästä johtuvien haittojen lieventämiseen tai ehkäisemiseen. Erityiskohtelun tulee myös olla tavoitteen kannalta oikeasuhteista (suhteellisuusperiaate) ja väliaikaista (määriteltynä yhdenvertaisuussuunnitelmassa). (Ahtela ym. 2006, 179–187, 257–273, yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.) Monikulttuurisuus ja erilaisuus voidaan nähdä myös arvona sinänsä, ja niiden tukemiseen on myös



mahdollista käyttää positiivista erityiskohtelua. Se ei ole siis tarkoitettu vain sellaisiin tilanteisiin, joissa jokin ryhmä on toista heikommassa asemassa. Ehdoton edellytys näissäkin tilanteissa on, että tehdyt toimenpiteet eivät syrji muita. Esimerkkinä positiivisesta erityiskohtelusta ovat maahanmuuttajille järjestetyt kielikoulutukset. (Ahtela ym. 2006, 186–187.) Positiivista erityiskohtelua ovat myös naisten ja miesten tasa-arvoa edistävät sukupuolikiintiöt (Nieminen 2013, 121).

Pirkko Pitkäsen (2007, 316) tutkimuksessa positiivista erityiskohtelua kannatti vain muutama prosentti viranomaisista, ja vaikka niitä pidettiin yleisesti hyvinä, ne koettiin sopivan huonosti omaan työhön. Tarvitaan siis yhteistä näkemystä siitä, mitä yhdenvertaisuudella ja oikeudenmukaisuudella (eduilla, oikeuksilla ja tarpeilla) tarkoitetaan, milloin erityistoimet ovat perusteltuja ja miten niitä käytännön toimenpiteinä, menetelminä ja priorisointeina toteutetaan (Honkasalo ym. 2007, 34, 65). Isossa-Britanniassa on naisikiintiöiden lisäksi käyty keskustelua myös etnisistä kiintiöistä. Tämä on kuitenkin nostanut esiin jyrkkiäkin kantoja siitä, kuinka tärkeä on tehdä nimityksiä pelkästään ansioiden perusteella. Valkoinen etuoikeus on kuitenkin myös yksi ei-ansio-perustainen valintakriteeri, sillä ihmisten mieliin on piirretty kuva siitä, miltä menestys näyttää. (Eddo-Lodge 2017, 77–81.) Samaa osoittaa myös Suomessa tehty Työnimi -kampanja, jossa tunnetut ja ansioituneet julkisuuden henkilöt hakivat töitä omilla ansioluetteloillaan mutta romaninimillä saamatta edes kutsua haastatteluun (Dialogi 2018).

Rikosseuraamuslaitoksessa on vankiloiden asiakastyön osalta laadittu Rikosseuraamuslaitoksen vankeja ja yhdyskuntaseuraamusasiakkaita koskeva yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma (2015). Suunnitelmassa on monia hyviä avauksia ja esityksiä, mutta valitettavasti monet niistä ovat jääneet unohduksiin, minkä osoittavat vuosina 2010, 2015 ja 2017 tehdyt selvitykset vankiloiden toiminnoista (Huhta 2010; Knuuti & Avonius 2015; Knuuti & Rissanen 2018). Tämä tuo hyvin esiin sen, että todellisiin muutoksiin päästään vasta, kun tavoite määritellään yhteiseksi ja sen toteuttamiseksi lähdetään yhdessä tekemään rakenteellisiakin muutoksia. Suunnitelmissa olisi siis syytä kuvailla entistä tarkemmin ne tilanteet ja rakenteet, missä kehittämistä tällä hetkellä tarvitaan ja kenen sitä kuuluu tehdä (Hammar-Suutari 2009, 62–63). Kehittämiskohteita on nostettu esiin esimerkiksi Helena Huhdan (2010) selvityksessä. Sen mukaan maahanmuuttajavangit ovat Suomen vankiloissa useammin suljetuilla osastoilla ja vähemmän avovankiloissa kuin muut vangit. Kielikoulutusta tarjotaan vain muutamassa vankilassa, eikä aina niissä, joissa maahanmuuttajavankeja on eniten. Imaami ei käy säännöllisesti yhdessäkään vankilassa, eikä maahanmuuttajajärjestöjen kanssa tehdä juurikaan yhteistyötä. Kaikilla rikosseuraamusalueilla ei myöskään ole valittuna vaadittuja vähemmistöyhdyshenkilöitä. (Huhta 2010.) Selvityksessä esiin nostettuja kehittämisalueita ei selvityksen jälkeenkään ole otettu osaksi aktiivisia tekemistä tai tulostavoitteita.

Helena Huhdan (2010) tekemässä kyselyssä seitsemästä vankilasta vastattiin, että henkilökunnan keskinäisissä puheissa saattoi olla rasistisia piirteitä, kun vastauksia tuli 29 vankilasta. Kuitenkin 22 vankilasta ilmoitettiin, että henkilökunnan asenteissa ei ole näkyvissä rasistisia piirteitä. Joistakin vankiloista kerrottiin, että tilanne oli saatu pidettyä hyvänä ja rasistisiin asenteisiin oli välittömästi puututtu niiden ilmetessä. (Huhta 2010.) Myös tutkimuksessa vankilaelämän laadusta (Linderborg, Blomster, Tyni & Muiluuvuori 2012) todetaan, että rasismi ei ole laajamittainen ongelma vankiloissa. Tutkimus kuitenkin käsittelee vankeja yhtenä ryhmänä eli se ei kerro siitä, miten kokemus rasismista mahdollisesti eroaa kantaväestön ja vähemmistöön kuuluvien kesken.

Erityisesti Huhdan (2010) selvityksestä käy ilmi, että rasismia ei juurikaan tunneta ilmiönä kaikessa sen laajuudessa. Tilanne ei siis välttämättä ole niin hyvä kuin kerrotaan, vaan kyse on ennemminkin siitä, miten kapeasti rasismi määritellään tai keneltä asiaa tiedustellaan. Vastukset korostavat myös jälkikäteistä puuttumista ennaltaehkäisevän työn sijaan. Loukkaavuuden arvioinnin ja ilmoitusvelvollisuuden jättäminen uhreille tai rasismin pitäminen joko marginaalina ilmiönä tai jopa luonnollisena osana jotain tiettyä kulttuuria neutralisoi helposti rasismin riskejä ja vähättelee työntekijöiden vastuuta rasismivastaisessa työssä. (Honkasalo ym. 2007, 56.)

Helena Huhta (2010) nostaa selvityksessään esiin kaksi puolta: ensinnäkin työskentelyn maahanmuuttajataustaisten itsensä kanssa ja toiseksi työskentelyn koko vankilan tasolla muun muassa vanhojen työtapojen ja rakenteiden muuttamiseksi monikulttuuriseen suuntaan. Vankilassa on myös syytä pohtia sitä, millaista uusimisriskin vähentämiseen tähtäävää työtä tehdään niiden kanssa, jotka ovat syyllistyneet rasistisiin rikoksiin.

## 3 Tutkimuksen toteutus

### 3.1 Tutkimustehtävä ja tutkimusote

Tutkin yhdenvertaisuuden edistämistä eli työtäni ohjaa oikeudenmukaisuuden tavoite ja muutos, mikä on myös kaiken sosiaalityön yksi peruslähtökohta (Code of Ethics 1996/2017). Lähtökohtana tutkimukselleni on myös kriittisen sosiaalityön ajatus siitä, että yksilön ongelmien sijasta tarkastelu käännetään rakenteisiin, toimintatapoihin ja niiden taustalla oleviin oletuksiin (Fook 2012, 9). Kriittinen sosiaalityö linkittyy monenlaisiin käsitteisiin ja näkökulmiin kuten syrjinnän vastaiseen (anti-oppressive) lähestymistapaan, rakenteelliseen sosiaalityöhön, erilaisiin valtaistaviin työotteisiin ja niin edelleen. Taustalla näissä on kriittinen teoria ja Jan Fookin (2003) teoriakehittäelyssä myös postmoderni näkökulma. Yhteistä suurimmalle osalle on myös kaikenlaisen syrjinnän vastustaminen ja valtarakennelmien haastaminen sekä rakenteiden näkeminen sosiaalisessa vuorovaikutuksessa rakentuvina ja siksi muuttuvina. Tavoitteena on myös kasvat-  
taa tietoisuutta sosiaalisesti rakentuneista ja joskus ristiriitaisistakin todellisuuksista sekä käyttää kriittisen reflektoinnin keinoja muutoksen aikaansaamiseksi. (mts. 123–130.)

Tutkimuskysymyksenä tässä tutkimuksessa on:

- Miten Ison-Britannian vankiloissa on yhdenvertaisuuden ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi tutkimusten mukaan toimittu?
- Millaisia merkityksiä eriarvoisuudella ja yhdenvertaisuudella on monikulttuurisille vangeille?

Ensimmäinen tutkimuskysymys kokoaa toimintatapoja eli se on pitkälti aineistoa referoivaa. Ison-Britannian vankiloiden käytäntöjen kuvaus taustoittaa kuitenkin välttämättömällä tavalla tutkimusta ja on kiinnostavaa uusien toimintatapojen kehittämiseksi meille Suomeenkin.

Toisessa tutkimuskysymyksessä halusin kääntää kysymyksen organisaatioista siihen, millaisia merkityksiä yhdenvertaisuudella ja eriarvoisuudella on monikulttuurisille vangeille. Halusin saada tutkimukseen mukaan erilaisia näkökulmia ja erityisesti niiden kokemuksia, joiden tilan-  
netta yhdenvertaisuuden edistämiseksi tehtyjen toimien tulisi parantaa. Merkitykset ovat kontekstisidonnaisia, koska niitä tuotetaan vuorovaikutuksessa. Tarkastelussa on siis tärkeä ottaa huomioon ympäristö, vuorovaikutus ja yksilö (Fook 2012, 13). Tällä hetkellä eriarvoisuutta ja

siihen liittyviä ilmiöitä ei nähdä eikä tunnisteta riittävästi. Uskon kuitenkin, että piilevää tietoa saadaan näkyväksi refleктоimalla toimintaa (Moilanen 1999, 85-110).

Kriittisen sosiaalityön teoria kääntää katseen valtaan arjen käytännöissä. Jan Fook & Gurid Aga Askeland (2006, 44–45) määrittelevät vallan Michel Foucaultin ajattelun pohjalta eli valta ei ole sellaista, mitä vain on joillakin ihmisillä tai joissakin instituutioissa tai rakenteissa, vaan sitä on joka paikassa, missä ihmiset ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Tavoitteena on tulla tietoiseksi vallankäytön eri muodoista ja niiden taustalla olevista oletuksista eri tasoilla. Keskeinen osa reflektointia on siis tarkastella vallan teemoja niin rakenteelliselta tasolta, henkilöiden välisistä suhteista kuin henkilökohtaiselta tasolta, sillä monet vallankäytön muodot voivat muodostua myös sisäisiksi käsityksiksi itsestä (Fook 2003, 124).

Petteri Niemi (2016, 46–47) pohtii vallan käyttöä hyvässä ja pahassa. Osa vankilan vallan käytöstä johtuu siitä, että ollaan vankilassa (voimankäyttöä ja pakottamista, jonka oikeuttaa suurempi hyvä). Sen sijaan muuta epäoikeudenmukaista rajoittamista esimerkiksi ylivallan keinoin ei pitäisi esiintyä. Ylivallalla hän tarkoittaa institutionaalisen rasismien kaltaista tilannetta, jossa yksi ryhmä pystyy määrittämään 'valtasuhteiden kentän' niin, etteivät muut pysty siihen enää vaikuttamaan edes perustelluista syistä. (mts. 46–47.) Vesa Puuronen (2011) nostaa esiin sen, miten etuoikeutetut rakentavat usein tiedostamattomastikin instituutioita, jotka ovat tälle etuoikeutetulle ryhmälle suotuisia. Monikulttuurisuuden liittyen on siis tarkasteltava kriittisesti valkoisille suotuisia järjestelmiä (mts. 31). Myös se, että vanki mielletään ihan arkipäiväisessä vuorovaikutuksessa johonkin ulkomaalaisten vankien kategoriaan, määrittää vangin toimintaa ja asettaa toiminnalle rajoja, jotka voivat jopa rajoittaa hyvän elämän edellytyksiä (Niemi 2013, 31–54). Rakenteilla ja toimintatavoilla on näin suora yhteys yksilöön.

Tähän tutkimukseen minua on innoittanut mahdollisuus tarjota välineitä käytännön työn kehittämiseen. Viranomaiset käyttävät aina työssään valtaa tiedostaen tai tiedostamattaan. Jotta valtaa voidaan käyttää vastuullisesti, pitää tulla tietoiseksi omasta vallankäytöstään kuin myös itse kohdistuvasta vallasta (Fook & Askeland 2006, 44–45). Arjen päätöksiä on tehtävä monien erilaisten totuuksien keskellä joskus hyvin nopeastikin. Siksi sen tiedostaminen, että mikään toiminta ei ole neutraalia tai arvovapaata, on tärkeää. Vankila rajoittaa ihmisen oikeuksia, se on yksi sen tehtävistä. On kuitenkin tärkeä kysyä, mitkä asiat asettavat rajoituksia vain sen vuoksi,

että tehdään asiat niin kuin ne ovat aina tehty. Ilman kriittistä reflektointia riskinä on, että joistakin vangeista tulee vankilaan kuuluvien rajoitusten lisäksi myös monikulttuurisuutensa vankeja<sup>1</sup> (Fook 2012, 14–15).

Suomessa yhdenvertaisuuden edistämistä ei tutkimukseni alkumetreillä ollut vankiloissa tietoisesti kehitetty, joten luovuin ajatuksesta lähteä tekemään esimerkiksi etnografista tutkimusta suomalaisiin vankiloihin. Halusin tutkia sitä, mitä on tehty ja mistä voisi ottaa mallia, enkä sitä, mitä tehdään väärin tai on jätetty tekemättä. Pohdin myös sitä, että lähtisin tutkimaan tehtyjä rangaistusajan suunnitelmia ja sitä, miten niissä on otettu ihmisten moninaisuus ja yhdenvertaisuuden edistäminen huomioon. Se tuntui kuitenkin ennenaikaiselta, sillä en tiennyt, mihin niissä pitäisi kiinnittää huomiota. Samasta syystä luovuin aivan alkuperäisestä ajatuksestani lähteä tekemään kriittisen sosiaalityön hengessä toimintatutkimuksellista tai valtaistavaa työtä yhdessä monikulttuuristen vankien kanssa (Kivipelto 2008). En uskonut itseeni riittävästi sen suhteen, vaikka vankiloista löytyykin asiantuntijoita eli monikulttuurisia vankeja. Toisaalta ne, jotka ovat jatkuvasti joutuneet kokemaan eriarvoista kohtelua, eivät välttämättä itsekään usein tunnista tilannettaan, koska oma toimijuus on aina ollut samalla tavalla rajautunutta (Kivipelto 2008, 22). Halusin tarjota uusia vastauksia. Valmiiden vastausten toivossa lähdin etsimään vaihtoehtoja tutkimuksen tekemiselle ulkomailta. Koska en pystynyt lähtemään oikeasti ulkomaille, jouduin tyytymään kirjallisiin, valmiiksi kerättyihin lähteisiin. Tämä vaihtoehto osoittautuikin onnekseni hedelmälliseksi, sillä aiheesta löytyi tutkittua tietoa.

Valitsin menetelmäkseni systemaattisen kirjallisuuskatsauksen, koska uskoin sitä kautta saavani mahdollisimman laajan kuvan minulle ennestään vieraasta ilmiöstä ja sen taustoista. Tutkimukseni aineisto koostuukin erilaisista arjen työstä kertovista tutkimuksista. Ne toimivat puheenvuoroina omassa ajassaan ja paikassaan käytävään keskusteluun ja ne on tuotettu avaamaan siihen keskusteluun uusia näkökulmia. Postmodernit teoriat kritisoivat moderneja, kriittisen sosiaalityönkin takana olevia makroteorioita siten, että yhden, arjesta kaukaiseksi jäävän teorian sijaan on tarpeellista tarkastella useampia, eritasoisia ja keskenään ristiriitaisiakin näkökulmia yhtä aikaa. Kriitikki kyseenalaistaa teorioiden lisäksi myös vanhat rakenteet ja tavat toimia tunnistamalla erilaisia viitekehyksiä tai diskursseja, jotka toimivat yrityksinä tehdä maailma ymmärrettäväksi erilaisista lähtökohdista. Tällainen eri näkökulmista rakentuva todellisuus on muuttuvaa, moninaista ja avointa tulkinnoille. (Fook 2012, 12-13.)

---

<sup>1</sup> Kiitokset tutkielman nimestä vuosina 2014-2017 esimiehenäni toimineelle, Vantaan kaupungin maahanmuuttajapalveluiden palvelupäällikkö Hilikka Linderborgille.

Aineiston valinnassa lähdin aluksi liikkeelle kaikesta mahdollisesta, mitä englannin kielellä löytyy. Iso-Britannia valikoitui kuitenkin kohdemaaksi sen historiansa vuoksi ja siksi, että sieltä löytyi sellaisia toimintamalleja ja sellaista keskustelua, mistä mahdollisesti voisi mallintaa jotain Suomeenkin. Yhden maan tarkastelu osoittautui työn kannalta keskeiseksi myös sen vuoksi, että eri maissa vankiloiden olosuhteet, toimintatavat ja harjoitettu politiikka vaihtelee varsin paljon, joten riskinä olisi ollut tarkastelun jääminen hyvin yleiselle tasolle (Crisp 2015, 290). Tarkasteltaessa Isoa-Britanniaa on kuitenkin syytä muistaa, että siellä on keskitytty erityisesti oikeudelliseen yhdenvertaisuuteen ja syrjinnän vastustamiseen, kun taas suomalaisessa hyvinvointivaltiossa on monissa asioissa lähestymistapana ollut laajempi tasa-arvoisuuden tavoittelu (Kantola ym. 2012, 9–14). Koska tavoitteenani on tarkastella nimenomaan yleistä yhdenvertaisuustyötä koko vankilan tasolla eikä erityisesti vankilan sosiaalityötä laajemmasta sosiaalihuollosta nyt puhumattakaan, päätin kuitenkin pitäytyä Isossa-Britanniassa.

Rajaus Isoon-Britanniaan tiputti pois monia mielenkiintoisia artikkeleita eli jatkotutkimukselle olisi tarvetta. Esimerkiksi Kanadasta löytyi artikkeli alkuperäisväestön tilanteesta. Artikkelin nostaa esiin kontekstin tärkeyden asiakastyössä, vaikka keskittyikin vankilan käytäntöjä enemmän tuomioistuinten toimintaan ja näin ollen antaa perspektiiviä siihen, millaiseen laajempaan kriminaalipoliittiseen yhdenvertaisuuskeskusteluun vankilatkin liittyvät (Corrado, Kuehn & Margaretescu 2014). Australian mukana tutkimuksesta puolestaan rajautui ulos muun muassa artikkeli, jossa pohdittiin vankilan väkivaltaohjelman muokkausta aboriginaaleille (Mals, Howells, Day & Hall 2000). Pois jäivät myös amerikkalaiset tutkimukset etnisyydestä päihdeohjelmissa (Shearer, Myers & Ogan 2001) ja uusimisriskin LSI-R -arvioinnissa (Chenane, Brennan, Steiner & Ellison 2015) sekä kanadalainen tutkimus sukupuolesta ja kulttuurista riskiarviointimenetelmissä (Hannah-Moffat & Shaw 2001).

Pois rajautui myös Yhdysvallat, missä vankiloissa on osavaltioidenkin välillä suuria eroja, ja missä vankiloissa tuntuu edelleenkin löytyvän rotuerottelusta tuttuja piirteitä. Löytämäni tutkimukset ainakin viittasivat tähän. Pois siis jäi etnografinen tutkimus riskiarvioinnista ja vankisijoittelusta etnisen alkuperän mukaisesti (ks. Goodman 2008), survey-tutkimus rodun merkityksestä henkilökunnan ja vankien välisissä suhteissa (ks. Hemmens & Marquart 2000) sekä Trulsonin ja kumppaneiden kaksi tutkimusta oikeuden päätöksistä sekä niiden perusteella tehtävistä muutoksista vankiloissa rotuerottelukäytäntöjen poistamiseksi (ks. Trulson & Marquart 2002; Trulson ym. 2008).

### 3.2 Systemaattinen kirjallisuuskatsaus

Usein systemaattinen kirjallisuuskatsaus liitetään keskusteluun näyttöön perustuvista käytännöistä, jolloin systemaattisella kirjallisuuskatsauksella etsitään vaikuttavinta käytäntöä tai tehdään tilastollisia meta-analyysyjä (Aveyard 2014, 8–9; Petticrew & Roberts 2012, 1–2; Crisp 2015; Kallio 2006). En kuitenkaan etsi parasta käytäntöä, vaan kartoitan aihepiiriä kokonaisuudessaan ja niin, että esiin nousisi monia eri näkökulmia (Fook 2012). Elina Pekkarisen (2010, 10; ks. Kallio 2006) mukaan tällainen katsaus vastaakin enemmän laadullista review -tutkimusta kuin systemaattista kirjallisuuskatsausta, vaikka tutkimusta onkin tehty pitäen kiinni systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tiukoista käytännöistä. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen (systematic review) käsitettä käytetään kuitenkin yleiskäsitteenä sekä määrälliselle että laadulliselle kirjallisuuskatsaukselle (Petticrew & Roberts 2012).

Tomi J. Kallio (2006, 24–25) jakaa laadullisen review -tutkimuksen luetteloivaan, teoreettisesti orientoituneeseen ja kriittiseen suuntaukseen. Tutkimukseni asettuu luetteloivan ja kriittisesti suuntautuneen laadullisen review -tutkimuksen välimaastoon. Toisaalta tässä tutkimuksessa luetteloidaan ja kuvataan käytettyjä toimintamalleja, toisaalta puretaan ja uudelleen muotoillaan aineiston tutkimusten sisältöä ja tuloksia Jan Fookia (2012) mukailleen. Tämä tarkoittaa sitä, että aineiston tutkimuksilla on otettu osaa johonkin tiettyyn keskusteluun (deconstruction). Ne ovat jo itsessään kriittisiä siinä mielessä, että niissä on lähdetty kyseenalaistamaan vallitsevaa käsitystä asiasta (resistance) ja niistä saatujen tulosten pohjalta on avattu uusia näkökulmia keskusteluun (challenge). Jan Fook (2012) haastaa tutkimaan myös sitä, mitä näkökulmia tai kenen ääni keskusteluista puuttuu ja sitä kautta rakentamaan aihepiiristä uudenlaista keskustelua (reconstruction). (Fook 2012, 103–111.) Tutkimus ei ole kriittinen siinä mielessä, että lähtisin arvioimaan aineistoon valittuja tutkimuksia sinänsä (Petticrew & Roberts 2012, 38).

Keskeistä tutkimuksessani on systemaattinen tapa tehdä tutkimusta ylipäätään; läpinäkyvästi ja kokonaisvaltaisesti. Helen Aveyard (2014, 10–11) puhuu kirjallisuuskatsausten tiukasta tutkimusprotokollasta, joka varmistaa sen, että tutkimusprosessi on systemaattinen sen alusta loppuun saakka, ja että tutkimus vastaa etukäteen asetettuun kysymykseen. Myös Beth R. Crisp (2015, 287) korostaa tutkimuskysymyksen asettamisen merkitystä ja sitä, että tutkimuskysymys ja siihen vastaaminen toimii laadittavan tutkimusprotokollan lähtökohtana.

### 3.3 Aineisto

Kokosin aineistoni systemaattisen kirjallisuuskatsauksen keinoin. Vastaaminen tutkimuskysymyksiini ei edellytä, että aineiston tutkimusten pitäisi olla keskenään vertailukelpoisia, esimerkiksi tietyllä menetelmällä kerättyjä. Sen sijaan tutkijan on kehitettävä protokolla, joka ohjaa tutkimuksen tekemistä sen alusta loppuun saakka; aina aineiston keruusta tutkimuksen julkaisemiseen ja uuden tiedon hyödyntämiseen asti. Protokolla pitää sisällään muun muassa aineiston keruun sisäänoton ja ulossulkemisen kriteerit, joiden mukaan hakutuloksista valitaan tutkimuskysymyksen kannalta relevantit eli tutkimukseen mukaan otettavat tekstit (Aveyard 2014, 11; Petticrew & Roberts 2012, 44–45; Crisp 2015, 286–287.)

Sisäänottokriteereinä olivat:

- vankilan monikulttuurisuutta, väestösuhteita ja yhdenvertaisuutta käsittelevät tutkimukset; kuvataan nimenomaan vankilatyöhön luotuja ja vankilaa kokonaisuutena käsitteitä toimintatapoja monikulttuurisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.
- vertaisarvioidut tieteelliset artikkelit
- englannin kieli
- tutkimukset osallistuvat Ison-Britannian vankilatyöstä käytävään keskusteluun
- vuoden 2003 alusta vuoden 2015 loppuun

Tutkimuksesta ulos jäivät:

- historian kuvaukset ja vuotta 2003 vanhemmat
- ei-vertaisarvioidut artikkelit
- tieteellisiä artikkeleita laajemmat tutkimukset; monografiat
- vankilan terveydenhuoltoon, koulutukseen tai muuhun vankilan sisällä toimivaan, yhteen ammattialaan liittyvät artikkelit

Aikarajauksen tein siksi, että olen ensisijaisesti kiinnostunut niistä käytännöistä, joita tällä hetkellä käytetään ja kehitetään. Vuonna 2000 vankilan sellissä murhattiin aasialaistaustainen vanki Zahid Mubarek. Sellikaveriksi oli sijoitettuna väkivaltaiseksi ja rassistiseksi tiedetty henkilö. Vaikka tekijänä oli valkoihoinen vanki, keskeisessä osassa oli tietysti myös henkilökunta, joka tiesi tai jonka olisi tullut tietää vangin väkivaltaisesta taustasta. Tapaus selvittelyineen on vaikuttanut paljon siihen, miten asioita on vankilossa kehitetty. (Race review 2008, 3.) Tapauksesta tehty selvitys ja laajempi selvitys vankiloiden etnisestä yhdenvertaisuudesta valmistuivat



vuonna 2003. Tuollon Englannin ja Walesin vankeinhoito sitoutui selvitysten pohjalta viiden vuoden kehittämissyhteistyöhön CRE:n (Commission for Race Equality)<sup>2</sup> kanssa epäkohtien korjaamiseksi. CRE:n raporteissa kiinnitettiin huomiota erityisesti institutionaalisiin tapoihin, joilla oli selkeästi kielteisiä vaikutuksia yhdenvertaisuuden toteutumiseen vankiloissa (Race review 2008, 3–9). Samalla vankeinhoito sopi myös siitä, että kehittämistyöstä laaditaan raportti viiden vuoden päästä (Race review 2008). Tämä raportti on yksi aineistoni artikkeleista.

En tehdyt hakuihin rajausta sillä perusteella, mitä tutkimusmenetelmää tutkimuksissa oli käytetty, koska en pitänyt sitä tutkimuskysymysteni kannalta olennaisena ja koska saatavilla olevien tutkimusten määrä oli rajallinen (Crisp 2015, 290–291). Se olisi mielestäni rajannut myös erilaisia näkökulmia liikaa. Tietty interventio tai työmenetelmä ei myöskään ollut tutkimuksissa se keskeisin asia, vaan niitä esiteltiin joskus vain osana tutkimuksen laajempaa kontekstia. Näin esimerkiksi etnografioissa tai tutkimuksissa, joissa tutkimuksen kohteena ovat vankien tai työntekijöiden kokemukset. Toimintatavat eivät siis ole mitenkään tutkimuksessa hyviksi tai vaikuttaviksi todettuja malleja.

Hain vertaisarvioituja artikkeleita lähinnä EBSCOhostista (database). EBSCOhost Databasesta valitsin tietokannat General/News, Law/Political Science, Philosophy/Religion ja Psychology/Sociology. Helsingin yliopiston informaatikolta sain onneksi opastusta tietokannoista ja ohjeita rajauksien tekemiseksi. EBSCOhost Databasessa tein myös rajauksen niin, että tuloksiin valikoitui vain ainoastaan kaikki vertaisarvioidut ja vuotta 2003 uudemmat artikkelit. Tietokanta näytti myös ne artikkelit, jotka eivät ole sähköisesti saatavissa.

Useiden kokeilujen jälkeen päätin käyttää hakusanoina seuraavia variaatioita: MULTICULTURAL – RACE RELATIONS – RACIAL EQUALITY – ANTI-OPPRESSIVE – ANTI-RACIST – PRISON. Käytin näitä yleisiä käsitteitä, koska en ollut etsimässä mitään tiettyä toimintatapaa ja koska alustavien hakujen perusteella aineistoa tuntui löytyvän varsin vähän. Crispin (2015, 288) mukaan on tärkeää käyttää ja kokeilla eri käsitteitä, koska niiden käytössä on eroja maittain ja/tai tutkimusaloittain. Käsitteiden pelkkä kääntäminen suomesta englanniksi ei myöskään toiminut, sillä yhdenvertaisuuden lisäksi keskeiseksi käsitteeksi Isossa-Britanniassa osoittautui suomalaisille vieraampi käsite 'rotusuhteet' (Race relations, suomeksi väestösuhteet). Näillä rajauksilla ja hakusanoilla sain aineiston kohtuullisen kokoiseksi selata (sensitivity), mutta samalla myös löytyi tutkimuskysymykseni kannalta relevantteja artikkeleita (specificity) (Petticrew & Roberts 2012, 81–84).

---

<sup>2</sup> CRE on nykyisin nimeltään the Equality and Human Rights Commission.

EBSCOhost Database antoi haulla: race relation\* AND prison\* eniten toivomiani tuloksia (osumia 272). Haku: multicultural\* AND prison\* tuotti osumia 99 kappaletta. Tällä haulla löytyi paljon eri alojen kirjoituksia, kuten vankilan koulutuksesta, perhe- ja vanhemmuustyöstä, terveydenhuollosta, psykologiasta ja kirjastoista. Nämä jätin kuitenkin tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Haku nosti esiin myös Coretta Phillipsin (2012) tutkimuksen 'Multicultural prison' (monografia), jonka lähdeluetteloa hyödynsin myöhemmin aineistohaussani. Sen sijaan hakusanat racial equality AND prison veivät liian kauas vankilan sisältä. Näillä hakusanoilla löytyi enemmänkin materiaalia siitä, miksi vankiloihin tuomitaan niin paljon etnisiä vähemmistöjä (tuomioistuinkäytännöt, lausunnot oikeudelle ja niin edelleen). Sen sijaan anti-oppressive/anti-racist AND prison tuotti vain muutaman tuloksen. Otin ne mukaan aineistooni.

Lisäksi tein aiemmin mainituilla hakusanoilla hakuja Helsingin yliopiston kirjaston Nelli -tiedonhakuportaalista ja Google Scholarista. Kymmenistä tuhansista osumista selasin vain merkittävimmät (ensimmäiset sivut). Näistä poimin mukaan muutaman artikkelin, joskin suurin osa oli samoja, mitä löytyi myös EBSCOhost Databasesta. Helen Aveyard (2010, 82–83) korostaa eri kanavien käyttöä ja nostaa myös esiin lumipallomenetelmän (snowball sampling), missä ke-räysstrategia kehittyy löydettyjen lähteiden myötä ja prosessin edetessä niin, että todella saadaan vastattua tutkimuskysymykseen. Lopuksi kävin tällä lumipallomenetelmällä läpi löydettyjen artikkelien ja aiemmin mainitun monografian 'Multicultural Prison' lähdeluetteloita (Phillips 2012). Selasin myös läpi Howard Journalin (josta oli kertynyt eniten artikkeleita) kaikki vuonna 2000 tai sen jälkeen julkaistut artikkelit. Tämä tuotti ainoastaan yhden uuden tuloksen, mikä kertoo siitä, että indeksointi on tehty samoilla sanoilla kuin mitä olen hakenut (Petticrew & Roberts 2012, 85–90).

Osan artikkeleista pystyin ottamaan mukaan tai hylkäämään jo otsikon ja abstraktin perusteella. Kuitenkin vasta tarkemman lähiluvun myötä katsoin tarpeelliseksi rajata haun pelkästään Isoon-Britanniaan. Aiemmin esiin nostamieni perustelujen lisäksi suurin osa hauissa löytyneistä artikkeleista oli Isosta-Britanniasta. Muissa englanninkielisten maiden tutkimuksissa on muutenkin keskitytty enemmän monikulttuurisuuteen liittyviin erityiskysymyksiin kuin kokonaisvaltaiseen yhdenvertaisuuden tai hyvien suhteiden edistämiseen. Tätä halusin vielä testata täydentämällä hakua sanoilla: REHABILITATION – PRISON/OFFENDER – RACISM/ETHNIC\*, mikä ei varsinaisesti tuonut muutosta tähän. Tätä kautta löysin kuitenkin tekstin Rehabilitation of hate crime offenders (Iganski & Smith 2011).

Liian tiukat sisäänotto ja ulossulkemiskriteerit voivat jättää ulkopuolelleen paljonkin tutkimuskysymyksen kannalta olennaista tutkimusta. Tällaisia ovat esimerkiksi organisaatioiden julkaisut, jotka eivät ole käyneet läpi vertaisarviointia, mutta jotka ovat esimerkiksi oman tutkimuksen kannalta keskeinen osa yhdenvertaisuustyön kehittämistä vankiloissa. Beth R. Crisp (2015, 289) puhuu harmaasta datasta, joiden osalta esimerkiksi oma laadun arviointi on erityisen tärkeää. En ota mukaan tähän tutkimukseen esimerkiksi vankiloille luotuja toimintaohjeita enkä toimintakertomuksia, mutta sen sijaan koin hyödylliseksi käydä läpi muun muassa niitä tieteellisiä tutkimuksia, joita on tehty jonkin organisaation tilauksesta niiden omissa julkaisusarjoissa. Tätä kautta löysinkin muutamia selvityksiä, jotka vastasivat vertaisarvioinnin puuttumisesta huolimatta hyvin tutkimuskysymyksiini. Tekemäni poikkeukset sisäänotto- ja ulossulkemiskriteereihin löytyvät perusteleuineen liitteestä 1.

Lopulliseen aineistoon päätyi 20 artikkelia Isosta-Britanniasta (yhdessä tutkimuksessa vertailussa myös Ranska ja toisessa Kanada). Artikkelit on koottu taulukkoon 1. Näistä valtaosa eli yksitoista artikkelia oli oppialalta kriminologia/laki. Julkaisijoina näissä olivat The Howard Journal (4 artikkelia), British Journal of Community Justice, British Journal of Criminology, Criminology & Criminal Justice ja Theoretical Criminology, sekä ei-vertaisarvioitua julkaisua Home Office Online Report (2 julkaisua), HM Inspectorate of Prisons, NOMS / Ministry of Justice ja Prison Service Journal.

Sosiaalityön julkaisuista löytyi vain yksi artikkeli, joka on teoreettinen pohdinta siitä, mitä anti-rastinen lähestymistapa voisi tarjota. Kirjoittaja tässä on kuitenkin kanadalainen ja esimerkkinä hän käyttää kanadalaista naisvankien vertaisryhmätoimintaa. Otin artikkelin kuitenkin mukaan aineistoon, koska kirjoittaja on British Journal of Social Work -julkaisussa julkaistulla artikkelillaan osallistunut myös brittiläiseen keskusteluun. Isossa-Britanniassa on aihetta tutkittu sosiaalityön näkökulmasta hyvin vähän. Sosiologian julkaisusta löytyi yksi artikkeli (The Sociological Review). Yhdenvertaisuus ja ihmisoikeudet teemalla oli julkaistu kolme artikkelia (Equal Opportunities International, International Journal of Human Rights sekä yksi ei-vertaisarvioitu Skotlannin Equality and Human Rights Commission tilaama selvitys (Iganski & Smith 2011). Maahanmuuttoon erikoistuneessa julkaisussa (Journal of Immigrant & Refugee Studies) oli yksi artikkeli ja uskontotieteen julkaisussa yksi (Studies in Religion / Sciences Religieuses). Uskontoa käsitteleviä artikkeleita on julkaissut myös Howard Journal (Spalek & El-Hassan 2007 ja Spalek & Wilson 2001) sekä julkaisussa International Journal of Human Rights (Joly 2007), Journal of Immigrants & Refugee Studies (Joly & Beckford 2006) ja The Sociological Review (Beckford & Cairns 2015).

Taulukko 1. Aineiston yhteenveto

	Tekijät	Otsikko	Julkaisu	Vuosi	Tutkimus
1	Beckford, James A.	Religious Diversity in Prisons: Chaplaincy and Contention	Studies in Religion / Sciences Religieuses	2013	Tutkii uskontojen moninaistumiseen liittyviä jännitteitä vankilassa. Haastateltu vankiloiden hindu-, muslimi- ja sikhi -kappalaisia.
2	Beckford, James A. & Cairns, Ilona C.M.	Muslim prison chaplains in Canada and Britain	The Sociological Review	2015	Analysoi Ison-Britannian ja Kanadan vankiloiden toimintatapoja, säännöksiä ja oikeuden päätöksiä uskonnon harjoittamiseen liittyen. Haastateltu 17 muslimi -kappalaisia Ilossa-Britanniassa ja Kanadassa.
3	Bhui, Hindspal Singh	Anti-Racist Practice in NOMS: Reconciling Managerialist and Professional Realities.	The Howard Journal	2006	Pohdintaa antirasistisesta työstä yhdyskuntaseuramustyön ja vankilatyön konteksteissa.  Artikkeli pohjautuu luentoon.
4	Cheliotis, Leonidas K. & Liebling, Alison	Race matters in British prisons. Towards a Research Agenda.	British Journal of Criminology	2006	Kyselytutkimus 49 vankilassa Britanniassa (4860 vankia), vankien näkökulmia yhdenvertaiseen kohteluun, hyvinvointiin suhteessa 'ro-tuun'. Myös sukupuoli, ikä ja vankilan turvallisuusluokitus.
5	Cowburn, Malcolm & Lavis, Victoria	Race Relations in Prison: Managing performance and developing engagement.	British Journal of Community Justice	2009	Tapaustutkimus STOP -ohjelmasta, jossa mustat ja muut etnisiin vähemmistöihin kuuluvat vangit aliedustettuina.
6	Earle, Rod	Ethnicity, multicultural and racism in a Youth offenders' Institution	Prison Service Journal	2011	Osa ESRC-projektia. Etnografia nuorten miesten vankilassa, jossa ponnostettu monikulttuurisuuteen. Kuinka nuoret miehet käsittävät etnisyyden ja identiteetin vankilassa.
7	Edgar, Kimmett & Martin, Carol	Perceptions of Race and Conflict: Perspectives of Minority Ethnic Prisoners and of Prison Officers	Online Report 11/2004. Home Office.	2004	Kyselytutkimus neljässä eri vankilassa 237 vangille, jonka pohjalta valittiin haastatteluun 73 vankia ja 53 henkilökunnan jäsentä. Tutkittiin syrjintäkokemuksia ja rasismista.
8	Ellis, Tom & Tedstone, Catherine & Curry, Diane	Improving race relations in prisons: what works	Online Report 12/2004. Home Office.	2004	Toimintatutkimus kolmessa vankilassa: kysely epäsuorasta rasismista → vankilakohtainen toimintasuunnitelma → uusi kysely ½-1 vuoden jälkeen.
9	Hunter, Shona & Swan, Elaine	Oscillating politics and shifting agencies: equalities and diversity work and actor network theory	Equal Opportunities International,	2007	Tapaustutkimus, yhden työntekijän, (equality practitioner) lopian haastattelu. Tutkii tapoja, joilla itsekin marginaalista tuleva lopia on vuorovaikutuksessa ympäristönsä (ihmisten ja materiaalien / rakenteiden) kanssa rasismia haastamiseksi vankilan kontekstissa.
10	Iganski, Paul and Smith, David.	Rehabilitation of hate crime offenders	Research Report Submitted to the Equality and Human Rights Commission (Scotland)	2011	Kansainvälinen katsaus 'viharikoksiin' syyllistyneille tarkoitetuista ohjelmista (8 nykyistä ja useita päättyneitä projekteja, joita evaluoitu) ja määrittelyä niiden keskeisistä elementeistä.
11	Joly, Danièle	Race Relations and Islam in the Prison Service.	International Journal of Human Rights	2007	Tarkastelee toimintatapoja (policies) ja käytäntöjä, miten vankilassa kohdellaan muslimeja.
12	Joly, Danièle & Beckford, Jim	"Race" Relations and Discrimination in Prison: The Case of Muslims in France and Britain	Journal of Immigrant & Refugee Studies	2006	Kerätty tietoa (osa laajempaa projektia) etnisistä suhteista ja kokemuksista rasistisesta syrjinnästä muslimivangeilta. Vertaileva tutkimus Ison-Britanniasta ja Ranskasta. Tarkastelee myös lainsäädäntöjen eroja ja historiaa.
13		Parallel Worlds. A thematic review of race relations in prisons.	HM Inspectorate of Prisons	2005	Katsaus koostuu neljästä osasta: noin 5500 vangille tehdystä survey -kyselystä, focus -ryhmistä vähemmistöihin kuuluville vangeille (mukana 265 vankia), henkilökunnan (173) haastatteluista ja nykyisin vankiloissa käytössä olevien toimintatapojen arvioinnista.
14	Phillips, Coretta	Negotiating Identities	Theoretical Criminology	2008	Etnografia nuorten miesten vankilasta. Tutkittiin, kuinka vangit hallitsevat ja neuvottelevat erilaisuutta. Tarkasteltua myös rasismia.
15	Pollack, Shoshana	Anti-oppressive Social Work Practice with Women in Prison: Discursive Reconstructions and Alternative Practices.	British Journal of Social Work	2004	Teoreettinen pohdinta siitä, mitä syrjinnän vastainen sosiaalityön käytäntö voisi tarjota. What works -näkökulman kritiikkiä: ympäristön ja rakenteiden merkitys jää vähäiseksi, kun tarkastelussa on vain rikollinen mieli ja sen muuttaminen.
16		Race review 2008. Implementing Race Equality in Prisons – Five Years On.	Race and Equalities Action Group. NOMS. Ministry of Justice.	2008	Vankilassa kiinteästi toimivan työryhmän (REAT) raportti siitä, miten CRE:n vuonna 2003 antamat suositukset ovat toteutuneet vankiloissa viiden vuoden aikana.
17	Spalek, Basia & El-Hassan, Salah	Muslim Converts in Prison	The Howard Journal	2007	Tutkii kääntymistä Islamiin kahdessa vankilassa, haastateltu vankeja.
18	Spalek, Basia & Wilson, David	Not Just 'Visitors' to Prisons: The Experiences of Imams who Work Inside the Penal System	The Howard Journal	2001	Tutkii vankilassa vierailevien imaamien työtä vankiloissa, joissa kristinusko on valta-asemassa. Haastateltu yhdeksää vankilassa vierailevaa imaamia, jotka vierailevat yhteensä 22 eri vankilassa.
19	Spencer, Jon & Haslewood-Pócsik, Ilona & Smith, Emily	Trying to get it right: What prison staff say about implementing race relations policy.	Criminology & Criminal Justice	2009	Vankilan henkilökunnan näkökulma 'race relation policyn' käytännön toimeenpanoon. Haastateltu vankilan henkilökuntaa (26 henkilöä), neljässä erilaisessa vankilassa.
20	Wilson, David	'Keeping Quiet' or 'Going Nuts': Strategies Used by Young, Black, Men in Custody	The Howard Journal	2004	Tutkimuksen tavoitteena on antaa ääni nuorille, mustille miehille vankilassa. Etnografinen tutkimus, jossa on mukana 45 nuorta, mustaa miestä.

Pääsääntöisesti aineisto muodostuu laadullisista tutkimuksista, poikkeuksena tosin yksi survey - tutkimus (Cheliotis & Liebling 2006). Myös Kimmett Edgarin & Carol Martinin (2004) tutkimuksessa survey on osana tutkimusta. Molemmissa on tutkittu kokemuksia rasismista ja yhdenvertaisesta kohtelusta. Muut empiiriset tutkimukset ovat haastattelututkimuksia (5 kappaletta), etnografioita (3 kappaletta), tapaustutkimuksia (2), toimintatapojen/käytäntöjen tarkastelua (3) sekä yksi toimintatutkimus. Mukana on myös muutama teorialähtöisempi lähestymistapa, joista toinen on tuo aiemmin mainitsema kanadalaistutkijan artikkeli syrjinnän vastaisesta työstä (Pollack 2004) ja toinen Hindpal Singh Bhuiin (2006) artikkeli antirasistisista käytännöistä. Mukana on tutkimusten lisäksi kaksi raporttia yhdenvertaisuuden edistämisestä vankiloissa.

### 3.4 Analysointi

Järjestelin aineistoa sisällönanalyysiä apuna käyttäen, koska olen kiinnostunut aineistoni tutkimusten sisällöstä, ja koska sisällönanalyysi on tekstianalyysiä, jossa etsitään tekstin merkityksiä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117–140). Toisena toteutusvaihtoehtona olisi voinut olla esimerkiksi perinteinen käsiteanalyysi sen täsmentämiseksi, mitä yhdenvertaisuuden ja/tai väestösuhteiden edistämällä ylipäätään tarkoitetaan tai jonkinlainen diskurssianalyysi minua tässäkin tutkimuksessa askarruttaneiden merkitysten tutkimiseksi. Sisällönanalyysi sopi kuitenkin parhaiten Jan Fookin (2004; 2012) reflektiiviseen tapaan purkaa ilmiöitä palasiksi ja rakentaa uusia jäsenyyksiä. Lisäksi sisällönanalyysi sopii tekstien tutkimukseen, kun halutaan saada selkeä tiivistys moninaisesta aineistosta hävittämättä aineistossa mahdollisesti esiintyviä eroja (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117–122).

Kokosin aineistosta käsin kaksi taulukkoa. Ensimmäiseen taulukkoon keräsin perustiedot artikkeleista (tekijä, otsikko, julkaisija, maa, vuosi, tutkimusaihe/menetelmä/tutkimuksen toteutus, tutkimuksessa esiin nouseva toimintatapa / käytäntö). Taulukko auttoi tutustumaan aineistoon tarkemmin. Samalla se toimi myös aineiston laadun arvioinnin työkaluna (miten tutkimus on toteutettu, miten aineisto kerätty, miten tuloksiin päädytty, miten raportoitu ja niin edelleen) (Petticrew & Roberts 2012, 125–157). Taulukon avulla keräsin myös toimintatapoja, joita kuvaan tarkemmin luvussa 4 'Toiminta vankiloissa'. Taulukon ensimmäisissä versioissa oli mukana vielä muutkin maat kuin Iso-Britannia.

Kerätyt toimintatavat järjestelin aluksi aineistolähtöisesti ryhmiin. Näin syntyi aluksi viisi ryhmää: 1) vastuuhenkilöt ja työryhmät, 2) koulutus ja asenteet, 3) turvallisuus ja riskiarviointi, 4) ohjelmat ja 5) uskonto. Tämän jälkeen halusin kuitenkin tarkastella tutkimuksessa esiin nostettuja työmalleja Göran Therbornin (2014) jaottelun mukaisesti, koska tätä kautta on helpompi

huomata, mitä asioita työmalleissa on korostettu tai mitä puuttuu kokonaan. Jaottelu auttaa myös ymmärtämään eri työmuotojen taustoja.

Toista taulukkoa rakentaessani, keskeisenä mallina minulla oli Jan Fookin (2012) neljän vaiheen reflektiivinen prosessi, jolla arjen työssä sosiaalityöntekijä voi purkaa omaan työhönsä liittyviä vallitsevia käsityksiä ja rakentaa uudelleen entistä oikeudenmukaisempia ja eri näkökulmia huomioon ottavia diskursseja omasta työstään:

- 1) Pura diskurssi (deconstruction) eli analysoi kuvaus jostain tilanteesta: identifioi kenellä on valta, ketkä keskeisiä toimijoita, kenen ääni ei kuulu, mitä oletuksia ja mistä oletukset ovat syntyneet, missä näkyy käytännössä, mikä ylläpitää ja niin edelleen.
- 2) Kyseenalaista vallassa oleva diskurssi (resistance); lähellä vaihetta 1, koska purkamiseen liittyy jo ajatus siitä, että on muitakin näkökulmia.
- 3) Haasta (challenge) eli nimeä uusia diskursseja, jotka ovat jääneet vähemmälle huomiolle tai avaa näkymättömäksi jääneitä oletuksia, vahvista niitä diskursseja, jotka ovat valtaistavia ja hylkää ne, jotka eivät valtaista.
- 4) Kokoa vaihtoehtoisia diskursseja ja rakenteita (reconstruction); uusia käsitteitä tai keskustelua, uusia kategorioita tai käytäntöjä sekä rakenteita ja prosesseja uuden tueksi.

Tähän toiseen taulukkoon tein sarakkeet Jan Fookin (2012) kysymyksistä: 1) Mihin ongelmaan tai asiaan tutkimuskysymyksellä on lähdetty etsimään uusia näkökulmia? (deconstruction, resistance), 2) mikä tutkimuksen mukaan on jäänyt vähemmälle huomiolle (challenge) ja lopuksi 3) uusi tarina tutkimusten keskeisten tulosten ja johtopäätösten pohjalta (reconstruction). Lisäksi listasin tutkimuksissa esiin tulevia ristiriitoja, vaikeuksia asioiden yhteensovittamisessa ja niin edelleen. (mts. 103-118.) Uskon tällä tavalla tavoittavani niitä asioita, mitkä ovat myös työn kehittämisen kannalta tärkeitä. Tässä taulukoinnissa on kyse sisällönanalyysin ensimmäisestä vaiheesta eli aineiston pelkistämisestä (reduointi) (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123). Tämän toisen taulukon tueksi tein myös suomennokset artikkelien abstrakteista, tulostin artikkelit paperille, luin niitä uudestaan ja uudestaan. Lopuksi alleviivasin tutkimuksista niitä aiheita, missä mielestäni puhuttiin vallasta tai muuten kriittisistä kohdista (critical incidents), koska ne ovat niitä asioita, jotka vaativat lisää pureutumista (Fook 2004, 61; 2012, 113-115).

Taulukon 2 pohjalta jaoin artikkelit ensin neljään ryhmään. Yhden ja saman artikkelin laitoin joi-sain tapauksissa moneenkin eri ryhmään. Nimesin ryhmät aluksi: 1) työntekijät ja työn kehittäminen, 2) uskonto yhteisönä, 3) rasismi ja 4) identiteetin rakentuminen. Sisällönanalyysin näkökulmasta kyse oli siis ryhmittelystä eli klusteroinnista (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123). Samalla

jäsentelin alleviivattuja ja taulukkoon kerättyjä kohtia juuri jakamieni ryhmien alle ja hahmotte-  
lin, mitä eri alaluokkia kunkin ryhmän alle alkaa rakentumaan.

Tässä vaiheessa aineistosta nousi esiin toimijuuden käsite. Valtaa voidaan tarkastella rakenteel-  
liselta tasolta, henkilöiden välisistä suhteista sekä henkilökohtaiselta tasolta (Fook 2003, 124).  
Jako sinänsä sama kuin toimijuuden tarkastelussa: rakenteet, vuorovaikutus ja identiteetti  
(Ojala, Palmu & Saarinen 2009, 15–16). Toimijuuden käsite tuo kuitenkin entistä paremmin esiin  
sen, miten ilmiöt vaikuttavat toimijoihin ilmiön ympärillä. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissa  
abstrahointivaiheessa ”aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin” (Tuomi & Sarajärvi 2018, 133).  
Tutkimuksessani analyysi kytkeytyy teoriaan vaihtelevasti. Lähdin liikkeelle varsin aineistolähtöi-  
sesti, mutta sen jälkeen toin rinnalle teoriaa jaottelun avuksi ja avaamaan ajattelua. Jouni Tuomi  
ja Anneli Sarajärvi (2018, 109–110) puhuvat teoriaohjaavasta analyysistä. Luvussa 4 ’Toiminta  
vankiloissa’ Therbornin teoria kulki mukana aikaisemmasta vaiheesta lähtien, mutta sen sijaan  
toimijuuden (luku 5 Toimijuus tutkimusten valossa) ’löysin’ vasta myöhemmissä vaiheissa tutki-  
musprosessia. Tässä mielessä teoriaohjaava analyysi on luvussa 5 lähempänä induktiivista päät-  
telyä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 113). Jan Fookin (2002) mukaan deduktiiviset ja induktiiviset me-  
todit ovat yhden jatkumon ääripäitä, mutta hänen inklusiivisessä lähestymistavassaan (inclusive  
approach) molemmat metodit ovat tärkeitä, koska tutkimuksessa on tärkeä lähestyä moninai-  
suutta monista eri näkökulmista.

Sisällönanalyysi on vasta järjestelyä johtopäätösten tekoa varten. Vaikka sisällönanalyysi on  
tekstianalyysiä, järjestelyn pohjalta tehdyissä johtopäätöksissä tarkastellaan inhimillisiä merki-  
tyksiä toisin kuin esimerkiksi diskurssianalyysissa, jossa tutkitaan, miten merkityksiä tuotetaan.  
Tuomi & Sarajärvi (2018) puhuvat tutkimusten maailmasuhteesta. Postmodernia sisällönanalyy-  
sia ohjaa ajatus siitä, että todellisuutta ei tarkastella ulkopuolelta vaan maailmaa tarkastellaan  
sisältä käsin. Tavoitteena on ymmärtää todellisuutta inhimillisinä ajattelutapoina, ei yhtenä to-  
tuutena. (mt. 117–118.)

### 3.5 Eettinen pohdinta ja aineiston luotettavuus

Motivaationa tutkimuksen tekemiseen minulla oli uuden tiedon hankinta ja kiinnostus aihee-  
seen. Tutkimussuunnitelmaa tehdessäni kuitenkin tiesin, että minulla ei ollut oman työni kautta  
riittävää perehtymistä aiheeseen etukäteen. Niinpä tutkimuksen käynnistäminen vaati ensim-  
mäisenä sen, että perehdyin itselleni täysin uuteen kirjallisuuteen. Tämä vaikutti osaltaan myös  
siihen, että toteutin tutkimukseni kirjallisuuskatsauksen muodossa ja sitä kautta varmistin, että

aineiston hankinta on riittävää. (Kuula 2006, 30; Tuomi & Sarajärvi 2018; 163–166.) Samalla vaihdon myös työpaikkaa. Siirryin Rikosseuraamuslaitokselta töihin Vantaan kaupungin maahanmuuttajapalveluihin. Koin tärkeäksi tehdä töitä maahanmuuttajien kanssa ja kuulla heiltä itseltään, mitkä asiat ovat merkityksellisiä.

Tutkimustehtäväni on yhdenvertaisuutta edistävää. Postmodernia teoriaa on kritisoitu siitä, että se ainoastaan avaa uusia näkökulmia jättäen oven avoimeksi myös niille näkökulmille, jotka eivät edistä yhdenvertaisuutta eikä näin anna selkeitä ohjeita toiminnalle. Jan Fook (2012) kytkee yhteen postmodernin teorian (tietämisen tavasta) ja kiinnostuksen tutkia, miten asioita toteutetaan ja ilmaistaan arjessa kriittisen sosiaalityön tavoitteisiin edistää oikeudenmukaisuutta ja yhdenvertaisuutta sekä tavoitteen etsiä taustalla olevia rakenteita ja selityksiä. Se on myös tässä tutkimuksessa valintoja ohjaava tavoite.

Koen, että tutkimuksessani on kyse jonkinlaisesta asianajo, vaikka kyse ei olekaan sosiaalityöstä yhden yksittäisen vangin kanssa. Liisa Hokkasen (2016, 84) mukaan asianajo on mahdollista myös ilman asiakkaan antamaa valtuutusta, jolloin asianajon oikeutus rakentuu sosiaalityön eettisten arvolähtökohtien ohjaamana. Hän pitää tällaista sosiaalityön omaehtoista asianajoa oikeutettuna, kun ”yhteiskunnalliset rakenteet ja instituutiot sekä ihmisten elämänpaikat ajavat asiakaskansalaiset ahtaalle. Elämäntilanteet eivät tuota heille modaaliteettirakennetta, jossa oikeus tasa-arvoiseen kansalaisuuteen ja ihmisoikeuksiin tunnustetaan.” Samalla hän myös varoittaa tällaisen asianajon riskeistä. Vaarana on, että asianajo ei tunnistakaan keskeisiä kysymyksiä. Omassa tutkimuksessani kyse ei siis ole siitä, että kuvittelisin tarjoavan jonkin valmiin mallin toimia yksittäisen vankien kanssa, vaan enemmänkin kyse on perusteellisesta itsekritiikistä ja halusta reflektoida ja nähdä omaa ammatillista tekemistäni ja työn tekemisen rakenteita uusin silmin. Pidän myös merkittävänä sitä, että aineistoni tutkimuksissa on tutkittu myös vähemmistöön kuuluvien kokemuksia. Koen, että tutkimustehtäväni on näin sosiaalisesti vastuullinen (Kuula 2006, 30).

Hyvän tieteellisen käytännön mukaista on, että tutkimus on toteutettu ”tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla” (Kuula 2006, 35). Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tulee olla systemaattisesti, eikä tutkijan mieltymysten mukaan, koottu kaikista relevantista lähteistä (Kallio 2006, 25) ja samalla avoin siten, että lukija pystyy seuraamaan ja arvioimaan tehtyjä valintoja. Aineiston kokoamisesta kerroin alaluvussa 3.3. Aineisto. Toisenlaisilla hakumenetelmillä olisi varmasti löytynyt vieläkin lisää tutkimuksia aineistoon, mutta koen kuitenkin, että aineisto on riittävän kattava ja laaja-alainen. Tästä kertoo muun muassa se, että



samat artikkelit nousivat esiin yhä uudestaan tekemissäni uusissa hauissa. Tekemieni ryhmitte-lyjen alaluokat hahmottuivat jo tällä määrällä, eivätkä uudetkaan löydöt tuntuneet rikkovan näitä jaotteluja. Tutkimuksen tekeminen eteni muutenkin hyvin päällekkäisesti; uusia hakuja tein lähes koko tutkimusprosessin ajan (Kallio 2006, 24; Petticrew & Roberts 2012, 100.)

Ensisijaisena tutkimuksen kohteena ovat toisten tutkijoiden tekemät tutkimukset. Tällöin tärkeäksi nousevat hyvät tieteelliset käytännöt ja erityisesti toisten tutkijoiden työn kunnioittaminen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Tähän pyrin sillä, että esittelen aineistoni tutkimuksia riittävästi niiden omista lähtökohdistaan (luvut 4 ja 5), jolloin lukijalle muodostuu kuva siitä, mikä on aineistoni tutkimusten ansiota, enkä esittele heidän työtään ominani. Sen sijaan luvussa 6 kytken aineistosta nousevia kysymyksiä laajempaan keskusteluun ja kiinnitän huomion jo havaintojen siirtämiseen Suomeen. Sinänsä pidän kirjallisuuskatsausta jo itsessään arvostuksena tutkimuksille, sillä sitä kautta tutkijoiden tekemä työn on kaivettu uudestaan esiin ja hyödynnettäväksi entistä laajemmin.

Kiinnittäisikö toinen tutkija huomiota samoihin näkökohtiin? En ole testannut tutkimusasetelmaani erikseen kentällä (Petticrew & Roberts 2012, 31), vaikka tutkimuksesta toki puhuinkin eri työryhmissä ja tutkimuspäivillä. Tiedustelin myös materiaalia Rikosseuraamuslaitoksen keskuhallinnon erityisasiantuntijoilta täältä Suomesta, mutta aihetta on täällä käsitelty hyvin vähän. Tein koko aineiston keruun ja valikoinnin yksin, vaikka usein suositellaan systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tekemiseen työryhmää tai työparia. Sen sijaan pidin tärkeänä omaa, pitkää työkokemustani rikosseuraamusosalta. Uskon sen kautta tunnistavani monia rikosseuraamusalan kipupisteitä ja kriittisiä kohtia. Review -tyyppisessä katsauksessa on ehkä muutenkin perustetonta toivoa täysin objektiivista lopputulosta (Kallio 2006, 26).

## 4 Yhdenvertaisuutta tuottavat mekanismit vankiloissa

Tässä luvussa tarkastelen Isossa-Britanniassa käytettyjä ja aineistoni tutkimuksissa esille tulevia toimintatapoja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Jaottelen käytännöt Göran Therbornin (2014) jaon mukaan erilaisiin yhdenvertaisuutta tuottaviin tekijöihin.

Yhdenvertaisuutta tuottavia mekanismeja Therbornin (2014) mukaan ovat:

- lähentyminen ja erojen tasaaminen (myös positiivinen erityiskohtelu),
- osallistaminen (ihmisoikeudet, syrjinnän vastainen),
- hierarkioiden purkaminen (vaikutusmahdollisuudet, verkostoituminen) sekä
- uudelleenjako (arvon palauttaminen, julkiset oikaisut, poliittinen järjestäytyminen).

### 4.1 Lähentyminen ja erojen tasaaminen

Lähentymisellä Göran Therborn (2014, 78) tarkoittaa etäännyttämisen vähentämistä. Etäännyttäminen on menestystä, joka johtuu menestyjän ansioiden sijasta eriarvoisista mahdollisuuksista. Se on ”rakenteellinen prosessi, joka tuottaa voittajia ja häviäjiä – –.” (Therborn 2014, 71.) Erojen tasaamisella taas tarkoitetaan oikeudenmukaisuutta ja sitä, että voittajista ja häviäjistä päästään todelliseen yhdenvertaisuuteen. Eroilla, joita tässä ollaan tasaamassa, ei tarkoiteta ihmisten erilaisuutta, vaan kohtelun erilaisuutta. Race review 2008 -raportissa määritellään tavoitteeksi oikeudenmukaisuus. Ei siis pitäisi olla kyse mistään erillisestä ohjelmasta tai toiminnasta vaan yksiselitteisesti oikeamielisestä kohtelusta.

Erojen tasaaminen edellyttää, että eriarvoinen kohtelu tunnustetaan. CRE nosti esiin selvityksessään sen, että vankilan johdolla ei ole riittävää seurantajärjestelmää, jonka avulla yksittäisissä vankiloissa voisi kiinnittää yhdenvertaisuuteen huomiota lain vaatimalla tavalla (Race review 2008, 3). Tähän tehtävään kehitettiin sisäinen työkalu nimeltä SMART (Systematic Monitoring and Analysing of Race Equality Template) ja myöhemmin paranneltu versio SMART II. Työkalulla seurataan neljännesvuosittain vankilan sisäisiä päätöksiä kuten eristystä, voimankäyttöä, siirtoja ja niin edelleen eri etnisten ryhmien osalta. Työkalu nostaa esiin tilanteita, joita on syytä tutkia tarkemmin. Työkaluun on myös mahdollisuus lisätä yksikkökohtaisia seurattavia asioita paikallisten tarpeiden mukaan. Kohtelun kehittämisessä tieto (ethnic monitoring data) on hyvin keskeistä, jotta stereotyyppioita voidaan huomata ja purkaa. Jos asioita ei tunnusteta, voidaan jopa

kokea, ettei rasismia ole, vaikka sen kohteeksi joutuvien kokemus on hyvin toisenlainen. (Race review 2008.)

Päätösten etninen monitorointi on tuonut esiin sen, että usein vähemmistöihin suhtauduttiin valtaväestöä tiukemmin (Race review 2008, 27). Tämä näkyy muun muassa kovempana kurinpitona, korkeampina turvallisuusluokituksina, tehostettuina tarkastuksina, erityisruokavalion epäämisenä, erityistarpeiden (tuotteet kanttiinissa) puuttumisena, vaikeuksina harjoittaa omaa uskontoa (erityisesti muslimit), rajoitettuina yhteyksinä vankilan ulkopuolelle, vierailevien perheiden/imaamien tarkempana tutkimisena ja heihin liittyvinä rasistisina kommentointeina, vaikeuksina jättää valituksia, epäoikeudenmukaisuuksissa toimintoihin osallistumisessa ja sijoittelussa ylipäätään. Mustaihoiset ovat myös yleensä sijoitettu korkeamman turvallisuustason vankiloihin, kauemmaksi omasta perheestä ja näin vaikeampiin olosuhteisiin vapautumiseen liittyvän jatkopoluttamisen suhteen. Vankiarvioinnissa oli myös näkyvissä se, että vähemmistöjen työkokemusta tai koulutusta ei nähdä yhtä positiivisena kuin valkoihoisilla tai se, että mustat arvioitiin usein valkoisia aggressiivisemmiksi. (Cheliotis & Liebling 2006.) Koska kyse ei useinkaan ole tiedostetusta erottelusta, ilmiöitä ei välttämättä huomaa ilman päätösten tarkempaa tarkastelua. Arjessa tehtäviä päätöksiä tehtäessä ei ehkä tiedostettu yhdenvertaisuuden näkökulmaa (Race review 2008, 40–47).

SMART -työkalun lisäksi Englannin ja Walesin vankiloissa on käytössä laajempi KPT (Key Performance indicators), jonka avulla analysoidaan eri diversiteettitekijöitä (joista etnisyys on vain yksi tekijä) sekä vuosittainen henkilöstökatsaus (Staff Ethnicity Review). KPT:n tarkoituksena on kohdentaa yksiköissä tehtävää työtä yhdenvertaisuuden edistämiseen. Työkalu liittyy Iso-Britannian yhdenvertaisuuslain (Equality Law 2010) edellyttämään työhön. KPT muodostuu eri mittareilla kerätystä tiedosta, joista yksi on jo aiemmin mainittu SMART. Tämän lisäksi kerätään muun muassa vankien ja työntekijöiden kokemustietoa sekä seurantatietoa siitä, miten annettuja ohjeita yhdenvertaisuuden edistämiseksi on toteutettu (audit score for the Race Equality Standard). (Race review 2008, 27–31.)

SMART ja KPT:n kaltaiset työkalut ovat nostaneet aiheet tärkeyttä esiin vankiloissa. Erityisesti KPT sisältämää tietoa vankien ja henkilökunnan kokemuksista rasismista pidettiin tärkeänä (Bhui 2006). Seurantatyökalut nostavat yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä osaksi ammattityötä (Hunter & Swan 2007) ja sanoittavat asioita, mitkä ilman käsitteitä jäävät helposti piiloon (Spencer, Haslewood-Pócsik & Smith 2009). Rasismin torjumiseksi vankilan henkilökunnan harkintavaltaa on myös arjen päätöksissä rajattu ja yhtenäistetty. Ilman selkeitä ohjeita ja riittävää valvontaa subjektiiviseen harkintaan (varsinkin tilanteissa, joissa organisaatiokulttuuri vaikuttaa

päätöksentekoon) liittyy riski, että syrjintää tapahtuu. (Bowling & Phillips 2002, 42; Race review 2008.)

Tilastojen valossa tilanne on vankiloissa parantunut (Race review 2008), mutta aineistosta nousee epäily, että käytännössä tilanne ei välttämättä ole kehittynyt samalla tavalla (Spencer ym. 2009; Cowburn & Lavis 2009). Race review 2008 -tutkimustiimin tekemistä vankilavierailuista raportoitiin seuraavasti:

*”Tutkimustiimin vierailut paljastivat toisinaan puutteita tietoisuudessa sen suhteen, kuinka etnisestä monitoroinneista saatua tietoa käytetään väestösuhteiden ongelmiin puuttumisessa tai kuinka tiedoilla voidaan kehittää vankien olosuhteita laitoksissa. Tiedon perusteellisesta analysoinnista tai jakamisesta henkilökunnalle ja vangeille ei juurikaan löytynyt näyttöä.” (Race review 2008, 34)*

Tutkimuksissa korostettiin, että on ymmärrettävä konteksti, mihin SMART ja KPT -kyselyt liittyvät, ettei nimetyistä indikaattoreista muodostu vain suorituksia suoritusten vuoksi. Hyvien suhteiden edistämistä on osattava soveltaa jatkuvasti muuttuvalla kentällä. (Bhui 2006; Hunter & Swan 2007; Spencer ym. 2009.) Hindspal Singh Bhui (2006) mukaan vankila voi myös pärjätä hyvin omilla mittareillaan, muttei ihmisoikeuksien näkökulmasta. Tähän peräänkuulutettiin riippumatonta, ulkopuolista seurantaa.

David Wilsonin (2004) mukaan vangit eivät aina tiedä valitusmahdollisuuksistaan tai vankien omana selviytymisstrategiana on vain olla mahdollisimman hiljaa ja sopeutua. Tällöin räikeitäkin tilanteita jää kokonaan tilastojen ulkopuolelle. Raportointi ja suunnitelmat ovat turhia, jos ne eivät tavoita sitä joukkoa, jota varten työtä yritetään tehdä. (Wilson 2004.) Anna Rastas (2009,137) puhuu siitä, että rakenteellisen rasmin esiin nostaminen vaatii tilastoja. Hän myös peräänkuuluttaa tarkastelemaan tilastointia siitä näkökulmasta, että esimerkiksi kansalaisuuden perustuvat tilastot eivät kerro juurikaan mitään rasmin laajuudesta, koska rasismi kohdistuu rodullistettuihin henkilöihin kansalaisuudesta riippumatta. Myös Koko Hubara (2017) tuo samaa tätä näkökulmaa esiin kirjassaan *Ruskeat tytöt*. Rasmissa on usein kyse paljon laajemmasta ilmiöstä kuin mitä tilastoista voisi päätellä.

Erilaiset mittarit eivät myöskään muuta mitään itsessään. Haasteena on, että laajemmat kysymykset sivuutetaan keskittymällä yksittäisiin, numeerisiin indikaattoreihin ajattelematta tarkemmin asioiden alkuperäistä tarkoitusta. Tällöin indikaattoreiden takana olevat organisaation

käytänteet pysyvät muuttumattomina. Monimutkaisten kysymysten keskellä arviointilomakkeiden täyttäminen vastaa ainakin vaatimukseen tehdä jotain. Tarve olisi kuitenkin ymmärtää syvemmin, miten toimintaohjeita voi soveltaa muuttuvissa verkostoissa. (Bhui 2006; Hunter & Swan 2007.)

## 4.2 Osallistaminen

Eriarvoisuus tarkoittaa Göran Therbornin (2014, 29) mukaan ”joiden ihmisten sulkemista tiettyjen asioiden ulkopuolelle.” Kaikille ei siis avaudu samanlaiset mahdollisuudet elää kuten ympärillä olevat ihmiset. Yksi tapa lisätä ihmisen toimintamahdollisuuksia on vahvistaa osallisuutta yhteiskuntaan. Osallisuuden edistäminen on hyvin moninaista ja se voi toteutua monella eri tasolla (yksilötasolla, lähiyhteisöissä tai ihan valtakunnallisella tasolla). Vankiloilla on tärkeä rooli osallisuuden edistämiseksi, vaikka monet osallisuuden keskeiset tekijät kuten asuminen ja riittävä toimeentulo eivät olekaan ajankohtaisia kysymyksiä juuri vankeuden aikana. Vankiloissa on kuitenkin tärkeä kehittää vangin valmiuksia osallistua yhteiskuntaan vapautumisen jälkeen. Näitä valmiuksia tukevat muun muassa työtoiminnot ja koulutus sekä riittävä tiedonsaanti itseä koskevista asioista ja saatavista palveluista. Myös terveydestä huolehtimien tukee osallisuutta. Tämän lisäksi vankeusaikana on tärkeä varmistaa kaikille turvallinen ja osallisuutta edistävä arki erilaisissa vankeusajan toiminnoissa ja yhteyksissä vankilasta ulospäin. (Raivio & Karjalainen 2013, 12–34; ks. Linderborg ym. 2012.)

Vankilassa tehtävän rasisminvastaisen työn voidaan ajatella tukevan osallisuutta, koska sitä kautta poistetaan ylimääräisiä rajoituksia toimintamahdollisuuksien tieltä. Osallisuus tarkoittaa kuitenkin paljon enemmän kuin vain osallistumista johonkin (ks. Raivio & Karjalainen 2013). Aineistoni tutkimuksissa nostettiin esiin se, että osallisuuden vahvistamiseksi pitäisi tehdä enemmän. Peräänkuulutettiin muun muassa laajempaa käsitystä rasismista ja sen vaikutuksesta ihmisen toimintamahdollisuuksiin sekä vuorovaikutuksellista työskentelyä. (Bhui 2006, Cowburn & Lavis 2009, Edgar & Martin 2004 ja Pollack 2004.)

Ison-Britannian vankiloissa on hyvien etnisten suhteiden edistämiseksi lähdetty liikkeelle 1980-luvulla kitkemällä ensimmäiseksi suoraa ja avointa rasismia. Tuolloin vankilan johto lähti Englannissa ja Walesissa tekemään selkeitä vastuunjakoja ja toimintaohjeita, miten rasismiin puututaan ja miten rasistisista tilanteista tehtyjä valituksia käsitellään. Vuodesta 1986 lähtien vankiloissa on kehitetty Race Relations Management Teamia (Race Equality Action Team, REAT, aiemmin RRMT, Race Relation Management Team) keinona saada etnisten suhteiden edistäminen

(race relations) osaksi vankiloiden johtamista ja tällä tasolla siinä on monella tapaan onnistuttu. Nykyisin REAT on kuukausittain kokoontuva työryhmä, jonka jäsenillä on velvollisuuksia edistää asiaa vankilassa omalta osaltaan (ei vain ohjausryhmä, vaan ryhmä aktiivisia toimijoita). REAT -työryhmä on vastuussa siitä, että vankila täyttää yhdenvertaisuuslain vaatimukset. Käytännössä sen tehtävänä on huolehtia etnisestä monitorisoinnista, rasististen tapausten ja valitusten tutkimuksesta sekä ratkoa niiden kautta esiin nousevia ongelmia. (Spencer ym. 2009.)

Race review 2008 -raportin mukaan rasistisista tilanteista tehtävien ilmoitusten (Racist incident reporting forms (RIRF)) käsittelyä on kehitetty, ja niiden määrä on saatu lisääntymään. Tätä on tuettu muun muassa sillä, että lomakkeita on vapaasti saatavilla eri kielillä, samoin on lisätty palautuslaatikoita ja neuvontaa. Haasteeksi koetaan edelleen se, ettei kaikista tapauksista ilmoiteta, sillä rasismia kokeneet eivät välttämättä pidä järjestelmää riittävän luotettavana tai he pelkäävät valituksista koituvia seurauksia. Wilson (2004) nostaa tutkimuksessaan esiin myös sen, että vangit eivät yksinkertaisesti tiedä koko järjestelmästä. Voi myös olla, että tilanteita pyritään sopimaan epävirallisesti, mikä ei aina takaa asianosaisen kannalta parasta ratkaisua. Myös virallisempi sovittelumenettelyä on kehitetty ja vastuuhenkilöitä koulutettu tähän. (Race review 2008, 62–63; Edgar & Martin 2004).

Myös se, miten ilmoituksia rasistisista tapauksista käsitellään, muodostuu merkittäväksi. Tavoitteena on, että kaikki ilmoitukset käsitellään riittävässä laajuudessa määräajassa ja niihin myös vastataan. Ilmoitusten käsittelyssä ja tutkimisessa on kuitenkin vielä paljon kehitettävää (Cheliotis & Liebling 2006; ks. myös Wilson 2004.) Erityisesti siinä, että käsittely saadaan niin läpinäkyväksi, että vankien luottamus järjestelmään pystyy kasvamaan. Käsittelyssä keskeistä on se, ettei siinä keskitytä pelkästään sen pohtimiseen, toimiko joku virheellisesti, vaan myös asian näkeminen laajemmin siitä näkökulmasta, mitä vanki toivoo asian käsittelyltä. Keskeistä on myös tiedon kerääminen ilmoituksista niin, että niistä voisi jotain paikallistasolla oppia. Vankien luottamusta järjestelmään tuntui heikentävän se, ettei vankien tietoon juurikaan tullut, miten asian käsittely jatkui laitoksessa. Tässä REAT -työryhmän vankijäsenet nostettiin esiin merkittävänä tiedon välittäjinä. (Race review 2008, 63.)

Vankilan REAT -työryhmään voi myös tuoda keskusteltavaksi muita käytännön tason kysymyksiä, jotka liittyvät etnisiin suhteisiin vankilassa. Haasteena työryhmällä on ollut se, että työryhmän valta tehdä päätöksiä esille nostamiensa asioiden osalta on rajallinen. (Cheliotis & Liebling 2006.) CRE:n vuoden 2003 raporttien jälkeen valtakunnantasolla on kiinnitetty huomiota johtamisen rakenteisiin. Vankiloille kehitettiin tehtäväksi muun muassa Race Equality Action Plan (REAP) -suunnitelma, jonka toteutumista seurataan neljännesvuosittain ylimmän johdon tasolla.

Tuloksista raportoidaan myös 'Equality and Human Rights Commission'lle (entinen CRE). (Race review 2008, 10.) Paikallista suunnitelmaa hallinnoi REAT -tiimi eli sen myötä työryhmälle on tullut enemmän vaikutusvaltaa olla suunnittelemassa käytännön toimintaa koko vankilan osalta, eikä vain olla reagoimassa tapauksiin jälkikäteisesti. (Spencer ym. 2009.)

1980-luvun alusta lähtien jokaisessa Englannin ja Walesin vankilassa on ollut myös vastuuhenkilö (Race Equality Officer, REO, aiemmin RRLO), jonka työaika on varattu yhdenvertaisuuden edistämiseen. Vastuuhenkilön työaika on vankilan mukaan vähintään kahdeksan tuntia viikossa, mutta myös kokopäiväisiä toimia on perustettu. CRE:n kanssa tehtyjen kehittämistoimien myötä tähän tehtävää annettu työaika on kasvanut kolminkertaiseksi. (Race review 2008, 13.) Vastuuhenkilön velvollisuutena on seurata kuukausittain vankilan tilannetta, käsitellä ja tutkia valituksia rasisista tapauksista, toimia vankilan keskeisenä asiantuntijana lainsäädäntöön ja ohjeisiin liittyen, rakentaa verkostoja vankilasta ulospäin, toimia yhdyshenkilönä vankilan sisällä sekä valmistella asioita työryhmälle. Tehtävä on laaja ja vaatii asiantuntemusta yhdenvertaisuuteen liittyvistä kysymyksistä. Yhdyshenkilöt ovat kuitenkin käytännössä tehneet työtä 'oman toimen ohessa', mikä voi johtaa tehtävän kannalta ristiriitaisiin rooleihin ja ajankäyttöisiin ongelmiin. Jopa kokopäiväisten vastuuhenkilöiden osalta koettiin, että vaikka hyvät vuorovaikutussuhteet ovat työn kannalta keskeisiä, vankeja ehtii kohtaamaan liian vähän, kun erilaiset raportoinnit ja tilastoinnit vievät suurimman osan ajasta. (Spencer ym. 2009.) Jon Spencer, Ilona Haslewood-Pócsik ja Emily Smith (2009) pohtivat artikkelissaan vastuuhenkilön roolin vaikeutta seuraavasti:

*"Tutkimuksemme antaa viitteitä siitä, että RRLO:n rooli on erittäin haastava. Eri-tyyseen vaativaksi tehtävän tekee, mikäli RRLO:n edellytetään tekevän operatiivisia tehtäviä väestösuhteisiin liittyvän työn ohella ja tutkia sensitiivisiä tapauksia, jotka vaativat todistusaineistoa. Vankilan käytännöt voivat aiheuttaa joillekin RRLO:ille kokemuksen yksinjäamisestä, jos vankilassa ei tunnisteta työn vaatimuksia, joidenkin RRLO:iden toimivallan puutetta johtuen heidän virka-asemaansa ja tehtävään kohdistuvaa arvostuksen puutetta useiden vankilan henkilökunnan edustajien taholta." (mts. 201)*

Haasteena on, että REO -vastuuhenkilöt ovat usein nimetty (ilman erityistä hakumenettelyä, vastentahtoistakin) tehtävään vankilan sisältä, eikä monellakaan yhdyshenkilöllä ole aikaisempaa kokemusta yhdenvertaisuustyöstä. Tällöin sitoutuminen tehtävään vaihtelee vankiloittain suurestikin. Sittemmin on tehty suositus siitä, että tehtävään tulisi palkata asiantuntija lähtökohtaisesti vankilan ulkopuolelta. (Spencer ym. 2009.) Race review 2008:n mukaan REO:n rooli

onkin muuttunut niin, että monissa yksiköissä REO:n tehtävässä toimii nyt keskijohtoa tai jopa kokonainen tiimi. Myös koulutusta on järjestetty. (mts. 13.)

Rasminvastaiseen työhön liittyy myös työ niiden henkilöiden kanssa, joiden rasistiset asenteet kohdistuvat väkivaltaisina tekoina toisiin ihmisiin. Vankiloissa on kehitetty ohjelmatyötä viharikoksiin syyllistyneille. Iganski & Smith (2011) ovat tehneet Skotlannin Yhdenvertaisuus ja ihmisoikeuskomission (Equality and Human Rights Commission Scotland) pyynnöstä kansainvälisen yhteenvedon ohjelmista, joita on käytetty viharikoksiin syyllistyneiden kanssa eri maissa. Tältä pohjalta he myös laativat suositukset. Tutkimus on lähtenyt liikkeelle vuoden 2010 lakimuutoksesta (Equality Act 2010), joka velvoitti viranomaiset toimintaan ennakkoluulojen torjumiseksi. Selvityksessä tutkijat toteavat, että vaikka viharikoksiin syyllistyneet ovat usein nuoria, valkoisia miehiä, ei ohjelmien kehittelyä tulisi rajata vain heihin, sillä hajontaa on reilusti. Viharikoksiin syyllistyneet ovat usein myös työttömiä ja syyllistyvät samalla moniin muihinkin rikoksiin, joten keinona puuttua on vastaaminen samanlaisiin tarpeisiin kuin muidenkin syrjäytymisvaarassa olevien kohdalla. Tutkijat tekivät myös sen huomion, että viharikoksiin syyllistyneiden motiivina on usein 'jännityksen etsiminen', impulsiivinen väkivaltaisuus ja kavereille näyttäminen, eikä varsinaisesti viha kyseistä uhria kohtaan. Useissa tutkijoiden esittelemissä ohjelmissa integroituminen yhteiskuntaan onkin otettu osaksi kokonaisvaltaista työskentelyä. (Iganski & Smith 2011.)

Kehitetyissä viharikosohjelmissa keskitytään usein nuoriin. Ohjelmissa on kuitenkin eroja siinä, missä määrin työskentelyssä käytetään vertaisryhmää, yksilökohtaista työtettä tai läheisverkostoja. Kaikissa ohjelmissa ei keskitytä vain viharikoksiin ja niihin liittyviin asenteisiin. Sen sijaan usein puhutaan kokonaisvaltaisesta elämänmuutoksesta. Toisissa ohjelmissa keskitytään enemmän väkivaltatyöhön, toisissa keskiössä puolestaan on irtautuminen ääriliikkeestä (EXIT). (Iganski & Smith 2011.)

Iganskin ja Smithin (2011) esittelemiä ohjelmia ei ole kehitetty erityisesti vankilaolosuhteisiin. Sen sijaan Englannin ja Walesin vankiloissa on kehitetty oma käsikirja, joka ohjaa havaitsemaan ja hallinnoimaan vankeja, joilla on rasistisia asenteita. Käsikirjassa korkean riskin tuomittujen kanssa keskeistä on valvonta. Sen sijaan matalamman riskin vankien kanssa on kokeiltu kasvatuksellista ohjelmaa. Interventioita ovat toteuttaneet erityisesti psykologit. (Race review 2008, 31.)



### 4.3 Hierarkioiden purkaminen

Hierarkisoinnilla Therborn (2014, 75–79) tarkoittaa sosiaalista arvojärjestelmää, joka jättää toiset heikompaan asemaan. Jo pelkästään se, että esimerkiksi uskottavuus ja viisaus mielletään jonkun näköiseksi, jättää väärän näköiset toiseen asemaan, vaikka he ansioiltaan olisivat samalla tasolla. Eddo-Lodge (2017) nostaa esiin sen, miten esimerkiksi elokuvissa vahvistetaan näitä stereotypioita, jolloin mustaihosen näyttelijän on vaikea saada vaikkapa James Bondin roolia, vaikka roolia ei ole mitenkään erityisesti kirjoitettu valkoihoiselle. Valkoista vain pidetään itsensä selvänä oletuksena charmantille, älykkäälle herrasmiehelle, jos ei toisin ole mainittu. (mts.135.) Perinteisesti arvojärjestys on liittynyt yhteiskuntaluokkiin, jolloin keinoina hierarkioiden purkamiseksi ovat esimerkiksi ammattiliittojen neuvotteluasemien vahvistaminen sekä yleensäkin organisaatioiden madaltaminen ja demokratisoiminen erilaisilla kiintiöillä. (Therborn 2014, 75–79.)

Peruslähdekohta on ollut se, että vankiloissa on julistauduttu avoimesti irti rasismista ja tuomalla esiin yhteisiä arvoja tarvittaessa jopa sanktioinnilla (Race review 2008, 82–100). Esimerkiksi sen, että vankilan johtaja toimii REAT -työryhmän puheenjohtajana on koettu nostavan esiin asian tärkeyttä. Myös työnantajana vankila on tehnyt toimenpiteitä sen suhteen, että se toimisi yhdenvertaisesti ja moninaisuutta tukien. Hierarkioita purkava vaikutusmahdollisuuksien lisääminen on lähellä osallisuutta. Vankilan sisäisiä osallistumisen väyliä tuli jo esiin edellisessä luvussa, mutta keskeistä tässä alaluvussa on, miten vähemmistöjä on otettu mukaan organisaation kehittämiseen.

Vähemmistöihin kuuluvia on saatu rekrytoitua entistä enemmän vankiloihin ja tälle on kasattu paljon odotuksia. Vastavuoroisesti rasistisia asenteita esiin tuovia henkilöitä ei rekrytoida, vaikka he menestyisivät kuinka hyvin tiedollisissa ja taidollisissa osioissa. Rasistisiin järjestöihin liittyneitä työntekijöitä on myös irtisanottu. Henkilökunnalle tehdyn kyselyn perusteella paljon on vielä tehtävää, sillä vähemmistöihin kuuluva henkilökunta ei esimerkiksi koe uskaltavansa aina ottaa esiin häirintää. Tähän liittyy sama keskustelu luottamuksesta kuin vankienkin kanssa; keskeistä on, miten valituksia käsitellään ja miten niihin suhtaudutaan. Mahdollisuuksia vaikuttaa on lisätty muun muassa rakentamalla väyliä asioiden eteenpäin viemiseen. Muutoksia on tehty muun muassa siinä, miten puututaan henkilökunnan kokemuksiin tilanteisiin. On myös lisätty tiedon keräämistä ja analysointia esimerkiksi henkilökunnan etenemisestä, hyvinvoinnista, irtisanoutumisen syistä vertaillen tuloksia eri etnisten ryhmien välillä. (Race review 2008, 82–100.)

Lopullinen tavoite on oikeudenmukaisuus yhteiskunnassa, joten se, että esimerkiksi vähemmistöihin kuuluvia rekrytoidaan vankiloihin, ei vielä riitä. Pelkkä muodollinen ohjeiden noudattaminen jättää asian helposti irralliseksi kokonaisuudesta. Tällaiset prosessien muutokset vievät toki asiaa eteenpäin, mutta tärkein on organisaatiokulttuurin kokonaisvaltainen muuttuminen ja huomion kiinnittäminen prosessien lisäksi lopputuloksiin. (Race review 2008, 16.)

Tavoitteeseen pääsemiseksi vankiloista on purettava sellainen ylivalta, jossa vain yksi ryhmä pystyy määrittämään toimintakenttää (Niemi 2016, 46–47). Rogers Brubakerin (2013, 27–54) mukaan ryhmät ovat usein luotu ulkoapäin helpottamaan institutionaalisia käytäntöjä, joten ratkaisu toimintakentän määrittelyyn ei ole uusien ryhmien nimeäminen. Myöskään monikulttuurisuuden näkeminen pelkästään erilaisten kulttuurien rinnakkaiselona tuntuu tästä näkökulmasta riittämättömältä ja vaatimus yhteiskunnan muuttumisesta vähintäänkin kohtuulliselta, sillä erilaisuus ei mahdu nykyiseen toimintamalliin. Tavoitteeseen pääsemiseksi tarvitaan siis rakenteet, jotka tukevat moninaisuutta ja mahdollistavat erilaisen kohtelun sekä työtapaa, jossa otetaan huomioon yksilölliset erot ja niihin liittyvät tarpeet. (Buchert 2015, 31–36 ja Hammar-Suutari 2009, 61.)

Mitkään ylhäältä luodut rakenteet eivät ulotu arkeen ilman ihmisiä, jotka ovat sisäistäneet tavoitteen. On myös turha vaatia henkilöstöllä erilaisuuden tunnistamista, jos siihen ei ole koulutettu tai siihen ei anneta aikaa. Muutoksessa on tärkeää, että yksittäiset ihmiset voivat olla ja heidän annetaan olla tekemässä muutosta myös alhaalta ylöspäin organisaation kehittämiseksi. Itse asiassa muutokseen tarvitaan kaikki mukaan tekemään asioita uudella tavalla. (Bhui 2006.)

*”Eteneminen tehokkuuden nimissä kohti nopeaa muutosta on yksi managerialismin piirre, joka on huolestuttava myös antirasismien kannalta. Antirasistinen käytäntö, kuten hyvä käytäntö yleensäkin, vaatii organisatorisen kontekstin, missä antirasismien siemenet ovat paikallaan; esimerkiksi motivoitunut henkilökunta, jolla on yhtenäinen identiteetti ja arvopohja, ja joka kokee olevansa osa oppivaa organisaatiota. Lyhyesti sanottuna, vaaditaan organisaatio, joka tietää, minne se on menossa, ennen kuin sen täytyy päästä sinne nopeammin.” (Bhui 2006, 180)*

Parallel Worlds -raportti (2005) nosti huolena esiin sen, että kaikkia koskevaa koulutusta on vähennetty. Tarjolla on ainoastaan vapaaehtoinen ja hyvin yleisen tason diversiteettikoulutus (mts. 8). Keskeistä on myös se, millaisia koulutuksia järjestetään. Erityisesti Yhdysvalloissa on aiemmin kirjoitettu oppaita muun muassa sosiaalityön tueksi sillä ajatuksella, että työntekijän pitäisi tietää enemmän asiakkaansa kulttuurista. Näkökulmaa on kritisoitu sen vuoksi, että siinä

juututaan helposti hyvin suljettuihin käsityksiin kulttuurista. Sittemmin on korostettu erillisen opiskelun sijaan vuorovaikutusta, eroja huomiointia ja kulttuurien moninaisuutta kaikissa asiakas kohtaamisissa. (Anis 2008, 40–41.) Diversiteettikoulutus luultavasti tarjoaa juuri tätä, sillä diversiteetti tarkoittaa nimenomaan monimuotoisuutta, erojen tunnistamista ja sitä kautta erilaisia asioita eri ihmisille (Kantola ym. 2012, 9). Tämän lisäksi Bhui (2006) esittelee artikkelissaan antirasistisen työtteen, jonka mukaan työntekijän pitäisi tietää enemmän osallisuuden esteistä ja rasismista kaikilla sen tasoilla. On myös oltava tietoinen monista muista osallisuuden esteistä kuten luokka- asemasta. Tosin Eddo-Lodge (2017, 189–211) huomauttaa, että luokka- asema ja 'rotu' eivät ole toisistaan irrallisia asioita, vaan ne kietoutuvat tiiviisti toisiinsa.

Erillisten koulutusten lisäksi yhdenvertaisuuden ja hyvien suhteiden näkökulmaa on tuotu mukaan kaikkeen koulutukseen. Henkilökunnan koulutuksissa on rohkaistu työntekijöitä tunnistamaan ja haastamaan sopimaton käytös riippumatta siitä, onko sen kohteena vaiko todistajana. Vastaavasti johdon koulutuksessa on käyty läpi arvojohtamisen ja organisaatiokulttuurin muutoksen johtamisen lisäksi sitä, miten asiaa pystytään käytännön tasolla seuraamaan aktiivisesti, miten tilanteisiin puututaan tehokkaasti ja miten asioita odotetaan vietävän eteenpäin. (Race review 2008, 85–88.) Lisäksi vankilan REO -vastuuhenkilöitä on koulutettu tunnistamaan etnisyyteen ja uskontoon liittyviä kysymyksiä, tarkastelemaan harkintavallan käyttöä, konsultaatio- ja fokusryhmien käyttöä, vankiedustajien roolia, rasismien tunnistamista ja siitä raportointia, yhteisöihin suuntaavaa työtä sekä vankilan omia seurantatyökaluja (KPT ja SMART). (Race review 2008, 29.)

Myös vangeilla on mahdollisuus vaikuttaa. Valtakunnallisesti on ohjeistettu, että vankilan REAT -työryhmän johdossa on oltava vankilan johtoa ja jäsenenä ulkopuolisia asiantuntijoita (statutory agencies and community groups), vähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden verkostoja, mutta myös vankeja (ei vain etnisiin vähemmistöihin kuuluvia). Työntekijöiden suhtautuminen siihen, että vangit osallistuvat johdon työryhmään, on muuttunut positiivisemmaksi vuosien myötä, sen sijaan ulkopuolisten asiantuntijoiden sitouttaminen vankilan johdon säännölliseen toimintaan on käytännössä osoittautunut haasteelliseksi. Kokemus on, että ulkopuolisen vierailijan voimat eivät riitä muuttamaan organisaatiokulttuuria, ennemminkin mukauduttava vankilan tapoihin. Lisäksi jotkut REO -vastuuhenkilöt pitävät erilaisia fokusryhmä- ja konsultaatiotapaamisia vangeille. (Race review 2008, 14; Spencer ym. 2009.) Tämän lisäksi Bhui (2006) tuo esiin, että järjestöjä pitäisi saada säännöllisesti mukaan konsultoimaan vankiloiden yhdenvertaisuustyötä.

Tom Ellis, Catherine Tedstone & Diane Curry (2004) esittelevät artikkelissaan toimintatutkimuksellisen kehittämisprojektin, jolla on pyritty madaltamaan organisaation hierarkisuutta ottamaan mukaan kaikkia vankilassa toimivia tahoja työn kehittämiseen. Kehittämisprojektin avulla pyrittiin vähentämään syrjintää ja nimeämään hyviä käytäntöjä. Tutkijat olivat mukana identifioimassa ongelmia (kyselytutkimus BME<sup>3</sup>-vangeille, järjestö mukana toteuttamassa kyselyä), käytännön työntekijät tekivät töitä noiden ongelmien ratkaisemiseksi ja lopuksi tutkijat olivat taas mittaamassa (kysely uusitaan), miten toimenpiteet vaikuttivat. (Ellis ym. 2004)

#### 4.4 Uudelleenjako

Göran Therborn (2014) puhuu riistosta yhtenä eriarvoisuutta tuottavana mekanismina. Tällä hän viittaa siihen, miten toinen väestöryhmä hyötyy toisen kustannuksella. Riiston käsite ei nykyään länsimaissa ole enää samalla tavalla ajankohtainen käsite kuin se on ollut. Riiston käsite ei kuitenkaan tarkoita vain taloudellista riistoa, koska sillä on yhteys myös eksistentiaaliseen eriarvoisuuteen (esimerkiksi kunnioituksen hyväksikäyttö antamatta mitään takaisin). Tällöin riiston poistamisen keinoina ovat erilaisen arvon palauttamisen keinot (anteeksipyynnöt, tasa-arvon tunnustamiset ja niihin liittyvät korvaukset) mutta myös taloudellinen uudelleenjako. Esimerkiksi Suomessa on keskusteltu siitä, pitäisikö saamelaisilta pyytää anteeksi sitä kohtelua, miten saamelaisia suomalaistettiin kouluissa sotien jälkeen. Riistoa usein edeltää etäntyminen, ulossulkeminen ja hierarkisointi, ennen kuin varsinaiseen resurssien hyväksikäyttöön päästään. (Therborn 2014, 73–84.) Uskonnosta ja sen harjoittamisesta vankilassa voisi puhua kaikissa tämän luvun alaluvuissa, koska siihen on liittynyt näitä kaikkia. Vaikka varsinaisesta riistosta ei vankiloissa ehkä voidakaan puhua, keinoina uskonnollisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi on kuitenkin käytetty arvon palauttamista ja resurssien uudelleen jakamista eri uskontojen kesken.

Vaikka valtio ja uskonto nähdään koko ajan enenevässä määrin toisistaan erillisiksi länsimaissa, yhteys tulee kuitenkin esiin laitoksissa, jossa vietetään opiskelun ja työn lisäksi myös kaikki vapaa-aika. Jokaisella on oikeus harjoittaa uskontoaan myös vankeusaikana. (Beckford & Cairns 2015.) Siinä missä Isossa-Britanniassa valtio aktiivisesti tarjoaa mahdollisuuksia uskonnon harjoittamiselle ja sielunhoidolle laitoksissa, Ranskassa rajoitetaan uskontoa julkisissa tiloissa. Ranskassa uskonto katsotaan ihmisten yksityiseksi asiaksi, jolloin uskonnon harjoittaminen vankiloisakin jää pääasiassa vapaaehtoissektorin asiaksi. Eri maissa on siis yleensäkin hyvin erilaiset tavat suhtautua uskontoon. (Beckford 2013, 201.) Kirsi Juhila (2006, 108) varoittaa, että erojen näkymättömyys voi johtaa normatiivisuuteen eli siihen, että käsitys normaalista jää vain yhden

---

<sup>3</sup> BME tulee sanoista 'Black and Minority Ethnic' eli lyhenteellä kuvataan ei-valkoista väestöä

näköiseksi. Beckford (2013; ks. Saukkonen 2013, 226–227) nostaa esiin, että uskonnon piilottaminen on riski rakenteellisen rasmin kasvulle, sille se sivuuttaa uskonnollisen henkilön identiteetille merkittävän tekijän ja antaa jopa tilaa radikaaleille ryhmittymille.

Perinteisesti Ison-Britannian vankiloissa on ollut kristitty pappi. Tästä syystä kristityt nauttivat edelleen palveluista, joita pidetään helposti itsestään selvinä, mutta joita esimerkiksi muslimien kohdalla ajatellaan etuoikeutena yhdenvertaisuuden sijaan. (Joly 2007.) Sittenkin vankilan resursseja on jaettu eri uskontojen kesken samassa suhteessa kuin vankilassa on eri uskontojen edustajia. Keskustelua on ollut myös siitä, pitäisikö jako tehdä sen mukaan, kuinka paljon ihmisiä osallistuu uskonnollisiin tapahtumiin tai muutoin käyttää näitä palveluja. Yleensä kristittyjen jumalanpalveluksissa käy vain muutama ihminen verrattuna esimerkiksi muslimien perjantain rukoustilaisuuteen. (Beckford 2015.)

Uskontojen määrä on kasvanut viime aikoina Ison-Britanniankin vankiloissa. Kristittyjen lisäksi vankiloista löytyy paljon muun muassa muslimeja, hinduja ja sikhejä. Uskontojen kirjo on siinäkin mielessä moninainen, että esimerkiksi muslimeiksi kutsutaan keskenään hyvin erilaisia ryhmiä, kuten sunnit ja shiitit. Eri maista tulleilla on myös hyvin omanlaisia käsityksiä uskonnosta ja eri ihmisillä on erilaisia toiveita siitä, minkä verran he ylipäätään haluavat uskontoa oman arkensa käytäntöihin. (Beckford 2015.)

Uskontojen välillä tapahtuneesta uudelleenjaosta kertoo keskustelu uskontojen tunnustamisesta vankiloissa. Beckford (2015) on haastatellut tutkimuksessaan vankiloiden hindu-, muslimi- ja sikhikappalaisia ja heidän näkökulmastaan nimenomaan uskontojen virallinen tunnustaminen (recognition) määrittää, miten tietyn uskonnon harjoittaminen vankilassa toteutuu. Tämä tuo kuitenkin eteen kysymyksen rajanvedosta. Mitkä ovat uskontoja (skientologit, satanistit, pakanat...)? Miten eri lahkoihin suhtaudutaan? Sillä jos vain osa uskonnoista on tunnustettu, niin osa jää viranomaisten toimesta heikompaan asemaan. (Beckford 2015.) Suomessa luettelon voisi aloittaa esimerkiksi niistä uskonnoista, jotka saavat valtiolta julkista tukea (Saukkonen 2013, 216). Laajemmasta mielessä ei ole merkityksetöntä, miten ryhmiä luokitellaan, sillä samalla se myös tuottaa ymmärrystä yhteiskunnasta ja vaikuttaa näin siihen, miten kyseiset ryhmät jatkossa nähdään (Saukkonen 2014, 226).

Nykyisin Ison-Britannian vankiloissa on töissä imaameja. Osa on vankilan työntekijöinä, osa erilaisilla tilapäisillä sopimusjärjestelyillä, osa vapaaehtoisina tai muina vierailijoina. Jälkimmäisillä on eri syistä vankiloissa hyvin epävirallinen asema, vaikka he työnsä puolesta kuuluvatkin erilaisiin vankilan työryhmiin. Osa-aikaiset ja vapaaehtoiset imaamit esimerkiksi kokivat koulutuksissa

käymisen ja osallistuminen työyhteisön yhteiseen toimintaan hankalaksi. Kokopäiväiset sen sijaan kokivat olevansa enemmän yhdenvertaisia, toimiessaan samojen lakien ja ohjeiden mukaan kuin muutkin papit ja he kokivat tärkeäksi osallistua myös vankilan yhteisiin tehtäviin (ei vain oman uskonnon jumalanpalveluksiin). Tämän ohjeen mukaan kaikista, uskonnosta riippumatta, käytetään nimitystä 'chaplain' eli kappalainen. Vankilan omien imaamien tehtävänä on myös auttaa vankilan muuta henkilöstöä uskuntoon liittyvissä kysymyksissä. Rekrytoinnin kautta tulee mietittäväksi myös pätevyys, eli kysymys siitä, mikä on riittävä koulutus toimia vankilan kappalaisena. Isossa-Britanniassa esimerkiksi imaamien yhdenvertainen asema kappalaisena perustuu pitkälti siihen, että heillä on tehtävään korkea koulutus. (Beckford 2013, Beckford & Cairns 2015.)

Englannissa ja Walesissa on vuodesta 1998 lähtien vankiloissa on toiminut 'Advisory Group on Religion in Prisons', joka ei toimi kristillisen papin viran alaisuudessa, vaan sen muodostavat eri uskontojen edustajat vankilan uskontoihin kuuluvien mukaan Faith Advisers ovat mukana valitsemassa vankilan kappalaisia. Ryhmän jäsenet ovat yleensä nimetty uskonnollisesta yhteisöstä. Ryhmän jäsenet ovat myös Chaplaincy Council -neuvostossa, joka kokoontuu kuusi kertaa vuodessa keskustelemaan uskuntoon liittyviä kysymyksiä vankilassa. Monilla uskonnollisilla yhteisöillä on myös omia tukiverkostoja vankilassa toimiville, eri uskontojen työntekijöille. Lisäksi jokaisen vankilan sisällä toimii moniuskontoinen "Chaplaincy Team", joka muodostuu vankilan kaikista kappalaisista. Monen uskonnon yhteistä toimintaa ei koettu vaarantavan omaa uskontoa. Sen sijaan imaamit kokivat tällaisen yhteisen työn hyödylliseksi siinäkin mielessä, että se antaa hyvää kuvaa vangeille siitä, että voidaan toimia rinnakkain. (Beckford & Cairns 2015, 41; Joly & Beckford 2006.)

Sen lisäksi, että vankilan tehtävänä on turvata uskonnon vapaus ja edistää eri uskontojen yhdenvertaisuutta, vankilan tehtävä on myös huolehtia turvallisuudesta. Tästä näkökulmasta vankilan viranomaisilla on mahdollisuus rajoittaa sitä, miten uskontoa vankiloissa harjoitetaan. Mahdollisuuteen harjoittaa uskontoa vaikuttaa myös ihan käytännön puitteet eli se, millaisesta vankilasta fyysisesti on kysymys. (Beckford 2013; Beckford & Cairns 2015.) Isossa-Britanniassa on radikalisoitumisen torjumiseksi rajoitettu sitä, että korkean turvallisuustason vangit eivät saa vetää rukoushetkiä, vaikka tällainen rukoushetkien tai ylimääräisten opintopiirien vetäminen vertaisvoimin on muutoin sallittua. Imaamien rekrytoiminen vankilaan helpottaa ratkaisemaan tämän tyyppisiä haasteita, kun tätä kautta tiedetään, mitä uskonnon nimissä vankilassa tehdään. (Beckford 2013.)

Toinen käytännön kysymys liittyy siihen, miten vankilan henkilökunta tuntee muslimin arkea. Vaikka vankilassa vieraileville imaameille on tehty käsikirja toimimisesta vankilassa, niin sellaista käsikirjaa ei ole laadittu, missä kerrotaisiin muslimin elämästä vankilassa tai miten uskontoa voi vankilassa tukea. Saako kanttiinista rukoustarvikkeita tai muita uskonnon harjoittamiseen liittyviä ruokia tai tavaroita? Kunnioitetaanko keittiössä, ruoan valmistuksessa ja tarjoilussa esimerkiksi halal -lihan käsittelyohjeita? Onko vangeilla mahdollisuus käyttää 'uskontoon sopivaa' ja välttää kiellettyä? Onnistuuko joulun, Eid-juhlan tai muiden vastaavien uskonnollisten juhlapyhien yhtäläinen juhliminen (Earle 2011)? Miten vankilan henkilökunta valvoo (Joly 2007) tai muuten suhtautuu toisten pyhään? Tartutaanko sellitarkastuksissa Koraaniin paljain käsin, kävelläänkö kengät jalassa rukousmatolla ja niin edelleen? (Beckford 2013, myös Joly 2007)? Miten huolehditaan sensitiivisyydestä ruumiintarkastuksissa, peseytymisessä tai onko peseytyminen ylipäättään mahdollista esimerkiksi ennen rukoushetkeä? Miten vankilaan rakennetut kirkkotilat soveltuvat eri uskontojen käyttöön? Sääntelyn asettaminen uskonnollisiin käytäntöihin on haastavaa, sillä tilanteissa, joissa joudutaan kajoamaan toisen pyhään, tunteet ovat helposti pinnalla. (Beckford 2013.) Käytännöt luovat kuitenkin määrittelyä siitä, mikä on luvallista vankilassa ja miten pitkälle voi uskontojen yhdenvertaisuudessa mennä (Beckford & Cairns 2015).

Basia Spalekin ja Saleh El-Hassanin (2007) artikkelin lähtökohtana oli havainto moraalisesta paniikista tilanteissa, kun ihmisiä kääntyy islamin uskoon vankeusaikana. Lehdistössä on ollut esillä huoli radikalisoitumisesta erityisesti vankiloissa, joissa on rikostaustaisia henkilöitä.

*"Tutkimuksemme viittaa siihen, että vangin sijoittuminen yhteiskuntaan on avainasemassa. Muslimiksi kääntyneet kokevat, että heillä on vain vähän uskonnollista, hengellistä ja käytännöllistä tukea heidän lähtiessään vankilasta, ja tämä voi johtaa takaisin rikolliseen elämään. Johtopäätöksenä onkin, että vapautuville suunnattuja ohjelmia tulee kehittää voimakkaasti yhteistyössä muslimiyhteisöjen ja paikallisten moskeijoiden kanssa." (Spalek & El-Hassan 2007, 112)*

Tutkimuksen tuloksena siis on, että islam toimii vankeusaikana tukea antavana yhteisönä, jollaista vankilassa on muutoin vaikea löytää. Se toimii myös moraalisenä raamina uuden elämän rakentamisessa. Tästä syystä vankilan imaamien tekemään positiivista työtä pitäisi tukea ja hyödyntää enemmän varsinkin vapautumisen valmistelussa. (Spalek & El-Hassan 2007.)

## 5 Toimijuus tutkimusten valossa

Jaoin aineiston tutkimukset ensin tutkimuskysymystensä ja taulukon 2 erittelyn pohjalta neljään ryhmään. Yhden ja saman artikkelin laitoin joissain tapauksissa moneenkin eri ryhmään. Ensinnäkin *työtapojen kehittämistä* vankilan kontekstissa pohdittiin kymmenessä artikkelissa (Bhui 2006, Cowburn & Lavis 2009, Ellis ym. 2004, Hunter & Swan 2007, Iganski & Smith 2011, Joly 2007, Parallel Worlds 2005, Pollack 2004, Race review 2008, Spencer ym. 2009). Toisessa ryhmässä, jossa oli kuusi artikkelia, tutkittiin *etnisyyttä ja identiteetin rakentumista* laitosympäristössä (Cheliotis & Liebling 2006, Cowburn & Lavis 2009, Earle 2011, Joly 2007, Phillips 2008, Wilson 2004). Kolmanneksi tutkittiin *uskonnon harjoittamista* vankiloissa viidessä artikkelissa (Beckford 2013, Joly 2007, Joly & Beckford 2006, Spalek & El-Hassan 2007, Spalek & Wilson 2001). Neljännessä ryhmässä tutkittiin *rasismia ja rodullistamista*. Näitä tutkimuksia oli neljä (Cheliotis & Liebling 2006, Edgar & Martin 2004, Joly 2007, Joly & Beckford 2006).

Tämä jaottelu johdatti minut tarkastelemaan aineistoa toimijuuden näkökulmasta; ensimmäisessä ryhmässä puhutaan nimenomaan työntekijöistä ja siitä toimintaympäristöstä, missä vankilassa toimitaan ja toisessa ryhmässä pohditaan vankien toimijuutta ja valintoja. Kolmannessa ryhmässä keskiössä on uskonto, ja sen kautta pohditaan muun muassa yhteisöjä kollektiivisina toimijoina institutionaalisten käytäntöjen keskellä. Neljännessä ryhmässä tutkittiin rasismia ja sitä, miten rasismi rajaa ihmisten toimijuutta. Vaikka jako on sinänsä samanlainen kuin esimerkiksi Jan Fookin (2003) vallan tasojen tarkastelu (rakenteellinen, henkilöiden välinen ja henkilökohtainen) niin koin, että toimijuuden käsitteen kautta tasoihin tulee entistä enemmän mukaan tarkastelu yhteiskunnan ja yksilön suhteen näkökulmasta eli käsite ohjaa pohtimaan niitä merkityksiä, mitä eri tasoilla on yksilölle.

Koska toimijuuden perusajatus on, että ”ihminen on ympäristönsä osa ja toimiva subjekti” (Kotiranta & Virkki 2011, 124), rakensin luvun 5 alaluvut niin, että alaluvussa 5.1 käsitellään vankilaa toimintaympäristönä, alaluvussa 5.2 pohditaan vankilassa tapahtuvaa vuorovaikutusta. Lopuksi alaluvussa 5.3 siirrytään yksilöön toimijana.



## 5.1 Vankila toimintaympäristönä

Toimijuus on vahvasti sidoksissa kyseessä olevaan toimintaympäristöön ja rakenteisiin. Toimiesseen ihminen myös ylläpitää ja muokkaa rakenteita, jotka sitten vastavuoroisesti heijastuvat hänen mahdollisuuksiinsa toimijana. (Ks. Giddens 1984.) Tämä tarkoittaa myös sitä, että samalla henkilöllä voi olla hyvin erilaisia toimintamahdollisuuksia toimintaympäristön mukaan. Yleistä kuitenkin on, että tietynlaiset sosiaaliset, kulttuuriset ja taloudelliset pääomat tarjoavat enemmän resursseja kuin toiset. Lisäksi muun muassa luokkaan, etnisyyteen, kulttuuriin ja sukupuoleen liittyvät järjestykset tarjoavat samaan aikaan mahdollisuuksia, mutta luovat myös rajoja. Näitten rakenteitten takia toiminta ei ole täysin vapaata, vaikka viime kädessä toisin tekeminen tai tekemättä jättäminen on onneksi mahdollista. (Gordon 2005, 115–118; Kotiranta & Virkki 2011, 113–132.)

Vankila on rakenteellisesti rasistinen siinä missä mikä tahansa vanha instituutio, koska vankilassa on käytäntöjä ja totuttuja tapoja, jotka suosivat toisia ryhmiä enemmän kuin toisia. Tosin vankila ei siis ole ainoa toimintaympäristö, jossa ihminen toimii ollessaan vankilassa. Samaan aikaan hän voi olla myös isä, perheenjäsen, ystävä, kuntalainen, yhdistyksen jäsen ja niin edelleen. Tarkastelen kuitenkin nyt vankilaa erityisenä toimintaympäristönä.

Useassa tutkimuksessa (Bhui 2006; Spencer ym. 2009; Race review 2008) todetaan, että Englannin ja Walesin vankiloissa on yhdenvertaisuuden edistämiseksi lähdetty liikkeelle kehittämällä johtamisprosesseja. Tätä lähestymistapaa on toisaalta kritisoitu, ja tutkimuksissa on haluttu nostaa esiin kokonaisvaltaisemman organisaatiokulttuurin merkitystä, sillä johtamiseen liittyvät keinot eivät yksin riitä, jos henkilöstö ei ota annettuja toimintatapoja käyttöön. Toisaalta on katsottu, että ylhäältä alaspäin lähtevä lähestymistapa on kuitenkin toiminut tilanteessa, jossa kulttuurin muuttaminen on hidasta. Parallel Worlds (2005) -raportin johtopäätöksenä on, että vankiloissa ei edelleenkään ole yhteistä, jaettua käsitystä etnisistä suhteista ja yhdenvertaisuudesta. Sen sijaan vankiloista löytyy monia rinnakkaisia maailmoja (parallel worlds) eli ihmisillä on hyvin erilaisia näkökulmia ja kokemuksia. Myös Race Review 2008 -raportissa todetaan, että muutos on koskenut vain tiettyjä ihmisiä, ei koko organisaatiokulttuuria, mikä tekee vankien tilanteen tässä suhteessa hyvin eriarvoiseksi.

Toimintaympäristön moninaisuutta kuvaa hyvin Hunterin & Swanin (2007) toimintatutkimus siitä, miten käytännössä työntekijä (tässä tapauksessa miesvankilan koulutuspuolen työntekijä,

musta, rasismia kokenut nainen, nimeltään lopia) kohtaa työnsä ristiriitoja sekä toimii epävarmuuksien ja moninaisuuksien keskellä. Hunterin & Swanin (2007) käyttämä ANT (action network theory) nostaa esiin, miten toimijasta tulee päätöksentekijä, miten hän ottaa ja miten hänelle annetaan valtaa, miten hän rakentaa suhteita ja erilaisia identiteettejä osana verkostoa. Teorian kautta nousee esiin arjen moninaisuus ja epävarmuus erisuuntaan ohjaavina tavoitteina ja eri toimijoiden erilaisina satsauksina. Ihmisten lisäksi myös suhteet erilaisiin toimintaohjeisiin, auditointeihin, raportteihin ja selvityksiin ovat osaltaan muovaamassa todellisuutta. Vankilan työntekijänä lopia on saanut muun muassa raporttien ja toimintaperiaatteiden kautta tukea asialleen ja asemalleen vankilassa, samalla luoden kokonaan uusia ja vähemmän muodollisia verkostoja vankilan sisällä ja suhteita ulkopuolelle. lopia on itse osa verkostoa ja sidoksissa siihen, mutta myös aktiivinen toimija, joka on osannut hyödyntää usein hyvin rajoittaviksi miellettyjä vankilan toimintaohjeita omiin tarkoituksiinsa. Tutkimus osoittaa, että työntekijältä vaaditaan hyvin vahvaa toimijuutta ja omaa motivaatiota tekemiselleen, ja että monelle vastaavassa tehtävässä olevalle vankilan toimintakäytänteet ja -kulttuurit olisivat voineet jäädä työtä rajaaviksi rakenteiksi. (Hunter ja Swan 2007; myös Hokkanen 2016, 63.)

Vankiloiden virallinen määritelmä rasismista antaa periaatteessa tilaa vangin omalle kokemukseksi. Määritelmänä on, että rasistinen tilanne on mikä tahansa tilanne, minkä rasismin uhri tai joku muu kokee rasismiksi (Edgar & Martin 2004). Määritelmässä lähdetään siis subjektiivisesta kokemuksesta eli riittää, että tilanne on koettu rasistiseksi. Määritelmä nostaa aiempaa paremmin esiin sekä piiloon jäävän että institutionaalisen rasismin. Ellei kyseessä ole avoin syrjintä, tekijä ei välttämättä edes tiedosta, miten toinen tilanteen kokee. On itse asiassa lohduttavaa, ettei aina pystykään tietämään etukäteen. Sen sijaan määritelmä edellyttää, että tilanteista käydään keskustelua. Vasta se antaa tilaa toimijuudelle.

Lena Dominellin (2008, 9–10) mukaan loukkaantuminen rasismisyytöksistä johtuu siitä, että institutionaalisia käytäntöjä pidetään niin normaalina jokapäiväisessä elämässä. Tällöin nähdään vain rasismin äärimmäiset ilmiöt, eli yleensä tuo kasvokkain tapahtuva henkilökohtainen taso. Kaikki tämä on rakentanut vastakkainasettelua henkilökunnan ja vankien välille, eikä tuo esiin rasismia sellaisena kuin se vankien kokemana esiintyy. (Edgar & Martin 2004.) Tämä pitäisi ottaa huomioon myös rasismin käsittelyssä; ei oikein-väärin -tekemisenä ja syyttämisenä vaan ajatuksella, että tehtyjä asioita voidaan käsitellä, tarkentaa perusteluja, kuulla toisen puolen näkemystä tilanteista ja oppia käydyistä keskusteluista. (Edgar & Martin 2004; Spencer ym. 2009; Dominelli 2008, 14). Tilanteiden tunnistamisen vaikeus johtuu myös siitä, että vankilan virallinen linja tutkia rasistisia tapauksia on kiistellä siitä, mitä oikeasti tapahtui ja kuka on syyllinen sekä

sanktioimalla. Tämä on johtanut siihen, että henkilökunta pelkää joutuvansa syytetyksi rasismista, koska se voi tuhota koko uran.

Spencer ym. (2009) pohtivat tutkimuksessaan, että vankiloihin tarvitaan riittäviä resursseja, työntekijöiden mukaan ottamista työn kehittämiseen ja painotusta siihen, että käytännössä säädetään omat vaatimukset. Myös Bhui (2006) mukaan henkilökunnan koulutuksessa on tärkeää ottaa huomioon organisaatio, missä toimitaan. Vankila on siinä mielessä hyvin erityinen ympäristö, että se suuntaa katseen helposti epäilyyn, puolustautumiseen ja luokitteluun eli asioihin, mitkä korostavat vankien toiseutta, eikä vankien oikeuksien edistäminen nouse ensimmäisenä esiin. Sen sijaan keskeistä vankilan työssä ovat turvallisuus ja vankien tehokas hallinnointi. Usein tähän tiukkaan käsitykseen vankilan tehtävästä palataan, kun vankilat ovat täynnä ja työtaakan alla halutaan keskittyä pelkästään siihen olennaiseen. Viralliset tavoitteet ja työntekijöille annetut velvoitteet ovat kuitenkin hyvinkin paljon laajempia. Organisaatiokulttuurin muuttaminen on vankilan kaltaisissa laitoksissa usein hyvin vaikeaa, koska arki muodostuu päivittäistä kohtaamista kontrollin merkeissä, stressaavasta ympäristöstä, valta-aseamista sekä henkilökohtaisista riskinotoista konfliktitilanteissa. (Bhui 2006.)

Myös työntekijät nostivat esiin vankilassa tehtävän työn haastavuuden. Päätöksiä joudutaan joskus tekemään nopeastikin, joten niiden liiallinen ohjeistaminen tai automatisointi ei ole aina mahdollista eikä edes toivottavaa, sillä se kankeuttaisi toimimista arjessa. Stressaavissa tilanteissa, niukoilla resursseilla, vaativan asiakaskunnan kanssa voi toki sattua virheitä, mutta samalla on erityisen tärkeää luoda ilmapiiri, missä päätöksiä voi (ja on työkaluja) tarkastella eri näkökulmista ja niitä voi tarvittaessa korjata. Työntekijöiltä saatu palaute nosti nimittäin esiin pelon toimia siksi, että rasismiin on lähdetty vankiloissa puuttumaan varsin sanktiolähtöisin työkaluin. Väärin toimimisen pelko voi jopa toimia vähemmistöjä vastaan, jos kohtelu muuttuu liian varovaisuudeksi. (Race review 2008, 40–47.) Epävarmuus kertonee myös asian vieraudesta, sillä vasta rutiinien kautta osaaminen tulee osaksi arkea. Avoimeen rasismiin liittyvä ehdoton kieltä ja siihen liittyvät sanktiot hämärtävät myös helposti ilmiön laajuuden.

Petteri Niemi (2013, 44) tuo esiin vankilan vallan käytön haastavuutta. Voimankäyttö ja pakottaminen ovat sinänsä pahan vallan muotoja, vaikka ne voidaan katsoa tietyissä tilanteissa oikeutetuiksi. Tämä kuitenkin tarkoittaa sitä, että niille pitää olla aina peruste (ryöstäjän intressin vastaista, mutta taustalla on uhrin ja yhteiskunnan suurempi hyvä). Huomattavasti vaikeammin havaittavia ovat tilanteet, joissa esimerkiksi vallitsevat rakenteet ja päivittäiset käytännöt johtavat tarkoittamatta perusteettomaan vallankäyttöön ja toisen ihmisen hyvän elämän rajoittamiseen. Ainoa keino tällaisen pahan vallan välttämiseksi on käytäntöjen jatkuva arvioiminen. (Niemi

2013, 44–54; Juhila 2009.) Tämä asettaa vahvan vaatimuksen osaamiselle, mutta haastaa myös miettimään, miten kaikki rasismia kokeneet saadaan mukaan.

Vankilassa toimii monen eri ammattialan ihmisiä ja monenlaisilla, erilaisilla koulutustasoilla, jolloin tilanteet kohdata vankeja ovat hyvin erilaisia. Yhdenvertaisuuden edistäminen vaatii, että sitä rakennetaan kaikkien ammattialojen omista lähtökohdista käsin (ei vain kuntoutumisen ja/tai ohjelmien) ja eri ammattialojen osaamista yhdistellen. Aihe on tärkeä myös turvallisuuden näkökulmasta, sillä yhdenvertaisuus ja turvallisuus linkittyvät monella tavalla toisiinsa. Tämä vaatinee huomion siirtämistä yhteiskunnan turvallisuudesta yksilöturvallisuuteen, vaikka molemmat linkittyvätkin voimakkaasti toisiinsa. Painopistettä on myös tärkeä siirtää vankilan jälkeiseen aikaan, eikä vain vankeusaikaiseen toimintaan.

## 5.2 Vuorovaikutus

Toimijuus rakentuu aina vuorovaikutuksessa. Vuorovaikutuksessa rakentuu myös käsitys omista mahdollisuuksista toimijana. Toimija voi saada vuorovaikutuksessa tukea esimerkiksi niin, että näkeekin mahdolliseksi joko yhdessä tekemällä tai omia taitojaan kartuttamalla jotain sellaista, mitä ei yksin pitänyt itselleen mahdollisena, mutta vuorovaikutuksessa voi syntyä myös vastakkainasetteluja, vastustusta ja paljon muuta. Kun kyse on auttajasta ja autettavasta sekä heidän erilaisista valta-asemistaan, toimimalla yhdessä auttajansa kanssa asiakkaan on mahdollista hyötyä tästä vallasta. (Hokkanen 2016, 59–63.)

### **Väestösuhteet vankilassa**

Tavanomaisesti vankila on hyvin yksilökeskeinen. Vankila-ajalle tyypillistä on usein vetäytyä tiettyllä tavalla omiin oloihinsa, lusia rauhassa ja antaa muiden tehdä samoin. Vaikka vankilassa haetaankin turvaa tutuista, selviytymiseen kuuluu myös olla puuttumatta toisten tekemisiin tai erilaisuuteen. (Laine 2002, 137–144.) Turvan hakeminen muista vangeista poikkeaa jossain määrin eri kulttuureissa. Usein esimerkiksi nostetaan esiin tietynlainen veljeyys mustien kesken, kun taas valkoisilla on voimakkaampana ajatus siitä, että on lusittava yksin. (Wilson 2004.) Myös uskonnollisilla yhteisöillä on turvaa luova merkitys vankilassa ja siksi moni kääntyykin esimerkiksi muslimiksi vankeusaikana. Myytti veljeydestä elää vahvana, sillä yleisesti koetaan, että muilta muslimeilta saa veljellistä tukea, jota kristinusko ei ole pystynyt tarjoamaan. (Earle 2011; Phillips 2008; Spalek & El-Hassan 2007.)

Uskonto onkin esimerkki kollektiivisesta toimijuudesta. Yhdessä harjoitettavan uskonnon lisäksi kollektiivinen toimijuus tarkoittaa jaettua uskoa siihen, että yhdessä toimien voidaan saavuttaa enemmän kuin yksin. Esimerkkejä tällaisista kollektiivisista toimijuuksista ovat yleensä vertaisryhmät, mutta myös monet sosiaali- ja terveysalan järjestöt, joissa kollektiivinen toiminta on jo hyvin ammatillista ja järjestäytynyttä. Kollektiivisesta asioiden ajamisesta olivat esimerkkinä myös Spalekin & Wilsonin (2001) tutkimat imaamit, jotka kertoivat kohtaavansa vankiloissa institutionaalista rasismia. Tutkijoiden mukaan imaamit eivät olleet passiivisia uhreja, vaan toimivat monella eri tasolla sen eteen, että vankila joutuu reagoimaan kasvaviin muslimivankien tarpeisiin (mt.). Kollektiivitoimijuuden haasteena on, että kaikki toimijat eivät välttämättä pääse tai kykene niihin samalla tavalla mukaan tai kollektiivin tavoitteet eivät täysin vastaa toimijan omia tavoitteita. Tärkeää niissä kuitenkin on niiden antama mahdollisuus vaikuttaa omiin asioihin ja sitä kautta osallistua täysivaltaisesti yhteisöihin ja yhteiskuntaan. (Hokkanen 2016, 67–73.)

Rod Earle (2011) kuvaa sitä, miten vankilassa, niin sanotussa 'pakotetun läheisyyden' tilanteessa, esiintyy tukahdutettua rasismia ja tietynlaista vieraanvaraisuutta erilaisuutta kohtaan. Aineiston tutkimuksessa nostetaan esiin, että avoin rasismi on vankien keskuudessa yhteisen sannaattoman sopimuksen mukaan kiellettyä ja sitä pidetään yleisesti sopimattomana, jopa niin, että pidetään väkivaltaa oikeutettuna kostona. Se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että pinnan alla ei olisi asenteita ja jännitteitä. Tähän liittyy myös tietynlainen pelko siitä, että syytetään rasistiksi, mikä johtaa epävarmuuteen toimia vähemmistöjen kanssa. (Earle 2011; Phillips 2008.)

Vankilassa vangit kokevat rasismia toisten vankien taholta. Cheliotis & Lieblingin (2006) mukaan aasialaistaustaiset vangit ovat muita vähemmistöjä useammin rasismien kohteena (myös *Parallel Worlds* 2005), kun taas rasistisiin tekoihin syyllistyvät useimmin valkoiset. Yleisimpinä rasismien muotoina ovat suullinen solvaaminen, kiusaaminen ja uhkailu, varkaudet, pahoinpitelyt, häirintä ja esimerkiksi rasististen graffitien piirtäminen/tunnusten käyttäminen. Rasismia on usein vaikea tunnistaa tilanteen ulkopuolelta, koska tilanne voi johtua muistakin valtasuhteista ja välien selvittelyistä. (Cheliotis & Liebling 2006.) Joka tapauksessa välien selvittely voi olla vankilassa hyvinkin väkivaltaista ja samalla myös toimijuutta vahvasti rajoittavaa.

Julkisessa keskustelussa nousee esiin valkoisten brittiläisten kaipaus yhdenmukaisesta kansallisesta identiteetistä ja kokemus jonkun menettämisestä, kun valkoinen ei enää olekaan se itsestään selvä normi. Valkoisten vankien haastatteluista kävi ilmi, että kategoria 'brittiläinen' ei enää tee toivottua erontekoa, sen sijaan määrittelynä itsestä käytettiin 'valkoinen englantilainen' samalla kun yritettiin työntää muita vanhoihin etnisiin lokeroihin. (Earle 2011; Phillips 2008.) Valkoisen englantilaisen käsitys kulttuurista on hyvin suljettu. Hänelle identiteetti on jotain hyvin

pysyvää ja hän kokee tarpeelliseksi puolustaa tuota pysyvyyttä (Juhila 2006, 109). Samalla hän mieltää englantilaisuuden sellaiseksi, johon ei voi kukaan täysin integroitua, vaan jää ikuisesti ulkopuoliseksi (ks. Huttunen 2004, 135–136) toisin kuin brittiläisyys, jota on muotoiltu kulttuurisesti moninaiseksi jo 1960-luvulta lähtien (Malik 2011, 40). Myös Stuart Hall (2003, 113) puhuu etnisyyden paluusta siinä mielessä, että nationalismin ja rasismien kasvun myötä on menty entistä suljetumpiin kulttuurikäsitteisiin. Määrittelyllä pyritään rajoittamaan toisten toimintamahdollisuuksia ja sulkemaan ulkopuolelle.

### **Vuorovaikutus henkilökunnan kanssa**

Leonidas Cheliotiksen & Alison Lieblingin (2006) tutkimuksen mukaan henkilökunnan puolelta suora rasismi ilmenee yleensä solvaamisena ja häirintänä, mutta myös kiusaamisena. Ongelmana on myös rasististen tunnusten käyttäminen. Saman tutkimuksen mukaan henkilökunnan stereotyyppinen kuva mustista näkyy vankiloissa: mustia pidetään vaikeina, laiskoina ja jopa vihamielisinä valkoista yhteiskuntaa kohtaan. Vastavuoroisesti mustat kokevat suhteet henkilökuntaan muita vähemmistöjä huonommiksi. Aasialaiset sen sijaan koetaan usein työntekijöiden puolelta esimerkillisiksi vangeiksi.

Kimmet Edgar & Carol Martin (2004) tutkivat vankilan konfliktitilanteita, joissa vangit kokivat rodullistamista. Tämä tutkimus nosti esiin sen, miten henkilökunnan ja vankien tulkinta rasismista ovat erilaisia. Henkilökunta tulkitsee rasismiksi lähinnä vain suoran ja avoimen rasismia, mikä kyselyjen mukaan on enää hyvin pieni osa ongelmaa. Rasismi on usein miten avoimen rasismia sijasta piilotetumpaan (myös Bhui 2006). Tutkimusten (Edgar & Martin 2004 ja Cheliotis & Liebling 2006) mukaan ei ole selvää, kuinka paljon kyseessä on tahallinen syrjintä, ja missä määrin kyse on ennakkoluuloista ja stereotyyppioista sekä tietämättömyydestä tai jostain ihan muusta. Henkilökunta ei useinkaan näe rasismia subjektiivista, kokemuksellista puolta, sen sijaan etsitään näkyviä merkkejä, jolloin taustalla olevat tekijät jäävät tilanteita laukaisevien tekojen varjoon (Cheliotis & Liebling 2006). Myös rakenteelliset kysymykset jäävät syrjään, koska keskustelu rasismista koetaan uhkana omalle ammatillisuudelle:

*”Jotkut virkamiehistä, jotka kiistivät syytökset [rasismista], eivät tunnistanee ongelman piilevää ja kokonaisvaltaista luonnetta. He tulkitsevat institutionaalisen rasismia kohdistuvan henkilökohtaisesti heidän oikeudenmukaisuuteensa tai ammatillisuuteensa, ja loukkaantuivat, koska kokivat tuleensa itse syytetyiksi rasismista.” (Edgar & Martin 2004, 11)*

Cheliotis & Lieblingin (2006) tutkimuksen mukaan useat etniseen vähemmistöön kuuluvat kokivat, että kohtelu heitä kohtaan oli epäoikeudenmukaista verrattuna valtaväestön kohteluun. Etnisten suhteiden laatu liittyi merkittävästi vangin näkemykseen kohtelusta vankilassa ylipäänsä. Se, miten paljon vankilassa oli etnisiin vähemmistöihin kuuluvia vankeja tai henkilökuntaa, ei vaikuttanut tuloksiin. Tutkimuksen johtopäätöksenä onkin, että yritykset vähentää syrjintää toimivat tehokkaimmin, kun keskitytään oikeudenmukaiseen kohteluun jokapäiväisissä toiminnissa (kurinpidossa, sijoittelussa, reagoimisessa yhteydenottopyyntöihin, pääsyssä toimintoihin, mahdollisuudessa noudattaa tiettyä ruokavaliota, tapaamisissa ja niin edelleen). Oikeudenmukaisella kohtelulla tässä tutkimuksessa tarkoitetaan kunnioitusta, humanisuutta, reilua, suhteita henkilökuntaan ja henkilökohtaista turvallisuuden tunnetta. (Cheliotis & Liebling 2006.)

Lisäksi Edgar & Martin (2004) nostavat esiin, että vähemmistöjen kokemuksia vankilasta pitäisi tarkastella osana koko rikosoikeusjärjestelmää (myös Cheliotis & Liebling 2006). Huonot aikaisemmat kokemukset viranomaisista voivat heikentää luottamusta työntekijöitä tai järjestelmää kohtaan. Ilman luottamusta ei voi myöskään syntyä toimijuutta vahvistavaa kumppanuutta. (Hokkanen 2016, 63–67; Rostila & Vinnurva 2016; 204–208.) Myös Elsa Saarikkomäki (2018, 80–83) nostaa esiin, miten suuri merkitys prosessin oikeudenmukaisuudella (procedural justice), luottamuksella järjestelmään ja reilulla kohtelulla on sille, miten vähemmistöt kokevat viranomaiset (ks. myös Malik 2016, 39–44). Suomessa luottamus viranomaisiin on suhteellisen hyvällä tasolla. Sen sijaan esimerkiksi Eddo-Lodge (2017, 61) arvioi, että värillisten luottamus poliisiin on Isossa-Britanniassa heikkoa, mikä osaltaan voi vaikeuttaa koko rikosoikeusjärjestelmän työtä.

Luottamukseen vaikuttaa myös se, miten avoimesti asioista puhutaan vankilassa. Se, ettei päätösten perusteluja avata, koetaan usein aiemminkin rasistisen kohtelun uhriksi joutuneen henkilön puolelta rasismiksi, vaikka työntekijällä olisi tilanteeseen ollut omat syynsä. Tämä johtuu siitä, että rasismi on usein toistuvaa (sama kohde, sama tilanne, sama tekijä). (Cheliotis & Liebling 2006.) Henkilöllä voi esimerkiksi olla aikaisempaa kokemusta etnisestä profiloinnista poliisin toimesta, jolloin hänelle on muodostunut ennakkokäsitys siitä, että oikeusjärjestelmä toimii ulossulkevasti (Haller, Solhjell, Saarikkomäki, Kolind, Hunt & Wästerfors 2018). Tästä syystä tilanteita on katsottava laajemmin, eikä vain yhden episodin selvittelynä. Tilanteissa auttaa myös avoimuus niin vuorovaikutuksessa kuin päätöksissäkin sekä prosessien läpinäkyvyys. (Cheliotis & Liebling 2006.)

Osana hyvää kohtelua nousi esiin myös vangin kokema henkilökohtainen turvallisuus (Cheliotis & Liebling 2006). Se on keskeistä myös siinä vankien keskinäisten suhteiden edistämässä. Sisäministeriön oppaan Kuka muu muka?! (2014) perusteella turvallisuuden tunnetta voidaan lisätä sekä lisäämällä vuorovaikutusta (ongelmatilanteissa esimerkiksi sovittelun keinoin) mutta myös lisäämällä syrjintään liittyvää neuvontaa, turvaamalla rikosten uhrien asemaa, ehkäisemällä radikalisoitumista ja antamalla tukea ääriyhmistä irtautumiseen.

### **Sosiaalinen tuki vankilassa**

Vuorovaikutus henkilökunnan kanssa voi joko rajata tai laajentaa asiakkaan toimijuutta. (Hokkanen 2016, 59–63). Tällöin myös työntekijän toimijuudella ja sillä, millaisissa rakenteissa työntekijällä on mahdollisuus toimia, on merkitystä. Jos siis työntekijän toimijuus rajataan vain siihen, että hän ohjaa asiakkaita palveluihin, voidaan kysyä, missä määrin työntekijällä on silloin mahdollisuuksia tukea asiakkaan toimijuutta vankilan kontekstissa. Jos siis työssä halutaan vahvistaa asiakkaan toimijuutta, työntekijän tulee liittoutua asiakkaan kanssa niin, että yhdessä tekemällä asiakas saa lisää voimia toimia omissa tavoitteissaan. (Hokkanen 2016, 63–67; Rostila & Vinnurva 2016; 204–208.)

Uusi organisaatio NOMS (National Offender Management Service) yhdisti Englannin ja Walesin vankeinhoidon ja kriminaalihuollon yhdeksi vuonna 2004. Tähän liittyen Bhui (2006) pohtii kahden erilaisen organisaatiokulttuurin tapoja lähestyä asiakasta. Hänen mukaansa kriminaalihuollon organisaatiokulttuurin elementtien säilyttäminen on uudelle organisaatiolle tärkeää, koska sillä on yhteisiä elementtejä antirasistisen ajattelun kanssa. Näitä ovat humanitaarinen, auttamiseen perustuva lähtökohta sekä halu rakentaa vuorovaikutusta. Humaanit työntekijät eivät silti yksin takaa sitä, etteikö institutionaalista rasismia esiintyisi, mutta se mahdollistaa sen, että valitsevia käytäntöjä haastetaan ja nostetaan esiin yhteiseen keskusteluun. Pelkkä johdon tekemä seuranta ei millään yllä vankiloissa kaikkialle. Sen sijaan auttamiseen perustuvan lähtökohdan tulee olla syvällä kaikissa työntekijöissä ja kaikissa kohtaamisissa vankiloissa. Bhuin (2006) mukaan avainasemassa on koko henkilökunnan kouluttaminen, eikä vain niiden, joita aihe kiinnostaa ja jotka aktiivisesti hakeutuvat koulutuksiin.

Bhui (2006) esittelee artikkelissaan antirasistista lähestymistapaa, jossa lähtökohtana on luokkien ja luokittelujen sijasta erilaisuuden ja yksilöiden tunteminen. Myös Kirsi Juhila (2006, 103–117) puhuu erilaisuuksista lähtevästä työstä. Tällöin halutaan päästä irti siitä, että vähemmistöön kuuluvaa verrataan olemassa olevaan (valkoiseen) normiin. Sen sijaan tavoitteena on käydä eroista jatkuvaa vuoropuhelua ja tunnistaa eroja meissä kaikissa, ei rakentaa organisaation sisälle erilaisia normeja eri kulttuureille tai ryhmille (Lehtonen & Löytty 2003, 8–13; Juhila 2006



107–109). Eroista lähtevä työskentely edellyttää sitä, että asiakkaan kokemustieto (toinen tieto) otetaan oman asiantuntijatiedon rinnalle saman arvoisena (Juhila 2006, 103–117).

Yhdestä tällaisesta reflektioivasta ja normeja kyseenalaistavasta työtavasta kirjoitti Shoshana Pollack (2004) artikkelissaan, jossa hän kertoi naisvankien kanssa tehtävästä vertaisryhmätyöstä. Näkökulmana toiminnassa on antioppressiivinen työskentelytapa (Anti-oppressive Practice eli AOP), jonka avulla naiset tarkastelevat elämäänsä henkilökohtaisesta ongelmapuhetta laajemmin. Antioppressiivinen työskentelytapa ei keskity vain rodullisiin eriarvoisuuksiin, vaan ryhmässä pohditaan myös naisvankien kokemaa syrjintää johtuen väkivallasta, rasismista, köyhyydestä, mielenterveysongelmista ja niin edelleen. AOP laajentaa näkökulmaa vajavaisesta ihmisestä (jonka ajattelua ja asenteita on yritetty muuttaa) ihmiseen, joka toimii ymmärrettävästi ympäristössään. Vertaistuki tarjoaa tilaa keskustelulle naisten omasta toimijuudesta, tunteista, ja ymmärrystä siitä, miksi tie on vienyt vankilaan. (Pollack 2004.) Työntekijältä tällainen työmenetelmä vaatii sen, että perinteiseen kontrolliin ja asiakkaan arviointiin perustuva asiantuntijuuden sijasta huomio kiinnittyykin verkostoihin sekä vuovaikutukseen ja yhdessä toimimiseen (Väyrynen & Lindh 2013, 408–422).

Shoshana Pollackin (2004) artikkelissa kritisoitiin sitä, että vankilassa usein käytetyt kognitiivis-behavioraaliset ohjelmat eivät useinkaan yhdistä rikollisuutta rotuun, sukupuoleen tai luokkaan, vaan enemmänkin ihmisen omaan persoonallisuuteen. AOP-mallissa koulutetaan naisia vertaisryhmien ohjaajaksi ja otetaan heitä mukaan kehittämään ryhmätoimintoja. Samalla naiset verkostoituivat vankilan ulkopuolisten tahojen kanssa. Naiset pääsivät toimimaan itse, käyttämään osaamistaan ja voimavarojaan, eivätkä jää miettimään ammattilaisen vetämässä ryhmässä omaa huonoa itsetuntoaan, riippuvuuksiaan tai kehoja valintojaan. Ryhmissä ei silti ole kyse vain toiminnasta, vaan 'oman tarinan' kyseenalaistamisesta ja uudelleen muotoilusta; ylpeys omasta kulttuurista, ymmärrys yhteiskunnallisesta tilanteestaan ja trauman vaikutuksista omaan elämään. (Pollack 2004.) Liisa Hokkasen (2016) sanoin asiakkaan on tärkeä ”tunnistaa ne kohdat, joissa rakenteiden ja kontekstien valta estää toimijuutta.” Kyse on samasta reflektoinnin tarpeesta, josta myös Jan Fook (2012) puhuu.

### 5.3 Vanki toimijana

Olen tarkastellut toimijuutta aiemmissa alaluvuissa rakenteiden tasolta (5.1 Vankila toimintaympäristönä) pohtien, millainen toimintaympäristö vankila on toimijuuden kannalta sekä alalu-

vussa 5.2 'Vuorovaikutus ja kohtaaminen' vankilan sisäistä vuorovaikutusta. Keskeisin taso toimijuuden näkökulmasta on kuitenkin se, miten ihmiset itse määrittelevät toimijuuttaan; miten siitä neuvotellaan ja miten se koetaan (Ojala ym. 2009, 15–16). Myös Tuula Gordon (2005) toteaa, että puhuttaessa yksilön ja yhteiskunnan suhteesta, myös sillä, millaiseksi toimijaksi ihminen kokee itsensä, on merkitystä. Käsitys omista toimintamahdollisuuksista vaikuttaa siihen, miten ihminen toimii ja valitsee. (Mts. 114–115.) Toimijuus kytkeytyy ihmisen tapaan ajatella itsestään ja yhteiskunnasta, paikastaan yhteiskunnassa ja mahdollisuuksistaan tehdä valintoja. Puhutaan myös motivaatiosta toimia tietyllä tavalla, joskaan ihminen ei ole niin rationaalinen, että toiminta olisi aina selkeästi päämäärätietoista. Valintoihin vaikuttavat tiedon lisäksi tunteet ja ihan vain sattumakin. (Kotiranta & Virkki 2011, 113–132.) Yksilötasolla toimijuutta voidaan tarkastella tutkimalla sitä, miten vangit määrittelevät itse toimijuuttaan, miten toimijuudesta neuvotellaan ja miten se koetaan.

Identiteetin käsitteellä viitataan toisaalta johonkin pysyvään, toisaalta sen ajatellaan olevan tilannesidonnaista ja muuttuvaa. Myös näissä artikkeleissa käsiteltiin identiteettiä toisaalta sellaisena, mitä on rakennettava jatkuvasti uudestaan (Joly 2007), toisaalta sellaisena, jonka ihminen tuo vankilaan mukanaan (Phillips 2008). Identiteetti muotoutuu vuorovaikutuksessa. Se on monitahoinen ja muuttuva käsitys itsestä, kuka kukin uskoo olevansa tai tahtoo olla. Identiteetin muodostuminen on neuvottelun tulos ja näin se on myös poliittista. Kyse on siitä, millaiset identiteetit sallitaan kenellekin, mitkä otetaan, mitkä annetaan, mitkä arvioidaan hyväiksi, mitkä huonoiksi. (Dominelli 2008, 36–47.)

Vaikka monikulttuurisuus on brittiläisessä vankilassa tuettua ja näkyväkin, moni nuori vanki Earlen (2011) tutkimuksessa ei kuitenkaan tunnistanut itseään vanhoista kategorioista. Eikä itsensä sijoittaminen yhteen niistä olisi edes ollut mahdollista, koska nuoret vangit tulivat monikulttuurisista lähiöistä ja perheistä, joten oma kokemus ei asettunut vanhoihin rodullisiin ja etnisiin luokkiin. Nuoret myös halusivat tulla nähdyiksi ihmisinä itsenään, eikä jonkun rodun tai ryhmän edustajina, joten kyse oli myös haluttomuudesta määritellä identiteettiä etnisin käsittein. (Earle 2011; Phillips 2008.) Phillipsin (2008) mukaan vankiloissa on hyvin vahvana juuri omaan lähiöön tai asuinalueeseen liittyvä solidaarisuus ja turvan hakeminen tästä viitekehyksestä, jolloin esimerkiksi luokan käsite määrittelee enemmän ryhmää kuin etnisyys, rodusta puhumattakaan.

Usein ajatellaan, että vanki on marginaalissa omasta syystään, omien tekojensa seurauksena. Historia yhteiskuntaan kuulumisen ja ulossulkemisen osalta on yleensä kuitenkin hyvin paljon

moninainen. Esimerkiksi kokemus rasismista pitkä. Usein etniset vähemmistöt ovat myös sosioekonomisessa marginaalissa yhteiskunnassa, jolloin heillä on kokemusta myös työttömyydestä, epäoikeudenmukaisesta kohtelusta asumiseen liittyen tai yleensä viranomaisissa, ulosjäämistä koulutuksista ja niin edelleen. (Cheliotis & Liebling 2006.)

Kokemukset syrjinnästä ja epäoikeudenmukaiselta tuntuvasta kohtelusta tulevat usein ajalta ennen vankilaa, mutta niiden vaikutukset ovat läsnä myös vankilan kohtaamisissa. Petteri Niemi (2016, 36) huomauttaakin, että valtasuhteet ovat mukana siinä, miten yksilöt rakentavat identiteettiään; valta muuttuu näin osaksi yksilöä ja 'näyttäytyy yksilöllisenä ominaisuutena'. Poliisin tekemiä tarkastuksia ja etnistä profilointia tutkinut tutkijaryhmä nostaa esiin sen, miten poliisien tekemät tarkastukset ilman erityistä nuorten näkemää yhteyttä nuoren omiin tekoihin, vaikuttavat siihen, miten nuoret ajattelevat itsestään. Poliisien tekemät tarkastukset toimivat jatkuvana muistutuksena siitä, että muu yhteiskunta näkee nuoren ei vain marginaaliin kuuluvana, vaan jatkuvana uhkana yhteiskunnalle, rikollisena. (Solhjell, Saarikkomäki, Haller, Wästerfors & Kolind 2019.)

Tutkimuksessaan David Wilson (2004) kuvasi nuorten kohtaamista poliisin kanssa. Nuorten vankien strategioina on joko olla hiljaa tai 'mennä pähkinöiksi'. Tässä mielessä vankilassa toimitaan tai 'pelataan peliä' kuten aiemmin poliisin kanssa kadulla. Strategiat kertovat nuorten tavoista vastustaa kokemaansa rasismia ja vallankäyttöä sekä ottaa toimijuutta omiin käsiinsä. Strategian valintaan liittyy pitkälti se, miten nuoret kokivat heihin kohdistuvan vallankäytön oikeutetuksi.

*"Usein vain kävelen kadulla, ja he (poliisit) vain vetävät sinut syrjään ja sanovat, että ovat saaneet puhelun, että musta mies on tehnyt sitä tai tätä. Tiedät, että he eivät ole saaneet tätä puhelua, he vain haluavat tutkia sinut ilman mitään syytä. Jos olisi kyse valkoisesta henkilöstä, he eivät olisi tehneet sitä. Joskus [kun tämä tapahtuu] he ovat samalla tasolla kanssasi, ja puhuvat nätisti ja kohtelevat kunnolla. Toisinaan he ovat sarkastisia ja yrittävät olla kiinnittämättä sinuun mitään huomiota. He yrittävät vain ärsyttää sinua. Niinpä pelaan heidän kanssaan heidän omaa peliään. En käyttäydy aggressiivisesti enkä muutakaan. En juurikaan kommentoi, mutten mene yli. Tiedän rajani. En mene yli, mutta pidän sen miellyttävänä ja nätinä kunnes he todella osuvat, ja jos olen pahalla tuulella, räjähdän. Midlands (8)" (Wilson 2004, 321)*

Kirsi Juhila (2004, 20–32) kuvaa samanlaista äänetöntä tai äänekästä puhetta valtakulttuurista käsin annettujen määräyksiä vastaan käyttäen vastapuheen -käsitettä.

Kulttuuriset erot rikoksiin syylistymisessä eivät useinkaan ole niin suoraviivaisia kuin tilastoista voisi lukea. Etniset vähemmistöt jakavat valkoisia useammin keskenään myös kokemuksen sosioekonomisesta marginaalisuudesta. Isossa-Britanniassa näkyy varovaisuus lähteä tutkimaan eroja rikoksiin syylistymisessä, ettei vahvisteta vääränlaisia stereotyyppioita vähemmistöistä (Bowling & Phillips 2002, 74). Kanadalaiset tutkijat Kelly Hannah-Moffat ja Margaret Shaw (2001) kuitenkin toteavat, että syyt rikollisuuteen ajautumisessa ja voimavarat siitä irtautumiseen voivat olla hyvinkin erilaisia, sillä nämä kysymykset ovat sukupuolittuneita ja rodullistettuja.

Cowburn & Lavis (2009) haastavat pohtimaan sitä, miksi vähemmistöön kuuluvat eivät osallistu vankilan tarjoamiin ohjelmiin, identiteetin käsitteen kautta. Artikkelissa käsiteltiin erityisesti seksuaalirikoksiin syylistyneille suunnattua STOP -ohjelmaa. Ohjelma tarjoaa siihen osallistuvalla varsin yksilökeskeisen ratkaisuvaihtoehdon. Cowburn & Lavis (2009) tulkitsevat vähemmistöjen osallistumattomuuden syyksi sen, että ihmiset kuuluvat haluavat rakentaa positiivisella tavalla omaa identiteettiään ja siksi he vastustavat sellaisia ohjelmia, jotka eivät tue omaa identiteettiä. Vastapuhe tarkoittaa myös neuvottelua kokonaan toisenlaisista lähtökohdista muodostuvista identiteeteistä (Juhila 2004, 20–33). Ohjelmien ohittaminen voidaan siis nähdä vastapuheena. Tämä haastaa kehittämään vankilakulttuuria ja ohjelmia, jotka arvostavat erilaisia kulttuurisia identiteettejä ja tarjoavat positiivisia identiteetin rakennuspalikoita myös niin sanotuille marginaaleille. Yhtäläinen mahdollisuus osallistua ei siis valota kysymyksen monimutkaisuutta. (Cowburn & Lavis 2009.)

## 6 Pohdinta

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää, millaisia keinoja etnisen yhdenvertaisuuden ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi on brittiläisissä vankiloissa käytetty. Tutkimuksissa korostuvat erityiset toimet, joita on tehty Englannissa ja Walesissa vastauksena siellä esiin nousseisiin ongelmiin. Toimintatapoja on runsaasti, mutta sitä on tutkittu vähemmän, kuinka eri käytännöt tosiasiaa vaikuttavat. Race review 2008 -raportissa todetaan, että enemmän kuin uusia toimintatapoja, tarvitaan vankiloihin enemmän käytännön järkeä, rasismien ymmärtämistä ja olemassa olevien menetelmien tehokasta käyttöä. Lause tiivistää hyvin havainnot siitä, että tässäkin tutkimuksessa kuvatut menettelytavat tuntuvat jäävän hyvin irralliseksi vankilan muusta toiminnasta, jolloin niiden perimmäinen tarkoitus ja tavoite ei myöskään toteudu.

Toinen tutkimuskysymykseni liittyi siihen, minkälaisia merkityksiä eriarvoisuudella ja yhdenvertaisuudella on vähemmistöön kuuluville vangeille. Taustalla on siis kysymys siitä, millaisia asioita yhdenvertaisuuden edistämiseksi pitäisi asiakasnäkökulmasta ottaa huomioon. Vankilassa keskeiseksi nousi vangin ja henkilökunnan välinen vuorovaikutus, henkilökohtainen turvallisuus sekä reilun kohtelun ja prosessin oikeudenmukaisuuden vaatimus. Monikulttuurisen työn kannalta olennaista on myös erojen tunnistaminen ja eroista lähtevä sosiaalinen tuki. Onnistumisen kannalta on siis keskeistä pohtia, mikä on sosiaalisen tuen ja sosiaalityön paikka vankiloissa.

Vankilassa on tarve toimia rasismien kitkemiseksi, mutta myös aktiivisesti edistää yhdenvertaisuutta, koska vankiloissa esiintyy tutkimusten mukaan edelleen rasismia. Tästä kertoo muun muassa se, että kaikki vähemmistöt arvioivat etniset suhteet vankiloissa huonommiksi kuin valkoiset omilla arvioinneillaan (Cheliotis & Liebling 2006).

### 6.1 Toimintatapoja

#### **Tiedon kerääminen**

Oikeudenmukaisuus edellyttää, että eriarvoisen kohtelun paikat tunnistetaan. Englannissa ja Walesissa tiedon keruu ja käyttö perustuvat pitkälti kerättyyn tilastotietoon vankilan toiminoista. Niiden avulla on pystytty osoittamaan se, miten stereotyyppiä värillisiä kohtaan ovat johdaneet erilaiseen kohteluun. (Race review 2008; Cheliotis & Liebling 2006.) On siis vaikea päästä edes 'kaikille samaa' -tasolle ilman, että oman toiminnan reflektointia ja tutkimuksen tuomaa

apua. Asian voi kääntää myös toisin päin; valkoisuuden mukanaan tuomia etuoikeuksia on vaikea itse nähdä.

Tiedonkeruun kannalta on olennaista, että tavoitetaan kaikki vangit, eikä rajata kyselyä esimerkiksi kieleen tai kansallisuuteen, sillä yhdenvertaisuuden kysymysten kanssa joutuu painimaan paljon oletettua laajempi väestöryhmä. Käytetyt luokitukset eivät välttämättä toimi osana identiteetin rakentamista, eli esimerkiksi 'mustia' yhdistää vankilassa todennäköisesti vain se, miten heitä kohdellaan (Saukkonen 2013, 68). Luokitukset ovat kuitenkin usein stereotyyppien taustalla, joten siinä mielessä rodullistettuja ryhmiä on mielekäs tarkastella lähemmin. Myös Anna Rastas (2009, 137) pohtii omassa väitöskirjassaan sitä, että tarvittaisiin käsitteitä ja nimeämiä rodullistetuille, jotta rasismia voitaisiin todella tutkia.

Olennaista on myös kysyä, mitä vankiloissa käytetyillä SMART ja KPT -mittareilla mitataan. Bhuin (2006) mukaan vankila voi pärjätä hyvin omilla mittareillaan, muttei ihmisoikeuksien näkökulmasta. Jos siis kyselyssä on keskeisellä sijalla vankilassa tehtävät päätökset ja vankilan omat prosessit, ei kysymys esimerkiksi taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien toteutumisesta vielä avaudu riittävästi. Race review 2008 -raportin mukaan näytti myös siltä, että tilastojen tuloksia hyödynnettiin käytännössä heikosti. Yhtenä esimerkkinä kuitenkin mainittiin se, että päätösten harkintaa on rajattu ja ohjeistettu tarkemmin.

Yksi rakenteellinen tapa edistää lähentymistä on positiivinen erityiskohtelu. Se ei kuitenkaan noussut aineistossani esille kertaakaan, eikä siihen toki Euroopan ihmisoikeussopimus edes velvoita. Positiivisen erityiskohtelun sijaan tutkimukset nostivat esiin sen, että pelkkä samanlaisen kohtelun vaatimus tarkoittaa valtavasti eri asioita. Päätöksien lisäksi kysymys on siitä, mikä tulkitaan etuoikeudeksi, mikä puolestaan on pelkästään yhdenvertaista oikeutta (esimerkiksi juhlia oman uskontonsa pyhiä). Tähän tarvitaan paljon lisää tietoa oikeuksista ja keskustelua siitä, mikä on etuoikeutta ja mikä erilaisten samanlaista kohtelua.

### **Rasismien kitkeminen**

Yksi keino vähentää eriarvoisuutta on vahvistaa osallisuutta yhteiskuntaan. Osallisuus tarkoittaa ihmisoikeuksien näkökulmasta erityisesti taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia (oikeutta työhön, opiskeluun, perhe-elämään ja niin edelleen), vaikka toki linkittyy kaikkiin ihmisoikeuksiin. Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien toteutuminen vaatii valtiolta usein taloudellisia resursseja ja aktiivisia toimia. (Koivurova & Pirjatanniemi 2013, 25–45.)

Aineistoni tutkimuksissa puhuttiin osallisuudesta näin laajassa mielessä varsin vähän. Keinovalikoimassa puhuttiin enemmän ainoastaan rasismien vastaisesta työstä ja vähemmistöjen mukaan ottamisesta vankilassa tehtävän työn kehittämiseen.

Panostaminen syrjinnän vastaiseen toimintaan on hyvin linjassa sen kanssa, että EU:ssa painopiste on nimenomaan vapausoikeuksissa, jolloin muodollinen tasa-arvo on vahvistunut, ei pyrkimys edistää tosiasiallista tasa-arvoa (Kantola ym. 2012, 7–27). Isossa-Britanniassa on kuitenkin pitkät perinteet niin sanotussa hyvien väestösuhteiden edistämässä eli ajatellaan, että yhtäläiset mahdollisuudet toteutuvat vasta, kun yhteiskunnan sosiaalinen yhtenäisyys on kunnossa (Kuka muu muka?! 2014, ks. myös Saukkonen 2013, 69). Myös vankiloissa on lähdetty liikkeelle siitä, että osallisuutta edistetään ensisijaisesti poistamalla rajoittavia esteitä.

Vähemmistöön kuuluvien osalta yksi keskeinen este osallisuudelle on syrjintä, joten vankiloissa on tartuttu toimeen rasismien kitkemiseksi. Jälkikäteinen reagointi voi olla ainakin jossain määrin helpompaa, mutta syynä voi myös olla jossain määrin työntekijöille epäselväksi jäävä tavoite; tavoitellaanko kyseisillä keinoilla pelkästään näkyvästä syrjinnästä vapaata tilaa vai onko tavoitteena todellakin edistää yhdenvertaisuutta. Toimintojen kehittämisen osalta on iso ero sillä, valvotaanko vain rikkeitä vai edistetäänkö aktiivisesti jotakin. Kehitetyissä toimintatavoissa oli mielestäni aineksia molempiin, mutta toteutuksessa painottui jälkikäteinen puuttuminen. Ison-Britannian lainsäädäntö kuitenkin velvoittaa viranomaisia myös edistämään yhdenvertaisuutta.

Englannin ja Walesin vankiloissa rasismia on pyritty kitkemään kieltämällä rasismi ja luomalla rakenteita syrjinnän vastaiseen työhön. Vankiloissa on nimetty yhdyshenkilöitä ja toimikuntia, kerätty tietoa, kehitelty käsittelyprosesseja rasismiin ja niin edelleen. Vaikka näkyvään rasismiin on pystytty puuttumaan, syrjinnän vastaisia työtapoja on kuitenkin arvosteltu tehottomiksi. Parallel Worlds 2005 -raportin mukaan ongelmana ovat tehottomat työryhmät, epäselvät roolit, vaihtelu johdon suhtautumisessa ja tuessa sekä riittämätön koulutus ja sitä kautta välineistö henkilökunnalla tarttua näihin kysymyksiin. On myös kritisoitu sitä, että ehdoton, yleensä lähinnä avoimeen rasismiin liittyvä rasismien kieltäminen hämärtää helposti käsitystä siitä, miten laajasta ilmiöstä rasismista on kysymys. Tämä näkyy myös Suomessa, sillä vankilan johdolle tehdyssä kyselyssä yhdenvertaisuuden toteutumisesta, rasismia pidettiin hyvin vähäisenä ja esimerkeissä nostettiin esiin vain hyvin näkyviä rasismien muotoja (Knuuti & Avonius 2015, 15).

Syrjinnän vastaiseen työhön voidaan lukea myös ohjelma viharikoksiin syyllistyneille. Iganskin & Smithin (2011) selvitys oli Skotlannista. Englannissa ja Walesissa tällaisen työn rooli oli sen sijaan hyvin suppeaa. Keskeisempänä kysymyksenä nousi esiin turvallisuudesta vastaavan henkilöstön

käytännöt siitä, miten vankien väliseen väkivaltaan puututaan ja miten sitä estetään. Tutkimuksissa ei kuitenkaan avattu sitä, miten vähemmistökysymykset otetaan huomioon vankiloiden turvallisuuden parantamisessa (esimerkiksi riskiarvioinneissa tai sijoittelussa), vaikka monenlaisen kehittämistyön moottorina onkin ollut vähemmistöön kuuluvan nuoren kuolema.

Suomalaisissa yhteiskunnassa yhtenä keskeisimpänä osallisuutta vahvistavana tekijänä nähdään työn tekeminen. Helka Raivion ja Jarno Karjalaisen (2013, 12–34) mukaan suomalaisessa osallisuuspolitiikassa näkökulmana on esteiden poistamisen sijaan mahdollisuuksien lisääminen. Haasteena kuitenkin on, että mahdollisuuksien keskellä yksilön perusoikeuksien toteutuminen jää edelleen yksilön vastuulle, vaikka julkisen vallan velvoitteena on integroida kaikki yhteiskuntaan. Keskeiseksi nousee se, mikä nähdään vankilan tehtäväksi julkisen vallan toimijana. Kysymys on pitkälti siitä, jätetäänkö osallisuuden kysymykset vähemmistön edustajan itse ratkaistavaksi, katsotaanko ne vankilan ulkopuolisten toimijoiden tehtäväksi vai yhteiseksi tehtäväksi.

Vankila-aikainen sosiaalinen tuki ei noussut juurikaan esiin aineistoni tutkimuksissa. Ei edes työllisyyden edistäminen, vaikka se on keskeinen teema brittiläisessä hyvinvointikeskustelussa (Julkunen 2017, 193–226). Tosin yksi esimerkki sosiaalisesta tuesta tai ainakin uusimisriskiä vähentävästä ohjelmatyöstä oli pohdinta siitä, miten seksuaalirikoksista tuomituille suunnattu ohjelma ottaa huomioon vähemmistöjä (Cowburn & Lavis 2009). Myös monissa ohjelmissa viharikoksiin syyllistyneille (Iganski & Smith 2011) korostettiin sitä, että kyseisiin rikoksiin syyllistyneet ovat usein syrjäytyneitä nuoria miehiä, jolloin myös tälle ryhmälle kohdennetuissa toiminnoissa pitäisi kiinnittää huomiota osallisuuteen. Sen sijaan tutkimuksissa, joissa nostettiin esiin uudenlaisia työtapoja, tehtiin suosituksia tähän suuntaan (esimerkiksi Pollack 2004).

Myös kolmannen sektorin roolin ja heidän kanssaan tehtävän yhteistyön tarkastelu jäi tutkimuksissa vähäiseksi. Joitakin yrityksiä tosin mainittiin esimerkiksi uskonnollisiin yhteisöihin liittyen. Yhteistyöstä mainittiin myös vankilaan kohdistuvan, ulkopuolisen tarkastustoiminnan osana, ei niinkään asiakastyön kysymyksenä. Lopputuloksena tosin oli, että kolmatta sektoria on ollut vaikea saada osallistumaan vankiloiden säännölliseen kehittämistyöhön. Tämä kuulostaa sen osalta erikoiselta, että brittiläisessä yhteiskunnassa yleensä tavoitellaan sitä, että kolmannella sektorilla olisi hyvinvoinnin tuottajana entistä suurempi rooli (Julkunen 2017, 193–226).

### **Ituja asiantuntijuuden muutoksesta**

Keinoina hierarkioiden purkamiseksi ovat esimerkiksi neuvotteluasemien vahvistaminen sekä yleensäkin organisaatioiden madaltaminen ja demokratisoiminen (Therborn 2014, 75–79). Ihmisoikeuksien näkökulmasta tässä puhutaan erityisesti kansalais- ja poliittisista oikeuksista.



Näitä oikeuksia ovat muun muassa oikeus kansalaisuuteen sekä oikeus osallistua julkiseen toimintaan ja poliittiseen päätöksentekoon. (Koivurova & Pirjatanniemi 2013, 25–45.) Poliittinen yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että vähemmistöjen ääntä kuullaan myös julkisessa keskustelussa (Malik 2016, 35 ja 42).

Hierarkioiden purkaminen hyödyttää toisaalta itse organisaatiota, koska tavoitteena on rakentaa organisaatio, jossa erilaisuus osataan kohdata oikeudenmukaisesti ja halutaan purkaa ylivaltaa, missä vain yksi ryhmä pystyy määrittämään toimintakenttää (Niemi 2016, 46–47). Toisaalta hierarkioiden purkamisesta hyötyvät myös vähemmistöön kuuluvat henkilöt itse ja erityisesti asiakkaat, joiden kohdalla on tärkeä tukea mahdollisesta marginaalisuudesta huolimatta täysivaltaista kansalaisuutta. Kansalaisuuden tukeminen voi Kirsi Juhilan (2006, 118–123) mukaan tarkoittaa joko ihmisen oikeuksien toteutumista (ja sen varmistamista), mutta myös sitä, että ihmisellä on mahdollisuus vaikuttaa oman elämän olosuhteiden parantamiseksi.

Suomessa on nostettu esiin nuorisotoimen osalta sitä, että asiakkaille annetaan erilaisia valitusosoitteita, mutta ei todellisia keinoja tuoda arkikokemuksia esiin tai keinoja yleisemmällä tasolla pohtia rakenteita tai sitä, miten erilaiset ohjeet ja säännökset perustuvat suomalaiseen toimintakulttuuriin (Honkasalo ym. 2007, 27–33). Englannissa ja Walesissa vähemmistöön kuuluvia vankeja on kuitenkin otettu mukaan työryhmiin ja yhteisiin kehittämishankkeisiin. Asiakkaiden voimaantumisen näkökulmasta tällaiseen työhön osallistuvien määrä on vähäinen, mutta merkitys on suurempi organisaation kehittämisen näkökulmasta.

Hieman epäselväksi kuitenkin jää, mitä tällä työllä viime kädessä tavoitellaan. Miten esimerkiksi osallistuminen työryhmään tai ilmoittaminen rasistisesta tilanteesta etenee organisaatiossa? Miten organisaatiota saadaan kehitettyä näiden keinojen avulla moninaisemmaksi? Esimerkiksi rasismin käsittelyyn luotu malli antaa tähän periaatteessa mahdollisuuden, mutta jää kesken, jos työntekijä ei saa vietyä asioita eteenpäin organisaatiossa tai ei näe sitä tehtäväkseen. Se, että yhdenvertaisuuden edistäminen esiintyy ensisijaisesti johtamiskysymyksenä tai ylipäättään asiakastyöstä erillisenä kysymyksenä (Race review 2008), heijastuu siihen, miten ja kuka yhdenvertaisuuden kysymykseen pystyy vaikuttamaan. Jos asiakastyössä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa ongelmana oleviin rakenteisiin vankilan sisällä, jää työntekijän mahdollisuudet ja asiakkaan kumppanuudesta saamat hyödyt vähäisiksi (Hokkanen 2016, 63–67).

Merja Laitinen ja Anna Nikupeteri (2013, 434) puhuvat laajemminkin asiantuntijuuden muuttamisesta, kun niin sanottu kokemustieto tulee osaksi palvelujen kehittämistä. Yksi vankiloissa

käytetyistä tiedonkeruumenetelmistä (KPT -mittaristo) kerää myös kokemustietoa ja sitä tutkimuksissa pidettiin erityisen merkittävänä. Kuitenkin kuilu tiedon keräämisen ja sen soveltamisen välillä näyttöytyy tässäkin suurelta. Kiinnostavaa onkin, miten tällaisen kokemustiedon saa kytettyä osaksi ammattilaisten tekemää työtä. Sosiaalihuoltolaissa (1301/2014) sosiaalityöntekijän tehtäväksi on asetettu sosiaalista hyvinvointia ja sosiaalisia ongelmia koskevan tiedon välittäminen eteenpäin hallinnossa ja päätöksentekijöille. Tällaiselle rakenteelliselle sosiaalityölle ja sosiaaliselle raportoinnille olisi paikkansa myös rikosseuraamusalalla.

Tärkeä lähtökohta on se, millaista koulutusta henkilökunnalle on tarjolla ja ylipäätään, millainen pohjakoulutus henkilöstöllä on vankiloissa. Alan täydennyskoulutus tuntui sinänsä olevan moninaisuutta ja eroja tunnistavaa diversiteettikoulutusta, mutta sitä ei tarjottu kaikille, joten erojen tunnistaminen ei ole sen kautta nousemassa erityisesti esiin. Sen lisäksi tutkimuksissa peräänkuulutettiin sitä, että tarvitaan antirasistista näkökulmaa, koska ongelmana ei ole monikulttuurisuus vaan rasismi (Bhui 2006; Eddo-Lodge 2017, 43). Bhui (2006) nostaakin artikkelissaan esille sen, että muutokseen ei riitä irrallinen opintojakso, kun kyseessä on tapa kohdata toinen ihminen, kohdata eroja. Sen sijaan työntekijöiltä vaaditaan sitoutumista antirasistisiin periaatteisiin sekä asiaa tukevaa organisaatiokulttuuria kaikilla tasoilla. Muutos ei siis rakennu akkreditoimalla ohjelmia tai standardoimalla prosesseja (Bhui 2006), eikä lisäämällä arviointeihin muutama 'etninen' kysymys (Hannah-Moffat & Shaw 2001), sillä antirasistinen työ vaatii vuorovaikutusta ja aktiivista reagoimista.

Uskonnot ovat Beckfordin (2013) mukaan mahdollistaneet sen, että vähemmistöillä on mahdollisuus osallistua kollektiivina julkiseen. Haasteena ryhmäajattelussa on kuitenkin se, että kulttuurisen ryhmän sisällä ihmiset ovat erilaisessa asemassa keskenään (Anis 2008, 20). Lukkiutuneiden kulttuurikäsitteiden sijaan keskeistä vähemmistöpolitiikassa on erojen jatkuva esiin tuominen sekä itsestään selviksi ajateltujen normien kyseenalaistaminen. Jos uskonnollinen yhteisö toimii poliittisen toiminnan alustana, haasteena voi siis olla se, että uskonnollinen yhteisön ajatellaan edustavan koko vähemmistön ääntä. Tällöin se luo vähemmistöstä hyvin lukittua ja vain yhdenlaista kuvaa, mikä puolestaan voi vahvistaa vähemmistöjen erillisyyttä. Vähemmistöjen edustajia tulisi saada mukaan poliittiseen päätöksentekoon yksilöinä, eikä niin, että joku olemassa oleva yhteisö määrittelee, mikä on oikeaa vähemmistöpolitiikkaa. (Rossi 2007, 62–75.)

Englannin ja Walesin vankiloissa on otettu askeleita hierarkioiden purkamiseksi myös henkilöstöpolitiikassa ja rekrytoinnissa. On siis muistettava, että kuuluminen vähemmistöön ei sinänsä ole negatiivista eikä merkki syrjäytymisestä. Haasteeksi kuitenkin koettiin epämääräisyys siinä, mitä monikulttuurisilta työntekijöiltä odotetaan ja onko heidän työnkuvansa jotenkin erilainen

etnisen taustan vuoksi. (Race review 2008.) Selkeämmän roolin monikulttuurisuustyössä ovat ehkä löytäneet ne imaamit, jotka tekivät töitä vankiloissa (Beckford 2013). Suomalaisessa yhdenvertaisuuslainsäädännössä korostuu nimenomaan tällainen työnantajanäkökulma.

### **Nimetyt ryhmät**

Uudelleenjako viittaa arvon palauttamiseen, tasa-arvon tunnustamiseen ja resurssien oikeudenmukaiseen jakautumiseen yhteiskunnassa. Uudelleenjako näkyy vankiloissa erityisesti uskontoihin liittyen. Uskonnan harjoittamisen osalta on Ison-Britannian vankiloissa otettu selkeä kanta siihen, että kaikkia uskontoja tuetaan yhtäläisesti. Tähän on tähdätty tunnistamalla, nimeämällä ja kutsumalla mukaan yhteiseen tekemiseen kaikki uskonnot, jota vankiloissa harjoitetaan. Brubaker (2013) nosti esiin sen, että etnisyys on luokitus, joka on luotu helpottamaan institutionaalisia käytäntöjä. Uskontoja on ehkä hieman 'helpompi' nimetä, vaikkei sekään ole täysin yksiselitteistä. Esimerkiksi muslimit eivät ole mikään yhtenäinen ryhmä, vaan monta erillistä suuntausta, kuten kaikissa muissakin uskonnoissa. Nimeämisestä on käyty keskustelua myös Ison-Britanniassa, koska sillä, että saa uskontonsa 'nimetyksi', on merkitystä resurssien jaossa.

Myös Kenan Malik (2016, 10–15) kritisoi multikulturalismia sen vuoksi, että hallinnoimalla ja institutionalisoimalla monikulttuurisuutta luodaan pysähtyneitä luokituksia, vahvistetaan ryhmärajoja ja kiristetään ryhmien välisiä suhteita, kun tavoitteena pitäisi olla hyvien etnisten suhteiden ja elävän moninaisuuden vahvistaminen. Ilmiö oli havaittavissa myös aineistoni tutkimuksissa, kun uskontojen välillä käytiin keskustelua siitä, kuuluuko resurssien mennä vankien uskonnon mukaan vain sen mukaan, mikä uskontokunta saa eniten seurakuntalaisiaan liikkeelle. Tais-telu resursseista asettaa vähemmistöt keskenään vastakkain eli ryhmien nimeäminen ei edistä ryhmien välisiä suhteita toivotulla tavalla. (Malik 2016).

Beckfordin (2013) mukaan moniuskontoisen papiston kehittäminen on kuitenkin ollut keskeinen osa monikulttuurisuustyötä. Tätä kautta ei ole onnistuttu vain nostamaan esiin tietoisuutta uskontoon liittyvästä syrjinnästä vaan myös tekemään keskustelusta yhteistä ja jatkuvaa. Sen kautta on myös pystytty antamaan mallia siitä, että eri uskonnot voivat toimia yhdessä. Yhdenvertaisuutta vahvisti muun muassa se, että erilaiset työryhmät eivät toimineet kristillisen papin alaisuudessa vaan yhdessä. Eri uskontokuntiin kuuluvat kappalaiset kuitenkin edelleen kokivat, että vankiloissa vallitsee rakenteellinen eriarvoisuus eri uskontojen välillä (Spalek & Wilson 2001).

## 6.2 Merkityksellisiä kohtaamisia

### **Toimintaympäristön ristiriitaisuus**

Vaikka vankila on hyvin ristiriitainen ja suljettu toimintaympäristö, sen toimintaan vaikuttaa poliittinen ilmapiiri vähemmistöjä ja maahan tulevia kohtaan, strategiat rikollisuutta ja muuta epäjärjestystä vastaan sekä yleinen ilmapiiri kohdata erilaisuutta. Henkilökunnan ja vankien väliseen vuorovaikutukseen vaikuttaa myös vankien yleinen marginaalinen asema yhteiskunnassa ja heihin kohdistuva negatiivinen stigma. (Cheliotis & Liebling 2006.) Vankilan sisällä keskeisiä kysymyksiä ovat edelleen myös vallankäyttöön, epäilyyn ja luottamukseen liittyvät kysymykset sekä erilaiset rinnakkaiset kulttuurit ja niiden väliset vastakkainasettelut (Bhui 2006; Parallel Worlds 2005).

Samalla vankila edustaa instituutiota, joka vastaa oikeudenmukaisuuden toteutumista yhteiskunnassa. Vankila on osa rikosoikeusjärjestelmää, jonka nimenomaisena tehtävänä yhteiskunnassa on ilmaista oikeaa ja väärää (Bhui 2006). Hyvin konkreettisesti vankilan toimintaan vaikuttaa myös se, miten ihmisiä kohdellaan rikosoikeusjärjestelmässä (poliisi, syyttäjät, tuomioistuin, seuraamukset) yleensä. Värilliset ovat yliedustettuna vankiloissa ja yleensäkin rikosoikeusjärjestelmässä aina siitä lähtien, että todennäköisyys tulla pidätetyksi on suurempi. Eroja on myös siinä, millaisista rikoksista vähemmistöjä epäillään. Sen sijaan tulkintoja siitä, mistä erot johtuvat, on monia. Taustalla voi olla esimerkiksi erot sosio-ekonomisessa asemassa, mutta myös stereotyyppioissa, joita esimerkiksi mustiin kohdistetaan. Niin sanotulla rodulla on siis edelleen merkitystä, vaikkei ehkä enää samassa mielessä kuin ennen. (Bowling & Phillips 2002; Cheliotis & Liebling 2006; Phillips 2008.)

Turvallisen yhteiskunnan perusasioita on se, että kansalaiset (myös rikoksenteelijät) voivat luottaa viranomaisiin ja siihen, että oikeus toteutuu. Suomalaisen yhteiskunnan erityispiirteenä onkin pitkään ollut se, että luottamus esimerkiksi poliisiin on vähemmistöjenkin keskuudessa varsin vahvaa. Rasistiset toimintatavat kuten esimerkiksi etninen profilointi voi kuitenkin horjuttaa vähemmistöjen luottamusta viranomaisiin ja sitä kautta laajemminkin yhteiskuntaan. (Honkatukia & Suurpää 2007; Saarikkomäki 2018; Bhui 2006; Cheliotis & Liebling 2006; Bowling & Phillips 2002.)

Yhdenvertaisuuden edistäminen on vankilassa keskeisellä sijalla myös siksi, että elämä laitoksessa koskettaa henkilön yksityisyyttä hyvin monella eri elämän osa-alueella (koulutus, työ, vapaa-aika, uskonto, perhe ja niin edelleen). Siksi sen tulisi olla myös koko henkilökunnan tehtävä,

vaikka sitä se ei tutkimusten mukaan vankiloissa ole. Yhdenvertaisuuden edistäminen on usein jätetty muutamille nimetyille työntekijöille. Tästä kertoo Hunterin ja Swanin (2007) kuvaus yhdestä vankilan työntekijästä. Tällöin muut saavat jatkaa kuin mikään ei olisi muuttunut, kuten Pasi Saukkonen (2013, 145) toteaa Suomestakin. Suomessa vankiloihin nimetyt yhdenvertaisuusyhdyshenkilöt kärsivät tästä samasta ongelmasta; epämääräisen tehtävänkuvan kautta heidän työnsä jää hyvin irralliseksi muusta toiminnasta. Aineiston tutkimuksissa pohditaankin paljon, miten koko henkilöstö saadaan mukaan tähän työhön ja miten suuren laitoksen organisatiokulttuuri saadaan muuttumaan. Pelkät toimintaohjeet eivät yksin riitä, kun hyvien suhteiden rakentamisessa on kyse nimenomaan ihmisten välisistä suhteista ja sitä kautta ammatillisesta osaamisesta. (Spencer ym. 2009.)

### **Ammatillisen kohtaamisen mahdollisuudet**

Tutkimusten mukaan vankien välillä esiintyy rasismia ja ylipäätään etniset suhteet vankien välillä ovat varsin huonot (Cheliotis & Liebling 2006; Earle 2011). Coretta Phillips (2012) tuo kuitenkin tutkimuksessaan 'Monikulttuurinen vankila' esiin hienojakoisempaa kuvaa siitä, miten erityisesti nuoret lähiöiden kasvatit samaistuvat enemmänkin asuinalueeseensa kuin hyvin moninaiseen etniseen taustaansa. Väestösuhteiden sijasta tutkimuksissa pohdittiin erityisen paljon ammatillista kohtaamista ja vuorovaikutusta työntekijöiden ja vankien välillä. Vuorovaikutuksella ja kohtamisella on suuri merkitys vangille ja sille, millainen käsitys omasta toimijuudesta noissa kohtamisissa muodostuu. Tätä kautta tutkimukset nostivat esiin kysymyksen siitä, millaisessa roolissa työntekijät ovat vankilassa.

Cheliotis & Liebling (2006) kiinnittivät huomion reiluun kohteluun jokapäiväisissä toiminnoissa. Tähän liittyi oikeudenmukaisuus päätöksissä, asiakkaan oikeuksissa ja niiden varmistamisessa. Oikeudenmukaisuuden tavoite mielletään helposti täsmälleen samanlaiseksi kohteluksi ja palveluiksi. Lähtökohdat ovat kuitenkin ihmisillä erilaiset. Neutraalin kohtelun sijasta on tärkeä tunnistaa samaan aikaan myös asiakkaan tuoma tieto omasta tilanteestaan ja näihin tilanteisiin liittyvät erityistarpeet (Juhila 2006, 110). Oikeudenmukaiseen kohteluun linkittyy myös kokemus henkilökohtaisesta turvallisuudesta (Cheliotis & Liebling 2006), ja Wilsonin (2004) tutkimuksessa korostetaan turvan hakemista muista vähemmistöön kuuluvista vangeista. Muuten tutkimuksissa puhuttiin turvallisuudesta yllättävän vähän, vaikka turvallisuus on vankilan ydinosaamista. Aineistoni tutkimuksissa pääpaino turvallisuuteen liittyen oli nimenomaan vangin kokemassa turvallisuuden tunteessa.

Myös Hallerin ym. (2018) tutkimus osoitti, että kokemus reilusta kohtelusta parantaa luottamusta järjestelmään ja tukee sääntöjen noudattamista jatkossa. Ehkä sitä kautta jopa vähentää

uusimisriskiä. Asiakkaan ja työntekijän välinen vuorovaikutus on myös keskeinen osa osallisuuden kokemuksesta, vaikka osallisuus sinänsä kytkeytyy moniin eri toimintaympäristöihin (Laitinen & Niskala 2016, 14). Esimerkiksi Palko (Palvelut ja kansalaisosallistuminen) -hankkeessa palveluja käyttävien nuorten miesten kokemus osallisuudesta ja kiinnittymisestä yhteiskuntaan liittyi vahvasti siihen, miten kohtaamisissa palvelujärjestelmän kanssa toteutui kunnioitus, välittäminen ja arvostus (Kokkonen, Närhi & Matthies 2013, 35–49).

Ilmari Rostila & Jukka Vinnurva (2016, 196–200) puhuvat sosiaalityöhön liittyen byrokraattisesta toimintalogiikasta ja työskentelyn oikeudellistamisesta. Tällainen kehitys on johtanut toisaalta työntekijän ja asiakkaan vuorovaikutuksen tasa-arvoistumiseen, vaikka se toisaalta myös ylläpitää vallan epätasaista jakoa. Cheliotis & Lieblingin (2006) tekemä johtopäätös oikeudenmukaisen kohtelun merkityksestä esimerkiksi päätösten suhteen kertonee siitä, että asiakkaat odottavat viranomaisilta nimenomaan byrokraattista toimintalogiikkaa ja oikeudellista työskentelyä.

Kirsi Juhila (2006, 49–65) erottelee erilaisia sosiaalityöntekijän ja asiakkaan suhteita sekä niistä rakentuvia sosiaalityön paikkoja. Näitä ovat liittämisen- ja kontrollisuhteet, kumppanuussuhde, huolenpitosuhde (jos asiakas ei selviä omillaan) ja vuorovaikutuksessa rakentuva suhde, joista jälkimmäinen voi pitää sisällään edellä mainittujen suhteiden elementtejä (Juhila 2006, 13–14). Liittämisen- ja kontrollisuhteissa sosiaalityön tehtäväksi mielletään organisaatiolähtöisesti syrjäytyneen asiakkaan poluttaminen takaisin yhteiskuntaan. Rikosseuraamuslaitoksen määrittelemä tehtävä on tässä vielä erityisesti laatia yhteiskunnan ulkopuolelle jääneelle rikosentekijälle suunnitelma, jonka avulla tämä pääsee irti rikoksista ja sitä kautta takaisin 'normaaliin'. Haasteena on myös se, että asiakas lokeroitetaan ja nähdään helposti vain rikollisena, jolloin erojen näkemisen sijaan työskentely keskittyy valtakulttuurin näkökulmasta rakennettuihin malleihin. (Juhila 2006, 111–112.) Tästä esimerkkinä Malcolm Cowburnin & Victoria Laviksen (2009) tutkimus STOP-ohjelmasta.

Liittämisen- ja kontrollisuhteet ja siihen liittyvä valtasuhde asiakkaaseen on kuitenkin sosiaalityölle ja yleensäkin sosiaaliselle tuelle kapea ja ongelmallinen, sillä tuo 'normaali' jää yksipuoliseksi tai jopa kokonaan määrittelemättä. Lisäksi työntekijä asettuu vallankäytöllisesti asiakkaan yläpuolelle. Ideaalinen sosiaalityö hahmottuu sen sijaan kumppanuussuhteena ja eroista lähtevänä työskentelynä. Nämä asiat korostuvat myös keskusteluissa monikulttuurisesta (ks. Anis 2008). Sosiaalityön keskusteluissa halutaan päästä irti pelkästään liittämisen- ja kontrollisuhteen mukaisesta sosiaalityöymmärryksestä. (Juhila 2006, 103.)

Auttamisen professionaalisuus lähtee siis asiakkaan ja asiantuntijan kumppanuudesta, jossa auttaminen tukee asiakkaan itsenäisyyttä. Jos työssä halutaan vahvistaa asiakkaan toimijuutta, työntekijän tulee liittoutua asiakkaan kanssa niin, että yhdessä tekemällä asiakas saa lisää voimia toimia omissa tavoitteissaan. Puhutaan jaetusta toimijuudesta, jolloin sekä työntekijällä että asiakkaalla on yhteinen päämäärä. (Hokkanen 2016, 63–67.) Esimerkiksi väittely siitä, onko jossain yksittäisessä tilanteessa kyse rasismista, kertoo jo siitä, että työskentely ei näissä tilanteissa ole asiakkaasta eikä eroista lähtevää (Edgar & Martin 2004; Spencer ym. 2009; Dominelli 2008, 14).

Julkisen vallan byrokraattinen ja oikeudellinen toimintatapa on keskeinen elementti vankilassa tehtävässä työssä. Rostila & Vinnurva (2016, 217–218) korostavat kuitenkin sitä, että asiakkaan toimijuuden vahvistamisen osalta sillä on rajoituksensa. Kumppanuuden rakentaminen voi siis olla vaikeaa vankilakontekstissa. Erääksi keinoksi tähän Rostila & Vinnurva (2016, 207) esittävät oikeudellisen työn ja siihen liittyvän kontrollin ja palveluohjauksen erottamisen sosiaalityöllisestä asiantuntija-avusta, koska ensimmäisessä valtuutus tekemiselle tulee palvelujärjestelmältä, jälkimmäisessä asiakkaalta itseltään. Vähintäänkin edellytyksenä on, että työntekijä ja asiakas ovat molemmat tietoisia siitä, missä toiminnan kehityksessä milloinkin toimitaan. (Rostila & Vinnurva 2016, 204–208.) Sosiaalinen tuki ei noussut esiin tutkimuksissa vankiloitten arjesta. Sen sijaan sosiaalista tukea pohdittiin artikkeleissa, joissa haluttiin tuoda jotain uutta erityisesti Englannin ja Walesin vankiloihin kuten antirasistinen työote (Bhui 2006) ja antioppressiivinen työskentelytapa, AOP (Pollack 2004). Näistä toisessa käytiin läpi erilaisuuden perustuvaa työtä yhdyskuntaseuraamustyössä eli vankilan ulkopuolella ja toisessa erillisenä vankilassa tehtävänä työmuotoa.

### **Identiteetti ja vastapuhe**

Tutkimuksissa nousi esiin kulttuuristen identiteettien kirjon kasvu (hybridity), mutta myös se, että monikulttuuriset vangit eivät juurikaan määritelleet identiteettiään etnisin käsittein (Earle 2011; Phillips 2008; Bowling & Phillips 2002, 31; Hammar-Suutari 2009). Identiteetin rakentamisessa onkin kyse jatkuvasta vuorovaikutuksesta ja merkityksellistä on, mitä kategorioita / luokituksia erilaisissa tilanteissa otetaan käyttöön ja mitä niistä näistä tilanteista seuraa (Juhila 2004, 23). Identiteetin rakentaminen on vankilan kontekstissa erityisen tärkeää, koska uudessa ja samalla hyvin rajoitetussa ympäristössä vangit joutuvat riisumaan useimmat vanhat identiteettinsä ja tilalle on löydettävä uusia (Joly 2007). Valinta ei vankilassakaan ole vapaata, koska vankilassa on pärjättävä erilaisten jännitteiden keskellä sinne sopivilla keinoilla.

Kirsi Juhila (2004, 20–32) puhuu siitä, miten erilaiset identiteettejä tuottavat kategoriat usein määritellään keskuksesta käsin, jolloin marginaaliin jää vain mahdollisuus verrata itseään johonkin paremmaksi oletettuun. Marginaalisuus on kuitenkin eri asia kuin syrjäytyminen tai huono-osaisuus. Ihminen voi olla marginaalissa jonkin asian suhteen, mutta olla samaan aikaan valtavirrassa toisen osalta. Kuuluminen marginaaliin eli esimerkiksi johonkin etniseen vähemmistöön ei myöskään ole huonommuutta, vaan pelkästään erilaisuutta. Siihen voi kuitenkin liittyä kokemus sivullisuudesta. Esimerkiksi uhkana näkeminen haastaa kuulumisen tunnetta yhteiskuntaan (Solhjell ym. 2019). Vangeilla marginaalisuus liittyy kuitenkin usein myös huono-osaisuuteen, jolloin marginaalisuus todennäköisesti rajoittaa toimijuuttakin. Myös vankilan käytäntöjen 'valkoisuus' voi merkitä sitä, että vähemmistöön kuuluvat voivat joutua vertaamaan itseään universaaliin 'normiin', jolloin erilaisuus korostuu pahimmillaan huonommuutena (erilaisina perheinä, erilaisina tapoina ja niin edelleen). (Juhila 2006 104–109.)

Vaikka vankila omalta osaltaan ja rasismi yhteiskunnassa yleensäkin rajoittaa niitä vaihtoehtoja, joita vangeilla on käytettävissä identiteettinsä rakennusaineiksi (vangin rooli, rajoitetut osallisuuden muodot...), jää vangeille myös vaihtoehtoja. Yksi tällainen vaihtoehto on mahdollisuus vastustaa annettuja määräyksiä (Wilson 2004). Kirsi Juhila (2004, 20–32) puhuu vastapuheesta, jolla hän tarkoittaa puhetta valtakulttuurista annettua identiteettimääritystä vastaan. Myös Tuula Gordon (2015, 123–126) kehottaa tarkastelemaan toimijuuksia hienosyisemmin; se, mikä näyttää aktiiviselta tai passiiviselta, ei välttämättä ole sitä tarkemmin tarkasteltuna. Liisa Hokkanen (2016, 66) tuo esiin huumeita käyttävät nuoret, jotka "käyttivät kapeaa toimijuutta tehdäkseen toisin tai pysyäkseen erillään auttajistaan ja heidän vallastaan."

Vastapuheen kautta tulee näkyväksi toimijuus ja se, että marginaalien lisäksi myöskään keskus ei ole yhtenäinen. Voi myös olla niin, että vangit määrittävät tavoiteltavan 'keskuksen' toisin kuin se esimerkiksi hyvinvointivaltion näkökulmasta määritellään, eivätkä tässä mielessä olekaan samalla tavalla marginaalissa kuin oletetusta keskuksesta käsin katsoen näyttäytyy. (Jokinen, Huttunen & Kulmala 2004, 9–15; Earle 2011; Phillips 2008). Tässä tulee taas keskeiseksi niin eroista lähtevä työ kuin kumppanuuskin ilman työntekijästä tai organisaatiosta lähtevää vastakainasettelua (Juhila 2006).

Kulttuurisia eroja rikokseen syyllistymisessä ei ole juurikaan tutkittu (Bowling & Phillips 2002, 74). Kysymys on kuitenkin kiinnostava rikoksista irtautumisen ja eroista lähtevän työn kannalta, sillä on tärkeä ymmärtää esimerkiksi väkivallan tautalla olevia tekijöitä (Juhila 2006, 134). Myös



rikoksista irtautumisen kannalta on olennaista se, miten yksilöt luovat uutta identiteettiä ei-rikoksentehtäjinä (Viikki-Ripatti 2011, 197–203). Tieto rikosten tekotavoista tai rikollisuudesta on myös keskeistä vankilan toimintoja suunniteltaessa (Cheliotis & Liebling 2006).

### 6.3 Jatkotutkimuksen aiheita

Minua kiinnostaa edelleen alkuperäinen haaveeni tutkimuksen ja käytännön yhteistyöstä eli työn kehittämistä yhdessä asiakkaiden kanssa hierarkioiden purkamiseksi ja osallisuuden edistämiseksi (Fook 2012). Mitä voisikaan olla entistä monimuotoisempi ja valtaistavampi irtautuminen rikoksista? Erityisesti minua jäi kiinnostamaan kanadalainen antioppressiivinen työskentelytapa (AOP) naisvankien kanssa (Pollack 2004). Tähän liittyy myös tarve määritellä entistä tarkemmin sosiaalisen tuen ja sosiaalityön paikkaa Rikosseuraamuslaitoksessa. Kiinnostava olisi myös tarkastella, miten yhdenvertaisuuden ja monikulttuurisuuden kysymykset sijoittuvat suhteessa suomalaiseen kriminaalipolitiikkaan.

Tutkimus nosti esiin myös perustiedon tarpeen. Suomessa ei esimerkiksi ole tilastotietoa sen osalta, miten yhdenvertaisuudessa on onnistuttu tai millaiset ovat väestösuhteet suomalaisissa vankiloissa. Kiinnostavaa olisi tutkia esimerkiksi Rikosseuraamuslaitoksessa tehtyjä arviointeja, rangaistusajan suunnitelmia ja päätöksiä yhdenvertaisuuden näkökulmasta tai kartoittaa eri väestöryhmien kokemuksia rasismista vankilassa sekä hyvien suhteiden indikaattoreista yleensäkin (vrt. Linderborg ym. 2012). Tärkeä olisi tutkia vankien lisäksi myös yhdyskuntaseuraamustyötä ja sen asiakkaita.

Helena Huhdan (2010) selvitys nostaa esiin tarpeen tutkia sitä, pääsevätkö kaikki eri väestöryhmät yhtä lailla osallistumaan / palveluihin ja minkälaisia esteitä näissä on todettu, sillä selvityksessä nousi esiin se, että suljetuissa vankiloissa on suhteessa enemmän vähemmistöön kuuluvia. Tällä sijoituksella on vaikutusta siihen, mihin eri toimintoihin vanki pääsee vankeusaikanaan osallistumaan. Kiinnostavaa olisi tarkastella vankien ja yhdyskuntaseuraamusta suorittavien osallisuutta niin vankilassa kuin yli vankilan muurien. Sitä kautta aukeaisi entistä laajempi kuva tosiasiallisen tasa-arvon edistämisestä koko yhteiskunnan yhteisenä kysymyksenä.

### 6.4 Tutkimuksen arviointi ja tulosten siirrettävyys

Tutkimuksen uskottavuuteen olen pyrkinyt olemalla kaikissa työvaiheissani ja niihin liittyvissä valinnoissani avoin. Luvussa 3 'Tutkimuksen toteutus' kerron yksityiskohtaisesti siitä, miten keräsin aineistoni ja miten sitä järjestelin analyysiä ja johtopäätöksiä varten. Luvuissa 4 ja 5 halusin

tietoisesti pysyä aineistossani ja analyysini tuloksissa, kun taas luvussa 6 'Pohdinta' tarkastelin luvuissa 4 ja 5 esiin tulevia asioita suhteessa aikaisempaan tietoon (Tuomi & Sarajärvi 2018, 182). Tutkimuksen taustoituksen tarkempi rajaaminen olisi ehkä tuonut tutkimuksen napakkuutta, mutta samalla olen tyytyväinen siihen, miten laajaan kokonaisuuteen olen saanut tutkimusta tehdessä tutustua.

Göran Therbornin (2014) jako eriarvoisuutta tuottaviin mekanismeihin auttoi erilaisten toimintatapojen jäsentämisessä ja toimi jakona lukuun 4 'Toiminta vankiloissa' varsin hyvin. Osittain toimintatapojen jako näiden otsikoiden alle oli keinotekoinen, sillä esimerkiksi REAT -työryhmän tehtävänä oli muutenkin kuin rasisminvastainen työ, vaikka sen nyt tässä tutkimuksessa kyseisen otsikon alla esittelinkin. Monilla toimintatavoilla on monia eri funktioita ja tavoitteita. Therbornin (2014) jako auttoi kuitenkin ymmärtämään tärkeällä tavalla toimintamallien taustalla olevia päämääriä. Jan Fookin (2002, 2003, 2004 ja 2012 sekä Fook & Askeland 2006) tarjoama viitekehys toimi puolestaan kannattelevana voimana läpi koko tutkimuksen ja sopi mielestäni hyvin yhteen toimijuudesta käytävän keskustelun kanssa.

Suomessa on edelleen tarve sanoittaa ääneen siitä, mitä kaikkea yhdenvertaisuuden edistäminen ylipäätään tarkoittaa. Koen tärkeäksi, että olen pystynyt taustoittamaan yhdenvertaisuutta ja nostamaan esiin joitakin toimintatapoja sen edistämiseksi. Suurin osa Ison-Britanniassa kehitetyistä toimintatavoista olisi varmasti siirrettävissä Suomeen, ja haasteetkin olisivat todennäköisesti samantyyliä, vaikkei ehkä yhtä kärjistyneitä. Tosin virheistä on myös helppo oppia. Usein kyse on resursseista ja ammattitaidosta, mutta myös siitä, mitä työllä tavoitellaan. Tällaisesta taustoittavasta työstä on vielä pitkä matka siihen, että erilaisia toimintatapoja saataisiin oikeasti käyttöön Suomessa. Se on kuitenkin alku. On myös asioita, mitä ei voi sellaisenaan siirtää suoraan Suomeen. Esimerkiksi samanlainen tiedonkeruu ei Suomessa ole erilaisen lainsäädännön vuoksi mahdollista. Rasismien kokemusta, oikeudenmukaista kohtelua ja yhdenvertaisuutta voi kuitenkin tutkia monella eri tavalla.

Yhdenvertaisuuden edistämisen osalta on huomioitava, että Suomessa erityisesti osallisuuden edistämisen tulee olla keskeisessä roolissa niin, ettei työ jää vain esteiden poistamiseen. Tässä mielessä suomalaista hyvinvointivaltiota 'lähempänä' olevasta maasta olisi ehkä löytynyt Isoa-Britanniaa enemmän hyviä käytäntöjä. Oli kuitenkin kiinnostava perehtyä yhdenvertaisuuden edistämiseen muistakin kuin vain minulle sosiaalityöntekijänä tutummista osallisuuden edistämisen ja resurssien uudelleenjaon näkökulmista. Ehkä tämä tutkimus avaa osaltaan näkymiä myös muille, ei vain rikosseuraamustyöhön vaan myös laajemmin sosiaalityöhön, yhdenvertaisuutta edistävien työtapojen kehittämiseksi.

Tutkimuksen toistaminen tuskin olisi mahdollista samanlaisena, sillä sen tekemiseen on vaikuttaneet omien kokemusteni ja lukemisteni lisäksi tekemäni valinnat (Hokkanen 2016, 59). Erilaisen kuvan kentästä olisi varmastikin avannut se, että olisin ottanut mukaan esimerkiksi vankilan sosiaalityötä, yhdyskuntaseuraamustyötä (probation) ja desistanssia käsitteleviä tutkimuksia yhdenvertaisuuteen keskittyvien tutkimusten lisäksi. Tätä kautta olisin ehkä saanut enemmän välineitä myös yhdenvertaisuuden kannalta keskeiseen osallisuuden edistämiseen. Sosiaalityön paikantaminen vain yhdeksi vankilassa toimivista ammattiryhmistä ei siis ollut täysin onnistunut valinta, sillä ainakin suomalaisessa vankilassa keskustellaan edelleen vahvasti sosiaalisesta tuesta ja sen mahdollisuuksista.

Tällaisessa opinnäytetyössä näkyy epäilemättä yksinäisyys tieteen tekemisessä verrattuna siihen, miten tiedeyhteisöissä ja tutkimusryhmissä käydään tutkimuksista jatkuvaa keskustelua. Tämä liittyy myös kysymykseen siitä, onko yksinäisellä opiskelijalla riittävästi tutkijalle tarpeellista osaamista, sillä arkielämän kytkennät ovat enemmänkin asiakastyön suuntaan. Tosin myös erikoistumiskoulutuksen ensisijaisena tavoitteena on sosiaalialan kehittämiseen tarvittavien taitojen ja oman ammatti-identiteetin lujittaminen. Koen kuitenkin, että olen tutkimuksellani pystynyt vastaamaan asettamiini tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen tulokset ovat myös hyödynnettävissä omassa työssäni Rikosseuraamuslaitoksen keskushallinnossa, asiakastyön kehittämässä. Jan Fookin (2012) kunnianhimoinen tavoite diskurssien purkamisen ja uudelleenmuotoilun lisäksi on myös luoda uusia käsitteitä ja käytäntöjä tukevia prosesseja ja rakenteita. Tämä jää tulevalle työliställe.

## Lähteet

Ahtela, Karoliina & Bruun, Niklas & Koskinen, Pirkko K. (2006) Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Talentum.

Alasuutari, Pertti (1999) Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Vastapaino.

Anis, Merja (2008) Sosiaalityö ja maahanmuuttajat – Lastensuojelun ammattilaisten ja asiakkaiden vuorovaikutus ja tulkinnat. Väestötutkimuslaitoksen julkaisusarja D 47/2008.

Aveyard, Helen (2010) Doing a Literature Review in Health and Social Care: A Practical Guide (2nd Edition). Berkshire, GBR: Open University Press.

Bowling, Ben & Phillips, Coretta (2002) Racism, Crime and Justice. Longman Criminology Series.

Brubaker, Rogers (2013) Etnisyys ilman ryhmiä. Vastapaino.

Buchert, Ulla (2015) Maahanmuuttajuuden institutionaaliset kategoriat. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 87. [Viitattu 9.11.2015] Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-5961-49-2>

Chenane, Joselyne L. & Brennan, Pauline K. & Steiner, Benjamin & Ellison, Jared M. (2015) Racial and Ethnic Differences in the Predictive Validity of the Level of Service Inventory – Revised among Prison Inmates. (LSI-R) Criminal Justice and Behavior. Vol 42, No 3. Sivut 286–303.

Code of Ethics (1996/2017) National Association of Social Workers. [Viitattu 26.3.2020]. Saatavissa: <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics/>

Corrado, Raymond R. & Kuehn, Sarah & Margaritescu, Irina (2014) Policy Issues Regarding the Over-representation of Incarcerated Aboriginal Young Offenders in a Canadian Context. Youth Justice. Sage. Vol 14(1). Sivut 40–62.

Crisp, Beth R. (2015) Systematic Reviews: A Social Work Perspective. Australian Social Work, Vol. 68, No. 3. Routledge. Sivut 284–295.

de Zwart, Frank (2005) The dilemma of recognition: Administrative categories and cultural diversity. Theory and Society 34. Springer. Sivut 137–169

Dialogi (2018) Työnimi [Viitattu 21.3.2020]. Saatavissa: (<https://dialogi.diak.fi/2018/10/31/tyonimi/>).

Dominelli, Lena (2008) Anti-racist social work. 3.painos. Palgrave Macmillan.

Dominelli, Lena (2010) Social Work in a Globalizing World. Polity.

Eddo-Lodge, Reni (2017) Why I'm No Longer Talking to White People About Race. Bloomsbury Circus.

- Equality Act (2010) UK Legislation [Viitattu 21.3.2020]. Saatavissa: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/introduction>
- Esping-Andersen, Gøsta (1990) *The three worlds of welfare capitalism*. Campridge: Polity.
- Fook, Jan (2002) *Theorizing from Practice. Towards an Inclusive Approach for Social Work Research*. *Qualitative Social Work* vol 1(1). Sage Publications. Sivut 79–95.
- Fook, Jan (2003) *Critical Socia Work. The Current Issues*. Editorial. *Qualitative Social Work*. Vol 2(2). Sage Publications. Sivut 123–130.
- Fook, Jan (2004) *Critical Reflection and Organizational Learning and Change: A Case Study*. Artikkele kirjassa Nick Gould & Mark Baldwin (toim.) *Socil Work, Critical Reflection and the Learning Organization*. Ashgate. Sivut 57–73.
- Fook, Jan (2012) *Social Work. A Critical Approach to Practice*. 2.painos. Sage.
- Fook, Jan & Askeland, Gurid Aga (2006) *The 'critical' in critical reflection*. Artikkele kirjassa Sue White & Jan Fook & Fiona Gardner (toim.) *Critical Reflection in Health and Social Care*. Open University Press. Sivut 40–53.
- Fredman, Markku (2013) *Ihmisoikeudet asianajajan näkökulmasta*. Artikkele kirjassa Timo Koivurova & Elina Pirjatanniemi (toim.) *Ihmisoikeuksien käsikirja*. Tietosanoma. Sivut 398–407.
- Freire, Paulo (2005/1970) *Sorrettujen pedagogiikka*. [Suomentanut Joel Kuortti.] Vastapaino.
- Garside, Richard & Grimshaw, Roger & Ford, Matt & Mills, Helen (2019) *Justice Policy Review*. Volume 8. 8 June 2017 to 24 July 2018. Centre for Crime and Justice Studies.
- Giddens, Anthony (1984) *Yhteiskuntateorian keskeisiä ongelmia: toiminnan, rakenteen ja ristiriidan käsitteet yhteiskunta-analysissä*. Otava.
- Goodman, Philip (2008) *"It's Just Black, White, or Hirpanic": An Observational Study of Racializing in California's Segregated Prison Reception Centers*. *Law & Society Review*, vol 42, no 4. Sivut 735–770.
- Gordon, Tuula (2005) *Toimijuuden käsitteen dilemma*. Artikkele kirjassa Anneli Meurmann-Solin & Ilkka Pyysiäinen (toim.) *Ihmistieteet tänään*. Gaudeamus. Sivut 114–130.
- Grillo, Ralph D. (2001) *Transnational migration and multiculturalism in Europe*. Teoksessa A. Rogers (toim.) *Transnational communities programme*. Working papers series WPTC-01-08. [Vaiitattu 3.11.2015] Saatavissa: [http://www.transcomm.ox.ac.uk/working\\_papers.htm](http://www.transcomm.ox.ac.uk/working_papers.htm)
- Hall, Stuart (2003) *Kulttuuri, paikka, identiteetti*. Artikkele (sivut 85–128) kirjassa Mikko Lehtonen & Olli Löytty (toim.) *Erlaisuus*. Vastapaino. Tampere.
- Haller, Mie Birk & Solhjell, Randi & Saarikkomäki, Elsa & Kolind, Torsten & Hunt, Geoffrey & Wästerfors, David (2018) *Minor harassments: Ethnic minority youth in the Nordic countries and their perceptions of the police*. *Criminology & Criminal Justice*. [Viitattu 8.12.2019] Saatavissa: <https://doi.org/10.1177/1748895818800744>

Halmetoja, Antti (2016) Universalismi sosiaalipolitiikan ideaalina. Artikkelikirjassa Antti Halmetoja & Pertti Koistinen & Satu Ojala (toim.) Sosiaalipolitiikan lumo. Tampere University Press.

Hammar-Suutari, Sari (2009) Asiakkaana erilaisuus. Kulttuurien välisen viranomaistoiminnan etnografia. Joensuun yliopisto, Karjalan tutkimuslaitos, Joensuu. [Viitattu 9.11.2015] Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-219-303-2>

Hannah-Moffat, Kelly & Shaw, Margaret (2001) Taking Risks: Incorporating Gender and Culture into the Classification and Assessment of Federally Sentenced Women in Canada. [Viitattu 14.1.2016] Saatavissa: [https://www.researchgate.net/publication/253211938\\_Taking\\_Risks\\_Incorporating\\_Gender\\_and\\_Culture\\_into\\_the\\_Classification\\_and\\_Assessment\\_of\\_Federally\\_Sentenced\\_Women\\_in\\_Canada](https://www.researchgate.net/publication/253211938_Taking_Risks_Incorporating_Gender_and_Culture_into_the_Classification_and_Assessment_of_Federally_Sentenced_Women_in_Canada)

Harrikari, Timo & Westerholm, Kristina (2014) Kriminaalihuoltotyöstä rikosseuraamukseen. Suomalaisen rikollisuuteen kohdistuvan sosiaalisen työn muutoksia 1960-luvulta nykypäivään. Artikkelikirjassa Henrik Linderborg & Mari Suonio & Tytti Lassila (toim.) Sosiaalityö ja sosiaalinen tuki rikosseuraamusalalla. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 1/2014. Sivut 48–72.

HE 19/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. [Viitattu 8.12.2019] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2014/20140019>

Healy, Karen (2000): Social Work Practices, Contemporary Perspectives on Change. Sage Publications.

Hemmens, Craig & Marquart, James W. (2000) Friend of foe? Race, age, and inmate perception of inmate-staff relations. Journal of Criminal Justice, 28. Sivut 297–312.

Hokkanen, Liisa (2016) Asiakaskansalaisen toimijuus sosiaalityöllisessä asianajossa. Artikkelikirjassa Merja Laitinen & Asta Niskala (toim.) Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä. Vastapaino. Sivut 55–86.

Honkasalo, Veronika & Souto, Anne-Mari & Suurpää, Leena (2007) Mikä tekee nuorisotyöstä monikulttuurisen? Kokemuksia, käytäntöjä ja haasteita 10 suurimmassa kunnassa Nuorisotutkimusverkosto, verkkojulkaisu 16.

Honkatukia, Päivi & Suurpää, Leena (2007) Nuorten miesten monikulttuurinen elämäntyyli ja rikollisuus. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen julkaisuja 232, Nuorisotutkimusverkosto / Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 80, Helsinki

Hubara, Koko (2017) Ruskeat tytöt. Like.

Huhta, Helena (2010) Selvitys etnisestä yhdenvertaisuudesta vankiloissa 2010. Rikosseuraamuslaitoksen monisteita 3/2010

Huttunen, Laura (2004) Kasvoton ulkomaalainen ja kokonainen ihminen: marginalisoiva kategorisointi ja maahanmuuttajien vastastrategiat. Artikkelikirjassa Arja Jokinen & Laura Huttunen & Anna Kulmala (toim.) Puhua vastaan ja vaieta. Neuvottelu kulttuurisista marginaaleista. Gaudeamus. Sivut 134–154.

Hyvien suhteiden indikaattorien laatiminen. Viitekehysasiakirja. 2014. Good Relations -hanke. [Viitattu 4.3.2017]. Saatavissa: <http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/849ec2ac4f03bc25f847896dfa496754/1488634491/application/pdf/366222/Framework%20Document%20FIN%20FINAL%201%20page.pdf>

livari, Juhani (2007) Tuomittu maahanmuuttaja. Tutkimuksia 154. Stakes.

Jaakkola, Magdalena (2009) Maahanmuuttajat suomalaisten näkökulmasta. Asennemuutokset 1987–2007. Tutkimuksia 1/2009. Helsingin kaupungin tilastokeskus.

Jasinskaja-Lahti, Inga & Liebkind, Karmela & Vesala, Tiina (2002) Rasismi ja syrjintä Suomessa. Maahanmuuttajien kokemuksia. Gaudeamus.

Johnson, Nick & Tatam, John (2009) Good Relations: a conceptual analysis. Institute of Community Cohesion. Equality and Human Rights Commission Research report 42.

Jokinen, Arja & Huttunen, Laura & Kulmala, Anna (2004) Johdanto: neuvottelu marginaalien kulttuurisesta paikasta. Artikkelit kirjassa Arja Jokinen & Laura Huttunen & Anna Kulmala (toim.) Puhua vastaan ja vaieta. Neuvottelu kulttuurisista marginaaleista. Gaudeamus. Sivut 9–19.

Juhila, Kirsi (2004) Leimattu identiteetti ja vastapuhe. Artikkelit kirjassa Arja Jokinen & Laura Huttunen & Anna Kulmala (toim.) Puhua vastaan ja vaieta. Neuvottelu kulttuurisista marginaaleista. Gaudeamus. Sivut 20–32.

Juhila, Kirsi (2006) Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina; sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Vastapaino. Tampere.

Julkunen, Raija (2017) Muuttuvat hyvinvointivaltioiden Eurooppalaiset hyvinvointivaltioiden reformoitavina. SoPhi 137.

Kallio, Tomi J. (2006) Laadullinen review -tutkimus metodina ja yhteiskuntatieteellisenä lähestymistapana. Hallinnon tutkimus 2.

Kantola, Johanna & Nousiainen, Kevät & Saari, Milja (2012) Tasa-arvosta ja sen lukemisesta toisin, johdanto kirjassa Johanna Kantola & Kevät Nousiainen & Milja Saari (toim.) Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Gaudeamus. Sivut 7–27.

Kivipelto, Minna (2006) Sosiaalityön kriittinen arviointi. Sosiaalityön kriittisen arvioinnin perustelut, teoriat ja menetelmät. Seinäjoen ammattikorkeakoulun sarja Tutkimuksia A3.

Knuuti, Ulla & Avonius, Marja (2015) Raportti yhdenvertaisuuden toteutumisesta Rikosseuraamuslaitoksessa vuonna 2015. Rikosseuraamuslaitoksen monisteita 3/2016.

Knuuti, Ulla & Rissanen, Hanna (2018) Raportti yhdenvertaisuuden toteutumisesta Rikosseuraamuslaitoksessa vuonna 2017. Rikosseuraamuslaitoksen monisteita 2/2018

Koivurova, Timo & Pirjatanniemi, Elina (2013) Ihmisoikeuksien lyhyt historia. Artikkelit kirjassa Timo Koivurova & Elina Pirjatanniemi (toim.) Ihmisoikeuksien käsikirja. Tietosanoma. Sivut 25–45.

Kokkonen, Tuomo & Närhi, Kati & Matthies, Aila-Leena (2013) Osallisuuden reunaehdot palvelujärjestelmässä. Artikkelikirjassa Taina Era (toim.) Osallisuus – oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156. Sivut 35–49.

Kotiranta, Tuija & Virkki, Tuija (2011) Toimijuus ja sosiaalisen toiminnan teoria. Artikkelikirjassa Tuija Kotiranta & Petteri Niemi & Raili Haaki (toim.) Sosiaalisen toiminnan perusta. Gaudeamus. Sivut 113–132.

Kuka muu muka?! Opas hyvien suhteiden edistämiseen ja muukalaisvihan torjumiseen. (2014) Good Relations -hanke. Sisäministeriö.

Kymlicka, Will (2012) Multiculturalism: Success, Failure, and the Future. Migration Policy Institute. [Viitattu 14.6.2019] Saatavissa: <https://www.migrationpolicy.org/research/TCM-multiculturalism-success-failure>

Lahti, Raimo (2000) Towards a Rational and Humane Criminal Policy – Trends in Scandinavian Penal Thinking. Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention. Vol 1. Sivut 141–155.

Laine, Matti (2002) Vankiyhteisö sosiaalisena ilmiönä. Luku 9. Kirjassa Vankeinhoidon perusteet. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 4/2002.

Laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/1386. Finlex. [Viitattu 11.6.2019] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/20101386>

Lappi-Seppälä, Tapio (2000) The Fall of the Finnish Prison Population. Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention. Vol 1. Sivut 27–40.

Lappi-Seppälä, Tapio (2011) Explaining imprisonment in Europe. European Journal of Criminology vol. 8 (4). Sivut 303–328.

Lavapuro, Juha (2013) Kotimaiset tuomioistuimet. Artikkelikirjassa Timo Koivurova & Elina Pirjatanniemi (toim.) Ihmisoikeuksien käsikirja. Tietosanoma. Sivut 463–485.

Lavikkala, Raino (2011) Vaikuttavan rikosseuraamustyön kysymyksiä. Artikkelikirjassa Raino Lavikkala & Henrik Linderborg (toim.) Rikosseuraamustyön kehittämisen kysymyksiä. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus. Acta Poenologica 2. Sivut 93–140.

Lehtonen, Mikko & Löytty, Olli (2003) Miksi Erilaisuus? Artikkelikirjassa Mikko Lehtonen & Olli Löytty (toim.) Erilaisuus. Vastapaino.

Linderborg, Henrik & Blomster, Peter & Tyni, Sasu & Muiluvuori, Marja-Liisa (2012) Laatuai-  
kaa vankilassa? Tutkimus vankilaelämän laatuun vaikuttavista tekijöistä. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 1/2012.

Maahanmuuton tulevaisuus 2020 -strategia (2013). Sisäministeriö. [Viitattu 11.6.2019]. Saatavissa: <http://www.intermin.fi/julkaisu/052013>

Maailman Kuvalehti (2019) Häpeää, itsesyytöksiä, masennusta – toistuvan rasmin vaikutukset mielenterveyteen voivat olla vakavat [Viitattu 21.3.2020]. Saatavissa: <https://www.maailmankuvalehti.fi/2019/pitkat/hapeaa-itsesyytoksia-masennusta-toistuvan-rasmin-vaikutukset-mielenterveyteen-voivat>



- Malik, Kenan (2016) Monikulttuurisuus. Eurooppalainen filosofian seura ry / niin & näin.
- Mals, Peter & Howells, Kevin & Day, Andrew & Hall, Guy (2000) Adopting Violence Rehabilitation Programs for the Australian Aboriginal Offender. Race, Ethnicity, Sexual Orientation, Violent Crime: The Realities and the Myths. The Haworth Press. Sivut 121–135.
- Newburn, Tim (2007) Tough on Crime: Penal Policy in England and Wales. Crime and Justice: Review of Research, 36. Sivut 425–470.
- Niemi, Petteri (2016) Hyvä, paha valta. Artikkelikirjassa Merja Laitinen & Asta Niskala (toim.) Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä. Vastapaino. Sivut 31–54.
- Nieminen, Liisa (2013) Naisten ihmisoikeudet. Artikkelikirjassa Timo Koivurova & Elina Pirjatanniemi (toim.) Ihmisoikeuksien käsikirja. Tietosanoma. Sivut 114–132.
- Ojala, Hanna & Palmu, Tarja & Saarinen, Jaana (2009) Paikalla pysyvää ja liikkeessä olevaa – Feministisiä avauksia toimijuuteen ja sukupuoleen. Teoksessa Hanna Ojala, Tarja Palmu & Jaana Saarinen (toim.) Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa. Vastapaino. Sivut 13–38.
- Pekkarinen, Elina (2010) Sosiaalialan arvojohtajat ja muutoksen managerit. Laadullinen katsaus sosiaalialan johtamisen tutkimuksesta. Terveystieteiden tutkimuskeskus (THL), Avauksia 7/2010.
- Pentikäinen, Merja (2013) Vähemmistöjen ihmisoikeudet. Artikkelikirjassa Timo Koivurova & Elina Pirjatanniemi (toim.) Ihmisoikeuksien käsikirja. Tietosanoma. Sivut 222–245.
- Perustuslaki 11.6.1999/731. Finlex. [Viitattu 11.6.2019]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- Petticrew, Mark & Roberts, Helen (2012) Systematic Reviews in the Social Sciences. A Practical Guide. Blackwell.
- Phillips, Coretta (2012) The Multicultural Prison. Ethnicity, Masculinity, and Social Relations among Prisoners. Clarendon Studies in Criminology. Oxford University Press.
- Pitkänen, Pirkko (2007) Retorisesta moniarvoisuudesta etnistä tasa-arvoa edistävään viranomaistyöhön. Yhteiskuntapolitiikka 72:3.
- Puuronen, Vesa (2011) Rasistinen Suomi. Gaudeamus.
- Pölönen, Pasi (2013) Ylimmät laillisuusvalvojat. Artikkelikirjassa Timo Koivurova & Elina Pirjatanniemi (toim.) Ihmisoikeuksien käsikirja. Tietosanoma. Sivut 435–462.
- Race Relations Act (1965) UK Legislation [Viitattu 21.3.2020]. Saatavissa: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1976/74/enacted>
- Raivio, Helka & Karjalainen, Jarno (2013) Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Osallisuuden rakentuminen 2010-luvun tavoite- ja toimintaohjelmissä. Teoksessa Taina Era (toim.) Osallisuus – oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156.
- Rikosseuraamuslaitoksen vuositilastot. Rikosseuraamuslaitos. [Viitattu 26.3.2020]. Saatavissa: <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/tilastot.html>

- Rikosseuraamuslaitoksen yhdenvertaisuussuunnitelman 2006. Rikosseuraamuslaitoksen työryhmäraportti.
- Rikosseuraamuslaitoksen vankeja ja yhdyskuntaseuraamusasiakkaita koskeva yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Rikosseuraamuslaitos 2015.
- Rossi, Kaija (2007) Vähemmistöt ja oikeudenmukaisuus hyvinvointivaltiossa. Artikkelikirjassa Juho Saari & Anne Birgitta Yeung (toim.) Oikeudenmukaisuus hyvinvointivaltiossa. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia numero 63. Gaudeamus. Sivut 62–75.
- Rostila, Ilmari & Vinnurva, Jukka (2016) Sosiaalityön asiakkaan toimijuus ja täysmittainen professionaalisuus. Artikkelikirjassa Merja Laitinen & Asta Niskala (toim.) Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä. Vastapaino. Sivut 196–218.
- Saarikkomäki, Elsa (2018) Luottamus poliisiin ja yksityiseen turva-alaan. Luku kirjassa Vesa Muttilainen & Vesa Huotari (toim.) Poliisin toimintaympäristö. Poliisiammattikorkeakoulun katsaus 2018. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 132. Sivut 80–83.
- Saukkonen, Pasi (2013) Erilaisuuksien Suomi. Vähemmistö- ja kotouttamispolitiikan vaihtoehdot. Gaudeamus.
- Shearer, Robert A. & Myers, Laura B & Ogan, Guy D. (2001) Treatment Resistance and Ethnicity among Female Offenders in Substance Abuse Treatment Programs. *The Prison Journal*. Vol 81, no 1. Sage Publications, Inc. Sivut 55–72.
- Solhjell, Randi & Saarikkomäki, Elsa & Haller, Mie Birk & Wästerfors, David LU & Kolind, Torsten (2019) "We are Seen as a Threat": Police Stops of Young Ethnic Minorities in the Nordic Countries. *Critical Criminology*, volume 27, Issue 2. Sivut 347–361.
- Suonio, Mari & Linderborg, Henrik & Lassila, Tytti (2014) Johdanto kirjassa Henrik Linderborg & Mari Suonio & Tytti Lassila (toim.) Sosiaalityö ja sosiaalinen tuki rikosseuraamusalalla. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 1/2014. Sivut 9–16.
- Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301. Finlex. [Viitattu 23.2.2020]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
- Tasa-arvosta todellisuutta. Positiiviset erityistoimet. (2007) Euroopan komission Työllisyyden, sosiaali- ja tasa-arvoasioiden pääosasto yksikkö G.4.
- Therborn, Göran (2014) Eriarvoisuus tappaa. Vastapaino.
- Trulson, Chad R. & Marquart, James W (2002) Inmate Racial Integration: Achieving Racial Integration in the Texas Prison System. *The Prison Journal*, vol 82, no 4. Sage Publications. Sivut 498–525.
- Trulson, Chad R. & Marquart, James W. & Hemmens Craig & Carroll Leo (2008) Racial De-segregation in Prisons. *The Prison Journal*, vol 88, no 2. Sage Publications. Sivut 270–299.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Uudistettu laitos.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012) Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje.

Uskonnonvapauslaki 6.6.2003/453. Finlex. [Viitattu 11.6.2019]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030453>

Valtion kotouttamisohjelma. Hallituksen painopisteet vuosille 2012–2015. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 27/2012.

Vankeuslaki 23.9.2005/767. Finlex. [Viitattu 11.6.2019]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050767>

Viikki-Ripatti, Sari (2011) Rikollisuudesta irrottautuminen subjektiivisena kokemuksena. Artikkelikirjassa Raino Lavikkala & Henrik Linderborg (toim.) Rikosseuraamustyön kehittämisen kysymyksiä. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus. Acta Poenologica 2. Sivut 197–226.

Wacquant, Loïc (2010) Class, race & hyperincarceration in revanchist America. *Daedalus*, 139(3). Sivut 74–90.

Weaver, Beth & McNeill, Fergus (2015) Lifelines: Desistance, social relations, and reciprocity. *Criminal Justice and Behavior*, 42(1). Sivut 95–107.

Wicker, Hans-Rudolf (2015) From Complex Culture to Cultural Complexity. Artikkelikirjassa Pnina Webner & Tariq Modood (toim.) Debating Cultural Hybridity. Multicultural Identities and the Politics of Anti-racism. Toinen painos. Zed Books. Sivut 29–45.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325. Finlex. [Viitattu 11.6.2019]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>

YK:n ihmisoikeuksien julistus. [Viitattu 21.3.2020]. Saatavissa virallisilla nettisivuilla: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/UDHRIndex.aspx>

Suomeksi saatavissa myös:

<https://ihmisoikeusliitto.fi/ihmisoikeudet/ihmisoikeuksien-julistus/>

## **Aineistolähteet**

Beckford, James A. (2013) Religious Diversity in Prisons. *Chaplaincy and Contention Studies in Religion / Sciences Religieuses* 42(2). Sivut 190–205.

Beckford, James A. & Cairns, Ilona C.M. (2015) Muslim prison chaplains in Canada and Britain. *The Sociological Review*, Vol.63. Sivut 36–56.

Bhui, Hindspal Singh (2006) Anti-Racist Practice in NOMS: Reconciling Managerialist and Professional Realities. *The Howard Journal* Vol 45 No 2. Sivut 171–190.

Cheliotis, Leonidas K. & Liebling, Alison (2006) Race matters in British prisons. Towards a Research Agenda. *British journal of Criminology* 46. Sivut 285–317.

Cowburn, Malcolm & Lavis, Victoria (2009) Race Relations in Prison: Managing performance and developing engagement. *British Journal of Community Justice* vol. 7, no. 3. Sivut 77–89.

Earle, Rod (2011) Ethnicity, multiculturalism and racism in a Youth offenders' Institution. *Prison Service Journal*. Issue 197. Sivut 32–38.

- Edgar, Kimmett & Martin, Carol (2004) Perceptions of Race and Conflict: Perspectives of Minority Ethnic Prisoners and of Prison Officers. Online Report 11/2004. Home Office.
- Ellis, Tom & Tedstone, Catherine & Curry, Diane (2004) Improving race relations in prisons: what works. Home Office Online Report 12/04.
- Hunter, Shona & Swan, Elaine (2007) Oscillating politics and shifting agencies: equalities and diversity work and actor network theory. *Equal Opportunities International*, Vol. 26(5). Sivut 402–419.
- Iganski, Paul and Smith, David (2011) Rehabilitation of hate crime offenders. Research Report Submitted to the Equality and Human Rights Commission (Scotland).
- Joly, Danièle (2007) Race Relations And Islam in the Prison Service. *International Journal of Human Rights*, 11(3). Sivut 307–326.
- Joly, Danièle & Beckford, Jim (2006) “Race” Relations and Discrimination in Prison: The Case of Muslims in France and Britain. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, Vol. 4(2).
- Parallel Worlds (2005) A thematic review of race relations in prisons. HM Inspectorate of Prisons.
- Phillips, Coretta (2008) Negotiating Identities. *Theoretical Criminology*. Vol 12(3). Sivut 313–331.
- Pollack, Shoshana (2004) Anti-oppressive Social Work Practice with Women in Prison: Discursive Reconstructions and Alternative Practices. *British Journal of Social Work* 34. Sivut 693–707.
- Race review 2008. Implementing Race Equality in Prisons – Five Years On. Race and Equalities Action Group. National Offender Management Service. Ministry of Justice.
- Spalek, Basia & El-Hassan, Salah (2007) Muslim Converts in Prison. *The Howard Journal*, Vol 46, no 2. Sivut 99–114.
- Spalek, Basia & Wilson, David (2001) Not Just ‘Visitors’ to Prisons: The Experiences of Imams who Work Inside the Penal System. *The Howard Journal* Vol 40 No 1. Sivut 3–13.
- Spencer, Jon & Haslewood-Pócsik, Ilona & Smith, Emily (2009) Trying to get it right: What prison staff say about implementing race relations policy. *Criminology & Criminal Justice*; Vol: 9(2). Sivut 187–206.
- Wilson, David (2004) ‘Keeping Quiet’ or ‘Going Nuts’: Strategies Used by Young, Black, Men in Custody. *The Howard Journal* Vol 43 No 3. Sivut 317–330.

## Liitteet

### Liite 1. Aineiston sisäänotto- ja ulossulkemiskriteerien poikkeukset perusteluineen

- **Basia Spalekin ja David Wilsonin** vertaisarvioitu artikkeli julkaisussa The Howard Journal vuodelta 2001 **'Not Just 'Visitors' to Prison: The Experiences of Imams who Work Inside the Penal System'**, vaikka muissa rajana on vuosi 2003. Otan tämän mukaan aineistoon, koska uskontokeskustelu on edennyt muutenkin osittain erillään muusta Race relations -keskustelusta.
- **Rod Earlen** (yliopistolehtori, Youth Justice, the Open University) artikkeli **'Ethnicity, multiculturalism and racism in a Young Offenders' Institution'** vuodelta 2011. Artikkelin on osa laajempaa ESRC -rahoitteista tutkimusprojektia. Tässä artikkelissa esitellään yhden osaprojektin tuloksia. Osaprojektin nimi oli 'Ethnicity, Identity and Social Relations in Prison' ja sitä johti Coretta Phillips (London School of Economics). Osaprojekti toteutti etnografisen tutkimuksen yhdessä vankilassa 2006–2007. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka nuoret miehet käsittelevät etnisyyttä ja identiteettiä vankilassa. Artikkelin on julkaistu lehdessä Prison Service Journal (ei-vertaisarvioitu).
- **Paul Inganskin ja David Smithin raportti 'Rehabilitation of hate crime offenders'**. Kyseessä on Equality and Human Rights Commissionille tehty raportti. Mukana tutkimuksen erityislaatuisten vuosien; viharikoksen tekijöiden kanssa tehtävä työ.
- **Parallel worlds. A thematic review of race relations in prisons. HM Inspectorate of Prisons 2005.** Her Majesty's Inspectorate of Prisons for England and Wales (HM Inspectorate of Prisons) on oikeusministeriön alaisuudessa toimiva taho, joka tekee tarkastuksia vankiloissa ja muissa suljetuissa laitoksissa. Tarkastusten kohteena ovat laitoksen olosuhteet ja vankien kohtelu. Tämä kyseinen katsaus koostuu neljästä osasta: noin 5500 vangille tehdystä survey -kyselystä, focus -ryhmistä vähemmistöihin kuuluville vangeille (mukana 265 vankia), henkilökunnan (173) haastatteluista ja nykyisin vankiloissa käytössä olevien toimintatapojen arvioinnista.
- **Race review 2008. Implementing Race Equality in Prisons – Five Years On. Race and Equalities Action Group. National Offender Management Service (NOMS). Ministry of Justice.** Vankilassa kiinteästi toimivan yhdenvertaisuustyöryhmän raportti siitä, miten Commission for Racial Equality eli CRE:n vuonna 2003 antamat suositukset ovat toteutuneet viiden vuoden aikana. Taustalla on myös vankilan yhteistyökumppaneista kootun Independent Advisory Groupin tuki.
- Ellis, Tom & Tedstone, Catherine & Curry, Diane (2004) Improving race relations in prisons: what works Home Office Online Report 12/04. Toimintatutkimus ja työn kehittämisen hanke kolmessa vankilassa: kysely epäsuorasta rasismista → vankilakohtainen toimintasuunnitelma → uusi kysely ½–1 vuoden jälkeen.
- Edgar, Kimmett & Martin, Carol (2004) Perceptions of Race and Conflict: Perspectives of Minority Ethnic Prisoners and of Prison Officers. Online Report 11/2004. Home Office. Kyselytutkimus neljässä eri vankilassa 237 vangille, jonka pohjalta valittu haastatteluun 73 vankia ja 53 henkilökunnan jäsentä. Tutkittu syrjintäkokemuksia ja rasismista. Ei vertaisarvioitu.