

## **Etnisen profiloinnin kontrollointi ja välttäminen yksityisellä turvallisuusalalla**

Rikollisuus, kontrolli ja valta  
Pro gradu tutkielma

Emil Järvinen

15.6.2022

Turun yliopiston laatujärjestelmänmukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck-järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

**Oppiaine:** Oikeussosiologia

**Tekijä:** Emil Järvinen

**Otsikko:** Etnisen profiloinnin kontrollointi ja välttäminen yksityisellä turvallisuusalalla

**Ohjaajat:** Elsa Saarikkomäki ja Helena Huhta

**Sivumäärä:** 72

**Päivämäärä:** 13.6.2022

“*Etnisen profiloinnin välttäminen ja kontrollointi yksityisellä turvallisuusalalla*”-tutkielmassa on selvitetty etnistä profilointia yksityisellä turvallisuusalalla vartijoiden ja esimiesten näkökulmasta ja kokemuksesta. Tutkielmassa analysoidaan kymmenen yksityisellä turvallisuusalalla toimivan esimiehen ja kenttätyössä olevan vartijan/järjestyksenvalvojan haastatteluiden kautta, millaisissa tilanteissa yksityisellä turvallisuusalalla etniseen profilointiin liittyviä ongelmia esiintyy.

Etninen profilointi oli kaikille haastatetuille vartijoille ja järjestyksenvalvojille käsitteenä tuttu ja he osasivat kuvailla siitä esimerkkejä omassa työssään. Keskustelun etnisestä profiloinnista koettiin lisääntyneen viime vuosien aikana. Kaikki haastatellut näkivät ja tunnistivat yhdenvertaisen kohtelun yleisenä toimintaperiaatteena etnisen profiloinnin välttämiseksi. Kiinnostavaa oli, että monet haastateltavista kokivat edelleen alalla esiintyvän sisäistä ja ulkoista painetta huomioida maahanmuuttajataustaiset henkilöt herkemmin ongelmana järjestyksenpidolle. Ulkoinen paine ilmeni vartiointiyrityksen asiakkaiden asettamana edellytyksenä saapua herkemmin paikalle etniseen vähemmistön kuuluvien saapuessa liikkeeseen. Yrityksen johdon toimintamallin hyväksyntä toimintamallin muodosti sisäisen paineen maahanmuuttajataustaisten erilaiseen kohteluun.

Vartijat kokivat sosiaalisella medialla uhkaamisen johtavan heidän mielestään perusteettomiin syytöksiin, jolla vartijoiden toimenpiteiden kohteeksi joutuneet pyrkivät tilanteesta irrottautumaan. Haastateltujen kielenkäyttö oli monesti etnisiä vähemmistöjä solvaavaa, mikä viittaa siihen, että etnistä profilointia edelleen esiintyy alalla. Tämä on yksi selkeä alan sisäisen puuttumisen kohde tasa-arvoisen kohtelun varmentamiseksi.

Haastateltavat toivat ristiriitaisesti esille käsityksiään koulutuksesta, ohjeistuksesta ja lainsäädännöstä. Ohjeistus ja lainsäädäntö koettiin toisaalta riittäväksi, mutta siihen kohdistuvaa koulutusta toivoivat lähes kaikki vartijat lisättävän. Eri kulttuurien tuntemusta toivottiin enemmän ja samalla uskottiin sen helpottavan eri etnisten vähemmistöjen kohtaamista.

Äskettäiseen tutkimukseen verrattuna tietoisuus yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta vaikuttaisi alalla lisääntyneen varsin nopeasti. Muutos ajoittuu uuden yhdenvertaisuuslain voimaantulon 2015 jälkeiseen aikaan, vaikka lain sisältö oli monelle tuntematon. Muutoksen taustalla vaikuttaisi siten olevan yleisempi tietoisuuden lisääntyminen yhteiskunnassa.

Avainsanat: etninen profilointi, vartija, järjestyksenvalvoja, turvallisuusala

## SISÄLLYS

<b>TIIVISTELMÄ</b> .....	<b>II</b>
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>V</b>
Liite 1. Haastattelukysymykset .....	XII
<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
1.1 Tutkimuksen ongelmat ja tavoitteet .....	3
1.2 Tutkimuksen rakenne .....	3
<b>2 TUTKIMUKSEN TAUSTA</b> .....	<b>4</b>
2.1 Etninen profilointi ja etninen syrjintä .....	4
2.2 Yksityinen turvallisuusala .....	5
2.3 Kansainvälinen aikaisempi tutkimus .....	10
2.4 Kotimainen aikaisempi tutkimus .....	16
<b>3 ETNISTÄ PROFILOINTIA KOSKEVA LAINSÄÄDÄNTÖ</b> .....	<b>21</b>
3.1 Kansainvälinen lainsäädäntö .....	21
3.2 Kotimainen lainsäädäntö .....	24
<b>4 TUTKIMUSKYSYMYKSET, AINEISTO JA MENETELMÄT</b> .....	<b>27</b>
4.1 Tutkimuskysymykset .....	27
4.2 Tutkimusaineisto ja haastattelujen toteutus .....	28
4.3 Aineiston analyysimenetelmät .....	32
4.4 Tutkimuksen eettiset kysymykset ja sen luotettavuus .....	35
4.5 Tutkimuksen rajaus .....	36
<b>5 ANALYYSI</b> .....	<b>37</b>
5.1 Etnisen profiloinnin ymmärrys ja toimintaperiaatteet .....	37
5.2 Vartijoiden kokemukset etnisten vähemmistöjen kohtaamisissa .....	39
5.3 Ulkopuolisten odotukset etnisten vähemmistöjen kontrolloimiseksi .....	41
5.4 Vartijoiden kokemat syytökset etnisestä profiloinnista .....	44
5.5 Vartijoiden menetelmiä etnisen profiloinnin syytösten välttämiseksi .....	49
5.6 Ohjeistus ja koulutus .....	52
5.7 Etninen monimuotoisuus työntekijöiden keskuudessa .....	56
5.8 Ruotsalaisen vartijoiden esimiehen haastattelu .....	58
<b>6 POHDINTA</b> .....	<b>60</b>
6.1 Etninen profilointi yhteiskunnassa ja yksityisellä turvallisuusalalla .....	60
6.2 Koulutuksen ja ohjeistuksen kehittäminen .....	64

6.3 Tutkimuksen luotettavuus ja vartijoiden monimuotoisuus .....	67
6.4 Ehdotukset jatkotutkimuksiksi .....	70
<b>7 JOHTOPÄÄTÖKSET .....</b>	<b>71</b>

# LÄHTEET

## Kirjallisuus

- Braun, Virginia; Clarke, Victoria. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Boels, Dominique; Verhage, Antoinette. (2016). Plural policing: A state-of-the-art review. *Policing: an International Journal of Police Strategies & Management*, 39(1), 2-18.
- Button, Mark; Stiernstedt, Peter. (2018). Comparing private security regulation in the European Union. *Policing and Society*, 28(4), 398-414.
- Chavez, J. M.; Rocheleau, G. C. (2020). Formal Labeling, Deviant Peers, and Race/Ethnicity: An Examination of Racial and Ethnic Differences in the Process of Secondary Deviance. *Race and Justice*, 10(1), 62–86.
- De Schutter, Olivier; Ringelheim, Julie. (2008). Ethnic profiling: A rising challenge for European human rights law. *The Modern Law Review*, 71(3), 358-384.
- Diphooorn, Tessa. (2017). The 'Bravo Mike Syndrome': private security culture and racial profiling in South Africa. *Policing and Society*, 27(5), 525-540.
- Egharevba, Stephen. (2021). Tenuous relations: Ethnic–racial cultural and police disrespect in Finland. *International Journal of Police Science & Management*, 23(2), 133-144.
- Ellis, J. R. (2021). Social Media as a Police Accountability Mechanism. In *Policing Legitimacy*, Springer, Cham. 83-102.
- Eskola, Jari; Suoranta, Juha. (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Euroopan unionin perusoikeusvirasto (FRA). (2011). Kohti tehokkaampaa poliisitoimintaa. Syrjivä etninen profilointi sen tausta ja ehkäiseminen: Opas. Euroopan Unionin julkaisutoimisto.
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), (2009). EU-MIDIS. European Union Minorities and Discrimination Survey. Main Results Report. [online] Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- EU-MIDIS, I. I. (2017). Second European Union Minorities and Discrimination Survey Main Results. *Luxembourg, Publications Office of the European Union, Raportti.*
- Gabbidon, Shaun L. (2003). Racial profiling by store clerks and security personnel in retail establishments: An exploration of "shopping while black". *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 19(3), 345-364.
- Glover, Karen. (2009). *Racial profiling: Research, racism, and resistance*. Rowman & Littlefield Publishers, Lanham.
- Haller, M. B; Solhjell, R; Saarikkomäki, E; Kolind, T; Hunt, G; Wästerfors, D. (2020). Minor harassments: Ethnic minority youth in the Nordic countries and their perceptions of the police. *Criminology & criminal justice*, 20(1), 3-20.
- Harris, David. (2006). US experiences with racial and ethnic profiling: History, current issues, and the future. *Critical criminology*, 14(3), 213-239.
- Himanen, Markus. (2019). "Living in fear": Bulgarian and Romanian street workers' experiences with aggressive public and private policing. Teoksessa Keskinen Suvi Päivikki, Skaptadottir Unnur Dis, Toivanen Mari: *Undoing Homogeneity in the Nordic Region*. Routledge, Abingdon.
- Ivanov, Ivan. (2017). National security vs. security of the person, ethnic profiling. *Globalization, the State and the Individual*, 14(2), 179-185.
- Kadar, András; Pap, András. (2009). Police ethnic profiling in Hungary - An empirical research: Ideals of systemicity and axiomatisability between Utopianism and Heuristic assertion. *Acta Juridica Hungarica*, 50(3), 253-267.
- Kempa, Michael; Singh, Anne-Marie. (2008). Private security, political economy and the policing of race: Probing global hypotheses through the case of South Africa. *Theoretical Criminology*, 12(3), 333-354.
- Kerttula, Timo. (2010). Vartijat ja järjestyksenvalvojat julkisen vallan käyttäjinä. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- Keskinen, Suvi; Aminkeng, Atabong Alemanji; Himanen, Markus; Kivijärvi, Antti; Ozazee, Uyi; Pöyhölä, Nirosha; Rousku, Venla (2018). The stopped: Ethnic profiling in Finland. Helsingin yliopisto.
- Keskinen, Suvi. (2012). Kulttuurilla merkityt toiset ja universaalien kohtelun paradoksi väkivaltatyössä. *Monikulttuurisuuden sukupuoli: kansalaisuus ja erot hyvinvointiyhteiskunnassa*, Tampere University Press, Tampere.

- Kääriäinen, Juha; Niemi, Jenni. (2014). Distrust of the police in a Nordic welfare state: Victimization, discrimination, and trust in the police by Russian and Somali minorities in Helsinki. *Journal of ethnicity in criminal justice*, 12(1), 4-24.
- Legomsky, Stephen. (2005). The ethnic and religious profiling of noncitizens: National security and international human rights. *BC Third World LJ*, 25, 161-196.
- Löfstrand Hansen, Cecilia. (2015). Private security policing by 'ethnic matching' in Swedish suburbs: avoiding and managing accusations of ethnic discrimination. *Policing and society*, 25(2), 150-169.
- McAuliffe, M.; Triandafyllidou A. (Eds.). (2022). World Migration Report 2022. International Organization for Migration (IOM), Geneva.
- Markwick, Nicole ; Mcneil, Ryan; Small, Will; Kerr, Thomas (2015). Exploring the public health impacts of private security guards on people who use drugs: a qualitative study. *Journal of Urban Health*, 92(6), 1117- 1130.
- Mulinari Schclarek, Leandro. (2017). Slumpvis utvald: Ras-/etnisk profilering i Sverige. Civil Rights Defenders, Stockholms universitet.
- Mulinari Schclarek, Leandro; Keskinen, Suvi. (2020). Racial profiling in the racial welfare state: Examining the order of policing in the Nordic region. *Theoretical criminology*, 1362480620914914.
- Nieminen, Kati, Jauhola Laura, Lepola Outi, Kati Rantala, Risto Karinen, Tuomas Luukkonen. (2020). Aidosti yhdenvertaiset, Yhdenvertaisuuslain arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 50.
- Nieminen, Kati; Lähteenmäki, Noora. (2021). Empiirinen oikeustutkimus. Gaudeamus. Helsinki.
- Nowell, Lorelli; Norris, Jill; White, Deborah, Nancy; Moules. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International journal of qualitative methods*, 16, 1–13.
- Paasonen, Jyri. (2014). Yksityisen turvallisuusalan sääntelyn toimivuus: Empiirisiä oikeustutkimuksia yksityisestä turvallisuusalasta. *Suomen Turvallisuusosaaminen Oy*, Helsinki.
- Paasonen, Jyri. (2019). Kyselytutkimus yksityisen turvallisuusalan toimijoille alan lakiuudistuksesta. Edilex 2019/19, Helsinki.

- Paasonen, Jyri. (2020). Kyselytutkimus vartioimisliiketoiminnan ja vartijan Toimivaltuuksien sääntelystä. *Oikeustiede – Jurisprudentia* -vuosikirja. 202-250.
- Paasonen, Jyri; Luomala Marcus. (2021). Kameravalvonta tutkimus- ja sääntelykohteena. Edilex. Helsinki.
- Reiner, Robert. (2010). *The Politics of the Police*. 4th edition. Oxford University Press. Oxford.
- Rousku, Venla, (2018). "Mä tiedän, että osahan kyllä tekee", Etninen profilointi Yksityisellä turvallisuusalalla. Pro gradu - tutkielma. Turun Yliopisto.
- Sarajärvi, Anneli; Tuomi, Jouni. (2013). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Tammi, Helsinki.
- Sarajärvi, Anneli; Tuomi, Jouni. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Tammi, Helsinki.
- Saarikkomäki, Elsa. (2017). Trust in Public and Private Public Policing. Young People's Encounters With the Police and Private Security Guards. University of Helsinki, Helsinki.
- Saarikkomäki, Elsa; Alvesalo-Kuusi, Anne. (2020). Ethnic minority youths' encounters with private security guards: Unwelcome in the city space. *Journal of contemporary criminal justice*, 36(1), 128-143.
- Saarikkomäki, Elsa. (2021). Etnisten vähemmistönuorten kokemukset virallisesta kontrollista ja leimasta. *Kriminologia*, 1(1), 20-38.
- Stenning, Philip. (2000). Powers and accountability of private police. *European Journal on Criminal Policy and Research*, 8(3), 325–352.
- Tervonen, M. (2012). Romanit ja suuri muutos. Teoksessa: P. Pulma, toim., Suomen romanien historia. Helsinki: SKS, s. 166–197.
- Teräs, Marianne; Toiviainen, Hanna. (2014). Kehittävä teema-analyysi kasvatustieteen tutkimusmenetelmänä. *Aikuiskasvatus*, 34(2), 84-95.
- Thumala, Angélica; Goold, Benjamin; Loader, Ian. (2011). A tainted trade? Moral ambivalence and legitimation work in the private security industry 1. *The British journal of sociology*, 62(2), 283-303.

Vanhanen, Sari. (2021). Poliisi ja romanit-yhdenvertaisuuden ja yhteistyön kysymyksiä. Grano Oy, Poliisiammattikorkeakoulu.

Van Steden, Ronald; Sarre, Rick. (2010). Research article the tragic quality of contract guards: A discussion of the reach and theory of private security in the world today. *Journal of Criminal Justice Research*, 1(1): 1-19.

Van der Leun, Joanne P.; Van der Woude, Maartje AH. (2011). Ethnic profiling in the Netherlands? A reflection on expanding preventive powers, ethnic profiling and a changing social and political context. *Policing and society*, 21(4), 444-455.

Von Bonsdorff, Monika; Von Bonsdorff, Mikaela; Järvensivu, Anu. (2018). Tutkimusetiikka yhä tärkeämpää työelämän tutkimuksessa. *Työelämän tutkimus*. 16(1), 1-3.

### **Virallislähteet**

Suomen perustuslaki 731/1998.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301

### **Oikeustapaukset**

Bamenga vs. de Stichting Radar Inc. 2021, Rechtbank Den Haag, 15 juni 2021, C/09/589067 / HA ZA 2020 35

ECHR, Lingurar and Others against Romania, 2018.

Rosalind Williams Lecraft v. Spain, of 27 July 2009, Communication no. 1493/2006

Oikeusasiamies, Dnro 651/4/15.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. (9.12.2018). Etninen profilointi, henkilöntarkastus, ihmisarvo, välitön syrjintä, syrjintäolettama, prostituutiovalvonta, poliisi. Dno 337/2018

### **Internetlähteet**

Euronews, 2021, Dutch activists lose ethnic profiling case but vow to appeal. Euronews (22.9.2021), <https://www.euronews.com/2021/09/22/dutch-activists-lose-ethnic-profiling-case-but-vow-to-appeal> (luettu 8.2.2022),

Independent, 2021 Dutch activists lose ethnic profiling case but vow to appeal. Independent (September 22, 2021), <https://www.independent.ie/world-news/dutch-activists-lose-ethnic-profiling-case-but-vow-to-appeal-40877107.html> (luettu 8.2.2022),

Open Society Justice Initiative, March 22, 2010 Summary of the case of Rosalind Williams Lecraft v. Spain <https://www.womenslinkworldwide.org/files/1188/resumen-de-la-sentencia-solo-en-ingles.pdf> (luettu, 22.11.2021)

Open Society, Justice Initiative. (2013, October 17) Survey Data Highlights Police Ethnic Bias in Spain. (luettu 22.4.2021) <https://www.justiceinitiative.org/newsroom/survey-data-highlights-police-ethnic-bias-spain> (luettu 22.4.2022).

Open Society, Justice Initiative. Seyedi and others v. France <https://www.justiceinitiative.org/litigation/seydi-and-others-v-france> (luettu, 22.11.2021).

Pietarinen Kati. (2017). Rasismi rehottaa poliisien salaisessa facebook ryhmässä, Long Play Media Oy, <https://www.longplay.fi/sivuaanet/rasismi-rehottaa-poliisien-salaisessa-facebook-ryhmassa> luettu 10.5.2021 (luettu 10.5.2021)

Keski-Suomalainen, 12.7.2016 Poliisiyljohtaja vakuuttaa rasisimin ja etnisen profiloinnin nollatoleranssia. <https://www.ksml.fi/paikalliset/2552213> (luettu 10.5.2021)

Politics Today, 2021, Racial profiling is institutionalized in our society – An interview With Mpanzu Bamenga. Politics Today (November 2, 2021) <https://politicstoday.org/racial-profiling-is-institutionalized-in-our-society-an-interview-with-mpanzu-bamenga/> (luettu 8.2. 2022)

Radio Suomen Päivä (3.4.2018): Etninen profilointi on laissa kielletty – silti somalitaustainen pysäytetään lähes 10 kertaa useammin kuin kantasuomalainen. <https://areena.yle.fi/audio/1-4401240> (luettu 10.5.2021)

Saaranen-Kauppinen, A; Puusniekka A. (2006). KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. luku 6.4. Havainnointi. <<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>>. (luettu 9.04.2022)

Stop and Search. Iso-Britannian tilastotietokanta poliisin pysäytyksistä.  
<https://www.ethnicity-facts-figures.service.gov.uk/crime-justice-and-the-law/policing/stop-and-search/latest#data-sources>. (luettu 13.6.2022)

Valonen Tiina. (2021). Etnisen profiloinnin vastaisia toimia on jatkuvasti kehitettävä.  
Blogikirjoitus Yhdenvertaisuusvaltuutetun sivustolla  
<https://syrijinta.fi/-/etnisen-profiloinnin-vastaisia-toimia-on-jatkuvasti-kehittava>  
(luettu 10.5.2021)

## **Liite 1.**

### **Haastattelukysymykset**

#### **Tausta**

1. Etninen profilointi tarkoittaa että, henkilöön kohdistuva toimenpide kuten pysäytys tai tarkistus tapahtuu pääasiallisesti etnisen taustan takia. Vuonna 2018 Helsingin yliopisto teki tutkimuksen poliisin toiminnan etnisestä profiloinnista. Tutkimuksessa haastateltiin sekä vähemmistön edustajia heidän kokemuksistaan että poliisia. Tarkoituksena seuraavilla kysymyksillä on selvittää, miten etninen profilointi koetaan ongelmana sekä, miten sen ohjeistus toimii ja, minkälaisia tilanteita esiintyy yksityisellä turvallisuusalalla.

#### **Etninen profilointi ongelmana**

2. Millaisia erityispiirteitä etnisten vähemmistöjen kanssa toimittaessa on alallanne ja missä? Esimerkkejä tilanteista, joissa tämä tulee ilmi.
3. Minkälaisia tilanteita koette käytännössä asiakkaiden kohtaamisessa toiminnassanne vähemmistöjen kanssa? Millaisia, esimerkkejä? Ovatko ne yleistettävissä turvallisuusalan yleisinä ongelmina?
4. Onko lainsäädäntö ja ohjeistus etnisestä profiloinnista selkeää? Onko sen mukaan mahdollista toimia? Auttaako se käytännön toimintaa?
5. Onko alan ohjeistuksissa ja lainsäädännössä tapahtunut kehitystä viime vuosina? Miten se näkyy käytännön toiminnassa?
6. Onko yhdenvertaisuuslaki yrityksessänne tai alallanne tuttu ja, miten se huomioidaan toiminnassa?
7. Ovatko etniseen profilointiin liittyvät tekijät muuttuneet alallanne oman kokemuksenne aikana? Minä aikana ja millä tavalla?
8. Onko teillä omaa käsitystä ja tilastotietoja erilaisten ryhmien aiheuttamista ongelmista kuten eri ikäryhmät, vähemmistöt, alueet jne?
9. Millainen on henkilökunnan käsitys etnisestä profiloinnista?

#### **Ohjeistus ja koulutus**

10. Miten yhdenvertaisuusasiat huomioidaan yrityksen koulutuksessa/ ammatillisessa koulutuksessa?
11. Miten rasismia käsiteltiin koulutuksessa?

12. Onko teillä ohjeistuksia, miten vähemmistöihin tai eri etnisiin ryhmiin kuuluvia lähestytään tai heidän kanssaan toimitaan? Ovatko ne kirjallisia? Onko ne mahdollisesti saatavissa, ne käsitellään ilman tietoa firmasta?
13. Koetteko etniseen profilointiin liittyvän ohjeistuksen alallanne riittävän? Koulutuksen riittävänä?

### **Etninen monimuotoisuus työntekijöiden keskuudessa**

14. Onko yrityksessänne jouduttu puuttumaan työntekijöiden toimintaan vähemmistöjen tai etnisen taustan takia toiminnassa? Esimerkkejä tästä ja miten tilanteet ovat laenneet?
15. Onko yrityksenne/itse olleet tekemisissä median tai muun ulkopuolisen tahon kanssa vähemmistöjen kohtelun takia?
16. Millä tavalla huomioitte vähemmistöt tai eri etnisen taustan omaavat rekrytoinnissa? Entä työtehtävien jaossa?
17. Onko teillä töissä monitaustaisia työntekijöitä ja jos on, miten suuri osa?

# 1 JOHDANTO

Nuorten maahanmuuttajien ja poliisin välit ovat huonot ja maahanmuuttajat kokevat etnisen profiloinnin ongelmaksi. Nuoriso katsoo, että turvallisuusala ei kohtele heitä oikeudenmukaisesti eikä laillisesti.<sup>1</sup> Tutkimuksissa ja mediassa on ollut esillä etenkin poliisin toimintaan liittyvä etninen profilointi. Yleisessä keskustelussa etnisten vähemmistöjen kokema etninen profilointi ja epäoikeudenmukainen kohtelu ovat nousseet laajaan globaaliin keskusteluun esimerkiksi ”Black lives matter” -liikehdinnän muodossa.

Etninen profilointi terminä vakiinnutettiin tutkimuksessa 1980- ja 1990-luvuilla Yhdysvalloissa kansalaisliikkeiden kautta. Tutkimus etnisestä profiloinnista ja termin yleinen käyttö lisääntyi kolmen yhteiskunnallisen ilmiön myötä. Ensimmäisenä ilmiönä voi pitää oikeudenkäyntejä poliisin ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden välillä heihin kohdistuneista perusteettomista henkilötarkastuksista. Toiseksi 1980- ja 1990-luvuilla esiintyi monia mielenosoituksia, joihin liittyi väkivaltaa poliisin ja etnisten vähemmistöjen välillä. Kolmanneksi samaan aikaan Yhdysvalloissa uusi huumeiden nollatoleranssilinjaus johti monen nuoren afrikkalaisamerikkalaisen nuoren miehen joutumiseen vankilaan ja heidän ylliedustukseensa vankien joukossa.<sup>2</sup>

Yksityisellä turvallisuusalalla on poliisin kanssa samankaltainen toimikenttä, sillä molempien työnkuvaan kuuluu kiinteästi kontrolli ja valta, mutta yksityisen turvallisuusalan toiminnan oikeudellinen ja yhteiskunnallinen kontrolli on rajatumpaa. Yksityinen turvallisuusala toimii samojen haasteiden ja ongelmien edessä, mutta sen toiminnasta ja sen käyttämistä ratkaisumalleista ei ole Suomessa tehty perusteellista tutkimusta. Tämä tuli ilmi ”Pysäytetyt - etninen profilointi Suomessa” tutkimuksessa. Tutkimus selvitti erityisesti sitä, miten etnisen profiloinnin kohteeksi joutuneet henkilöt tulkitsevat tapahtumia ja, miten poliisi on vastannut näihin tilanteisiin. Tutkimuksessa katsottiin myös, miten etnisen profiloinnin kohteeksi joutuneet henkilöt kokevat vartijoiden ja järjestyksenvalvojen toiminnan. Tutkimuksessa ilmeni, että vartijoiden ja järjestyksenvalvojen toiminta koettiin suurempana ongelmana kuin poliisin toiminta etnisiä vähemmistöjä kohtaan. Tutkimuksessa suositeltiin, että etnisestä profiloinnista yksityisellä turvallisuusalalla tulisi tehdä lisää tutkimusta.<sup>3</sup> Yksityisen

---

1 Saarikkomäki ja Alvesalo-Kuusi 2020.

2 Glover 2009 s.15-17.

3 Keskinen ym. 2018.

turvallisuusalan lisääntynyt moniulotteisuus ja kasvanut yhteiskunnallinen merkitys korostavat siihen kohdistuvan tutkimuksen merkitystä.<sup>4</sup>

Yhdenvertaisuuslaki on uudistunut vuonna 2015 ja sen myötä tulkinta etnisestä syrjinnästä ja etnisestä profiloinnista on tarkentunut. Etninen profilointi on lain mukaan kiellettyä. Suomessa yhdenvertaisuuden vaatimus on etabloitu jo perustuslakiin, joka edellyttää yhdenvertaista ja tasapuolista kohtelua kaikessa lainsäädännössä ja lainkäytössä. EU:n ihmisoikeustuomioistuimen ja Euroopan Unionin tuomioistuimen tulkinnat yhdenvertaisuuden ja tasapuolisuuden toteutumisesta ovat tiukentuneet. EU on julkaissut myös oppaan yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun toteuttamisesta poliisin toiminnassa ja siihen sisältyy oleellisena osana myös etnisen profiloinnin välttäminen.<sup>5</sup>

Tuoreimmissa tutkimuksissa on keskitytty poliisin käytäntöjen ja vähemmistöjen etnisen profiloinnin kokemusten tutkimukseen.<sup>6</sup> Niissä on huomautettu siitä, että yksityisen turvallisuusalan toimintaa etnisen profiloinnin osalta ei ole tutkittu, vaikka siihen on selkeä tarve. Tarkoitukseni on tutkia yksityisen turvallisuusalan esimiehiä ja vartijoita haastatteleamalla sitä, millä tavalla järjestyksenvälvojat ja vartijat ymmärtävät ja kokevat etnisen profiloinnin ja selvittää millaisilla tavoilla etninen profilointi näyttäytyy yksityisellä turvallisuusosalalla työn käytännöissä. Etnisen profiloinnin toteutumista ja yksityisen turvallisuusalan ohjeistuksia tarkastelen siihen liittyvän lainsäädännön ja laintulkinnan sekä oikeustapausten valossa, minkä avulla pyrin tarkastelemaan toimintamalleja ja ongelmatilanteita olemassa olevan lainsäädännön ja ohjeistuksen kannalta sekä niiden asettamia käytännön toiminnan rajoitteita. Aihepiirin ajankohtaisuus, sen saama mediahuomio ja tutkimuksen vähäisyys tekevät aiheen myös itselleni mielenkiintoiseksi ja innostavaksi. Etnisen profiloinnin oikeudelliset rajat ja seuraukset ovat meillä määrittelemättä, sillä etnisestä

---

<sup>4</sup> Keski-suomalainen 2016, (<https://www.ksml.fi/paikalliset/2552213> luettu 10.5.2021),

Yle uutiset 2016, (<https://yle.fi/uutiset/3-9040471> luettu 10.5.2021),

Longplay 2017, (<https://www.longplay.fi/sivuaanet/rasismi-rehottaa-poliisien-salaisessa-facebook-ryhmassa> luettu 10.5.2021),

Yle areena 2018, (<https://areena.yle.fi/audio/1-4401240> luettu 10.5.2021),

Etelä-Suomen Sanomat, 2020, (<https://www.ess.fi/paikalliset/234083> luettu 10.5.2021),

Valonen 2021, (<https://syrjinta.fi/-/etnisen-profiloinnin-vastaisia-toimia-on-jatkuvasti-kehittettava> luettu 10.5.2021).

<sup>5</sup> Kohti tehokkaampaa poliisitoimintaa Syrjivä etninen profilointi sen tausta ja ehkäiseminen: Opas.

<sup>6</sup> Katso esim. Mulinari 2017, Keskinen ym. 2018.

profiloinnista ei ole Suomessa lainvoimaisia tuomioita ja ainoakin oikeuskäsittelyssä ollut tapaus on vielä hallinto-oikeudessa kesken.<sup>7</sup>

## 1.1 Tutkimusongelmat ja tavoitteet

Tarkoitukseni on ollut tutkia, miten yksityisen turvallisuusalan toimijat näkevät ja ymmärtävät etnisen profiloinnin ilmiönä ja, miten he kokevat sen käytännössä. Samalla selvitän minkälaisia ohjeita ja määräyksiä käytetään ja, miten vartijat ymmärtävät ja turvautuvat ohjeistukseen ja lainsäädäntöön käytännön tilanteissa. Pääkysymyksiä, joihin olen etsinyt vastauksia ovat, näyttäytykö etninen profilointi turvallisuusalan haasteena alan toimijoiden näkökulmasta ja millaisissa tilanteissa se tulee esille. Lisäksi olen selvittänyt millainen koulutus ja ohjeistus yksityisellä turvallisuusalalla on etniseen profilointiin liittyen ja toimintaohjeet sen välttämiseksi. Lisäksi tutkin, miten monikulttuurisuus otetaan yksityisen turvallisuusalan yritysten sisällä huomioon muun muassa maahanmuuttajataustaisten henkilöiden huomioimisessa henkilöstön rekrytoinnissa ja heidän hyödyntämisessä työtehtävien jaossa.

## 1.2 Rakenne

Luvussa kaksi, ”tutkimuksen tausta” määritellään etninen profilointi ja tarkastellaan sen merkitystä ja käytäntöjä turvallisuusalalla. Luvussa esitän ensin yleisesti, mitä etnisellä profiloinnilla tarkoitetaan ja pohdin käsitteen taustaa. Yksityisen turvallisuusalan toiminta ja toimintakentän laajentuminen ja yhteiskunnallisen merkityksen laajeneminen viime aikoina esitellään tämän jälkeen. Tutkimuksen taustan pääasiallinen osuus koostuu aiemmasta tutkimuksesta etnisestä profiloinnista turvallisuusalalla ensin kansainvälisten tutkimusten ja sen jälkeen kotimaisten tutkimusten tuloksia läpikäyden.

Luvussa kolme, esittelen yksityisellä turvallisuusalalla vartijoihin ja järjestyksenvalvojiin soveltuvaa olennaista lainsäädäntöä ja ohjeistusta. Luvussa käsittelen sekä kotimaista että kansainvälistä lainsäädäntöä, oikeuskäytäntöä ja ohjeistusta.

---

<sup>7</sup>Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta 2018, Dno 337/2018, Valonen, 2021 (<https://syryjinta.fi/-/etnisen-profiloinnin-vastaisia-toimia-on-jatkuvasti-kehittettava> luettu 10.5.2021).

Neljännessä kappaleessa,” tutkimuskysymykset, aineisto ja menetelmät”, täsmennän käyttämiäni empiirisiä tutkimuskysymyksiä. Tulen myös perustelevaan, miksi olen käyttänyt haastatteluita aineiston keruussa ja, miten laadullinen tutkimusote soveltuu asetettujen tutkimuskysymysten tarkasteluun. Lisäksi selostan, miksi olen käyttänyt temaattista analyysia aineiston analysoinnissa. Käsittelen kappaleen lopussa myös tutkielmalle tärkeitä eettisiä näkökulmia.

Luvussa viisi, “analyysi”, analysoin keräämäni aineistoa. Luvun alaluvuissa pohdin ensin, millaisia kohtaamisia vartijat ja järjestyksenvalvojat alalla ovat kokeneet. Eri tutkimuskysymyksiin liittyvät havainnot olen käsitellyt ja analysoinut eri kappaleissa. Tämän jälkeen pohdin haastateltavien kokemusten kautta, miten he ovat ymmärtäneet ja soveltaneet alan lainsäädäntöä ja ohjeistusta. Tarkastelen lopussa, miten monikulttuurisuus huomioidaan yritysten henkilöstön rekrytoinnissa ja sisäisessä toiminnassa.

Luvussa kuusi, “pohdinta”, pohdin omia tuloksia aiempiin tutkimustuloksiin peilaten, käyn lävitse tutkimukseni rajoituksia ja tulosten yleistettävyyttä. Pohdin myös yksityisen turvallisuusalan käytäntöjä etnisen profiloinnin välttämiseksi sekä koulutuksen ja uusien ohjeistojen tarpeita. Peilaan myös tutkimustuloksia ruotsalaisten esimiesten haastattelujen kautta aiemmin Ruotsissa tehdyn tutkimuksen tuloksiin. Viimeisessä luvussa, “johtopäätökset ja jatkotoimenpiteet” pohdin jatkotutkimuksen tarpeita ja aiheita.

## **2 TUTKIMUKSEN TAUSTA**

### **2.1 Etninen profilointi ja etninen syrjintä**

Etnisellä profiloinnilla (rodullistettu profilointi) tarkoitetaan hierarkkista prosessia, missä poliisi, turvallisuusviranomainen, ulkomaalaisvalvontaa suorittava viranomainen tai joku muu julkinen toimija hyödyntää käytäntöä, jossa henkilöitä eritellään ulkonäön kulttuuritaustan, kansalaisuuden tai uskonnon perusteella. Julkisella ja yksityisellä turvallisuusosalalla tämä voi tarkoittaa kontrollitoimenpiteitä, jotka perustuvat uskomukseen, että henkilö kuuluu tiettyyn vähemmistöryhmään.<sup>8</sup> Etninen profilointi on kehitetty Yhdysvalloissa 1970-luvulla, jolloin sen on ajateltu voivan olla hyödyllinen rikostutkimuksissa sarjamurhaajien ja huumehuriirien

---

<sup>8</sup> Keskinen ym. 2018 s. 6-7.

löytämässä. Etninen profilointi käsitteenä onkin muotoutunut rikollisten profiloinnista. Yhdysvalloissa käytettiin profilointia ensin huumerikoksiin syyllistyneiden henkilöiden löytämiseen ja etenkin 9/11 terrori-iskun jälkeen etnistä profilointia on perusteltu terrorismin torjumisella. Etnisen profiloinnin ajatuksena on ollut, että tietyn etnisen tai kansalaisuustaan hyödyntäminen henkilöiden tarkastuksessa mahdollistaisi rikollisuuden toteamisen. Myöhemmässä tutkimuksessa etnistä profilointia on tutkittu useimmin liikenteessä pysäyttämiseen ja tarkistuksiin etnisen taustan perusteella. Taustaoletuksena on, että tietty uskonnollinen tai kansallinen tausta on liitetty suurempaan terrorismin uhkaan tai riskiin rikolliseen toimintaan. Etnisestä profiloinnista puhutaan yleensä, kun ihonväri tai henkilön alkuperä on keskeisenä komponenttina pysäytyksen tai etsinnän taustalla.<sup>9</sup> Profilointi eli tiettyjen tuntomerkkien hyödyntäminen ei itsessään ole laitonta ja siinä voidaan käyttää hyväksi myös etnisiä tunnusmerkkejä, jos etsinnöissä tai pysäytyksissä etniset komponentit ovat vain osa isompaa profiilia. Etninen syrjintä on kuitenkin laitonta sekä EU:n että Suomen lainsäädännössä.<sup>10</sup> Henkilöön kohdistuva toimenpide klassifioidaan useimmiten etniseksi syrjinnäksi, mikäli se tapahtuu pelkästään etnisen taustan perusteella tai käytetään selvästi virallistettua etnistä profilointia turvallisuusalan toimijoiden käytännöissä.<sup>11</sup>

## 2.2 Yksityinen turvallisuusala

Yksityinen turvallisuusala tutkimuksessani käsittää yksityiset tahot turvallisuusalalla, jotka eivät ole julkisen hallinnon alaisia.

Lainvalvonta “policing” yhdistetään usein julkiseen turvallisuusalaan ja etenkin poliisiin. Tutkimuksessa ilmenee, että yksityisellä turvallisuusalalla suoritetaan myös samanlaisia lainvalvontatehtäviä kuin julkisen turvallisuusalan toimijat tekevät.<sup>12</sup>

Yksityisen turvallisuusalan toimijat voivat operoida monenlaisissa eri tehtävissä eikä heitä voida kategorisoida yhtenä tietynä ryhmänä. Työnkuvaan voivat kuulua turvallisuuspalvelut,

---

<sup>9</sup> Ivanov 2017, s. 182-184.

<sup>10</sup> Anttila 2019, s. 3-5.

<sup>11</sup> Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

<sup>12</sup> Reiner 2010, s. 18, Van Steden ja Sarr 2010, s. 1-3.

rikosten tutkinta, rikosten ehkäisy ja ennakointi, turvallisuusjärjestelmien suunnittelu sekä konsultointia ja turvallisuussuunnittelua.<sup>13</sup>

Tutkielmassa katson yleisesti ohjeistusta eri toimijoiden näkökulmasta, mutta haastatteluissa keskityn isommissa firmoissa työskenteleviin “järjestyksenvalvojiin.” Rajauksen ulkopuolelle jäävät muut yksityisen turvallisuusalaan kuuluvat toimijat. Tutkielmassa haastattelen myös yksityisen turvallisuusalan työnjohtoa samoissa firmoissa.

Yksityinen turvallisuusala on monissa Euroopan maissa ja Yhdysvalloissa saanut yhä enemmän myös julkiseen turvallisuusalaan kuuluvia tehtäviä, jotka perinteisesti ovat kuuluneet poliisille. Yksityisen turvallisuusalan toimijat suorittavat esimerkiksi yhä enemmän julkisten tilojen partiointia ja käyttävät valtuuksiaan henkilöiden kiinniottoihin, paikalta poistoon ja etsintään.<sup>14</sup> Näin on etenkin kaupunkialueilla, joilla yksityisen turvallisuusalan toimijat operoivat muutoinkin paljon. Monet kaupunkialueista ovat yksityisomistuksessa, mutta lukeutuvat kuitenkin julkisiin tiloihin. Yksityisen turvallisuusalan toimijoilla on monissa maissa hyvin pitkälti samankaltaiset ohjeet ja lainsäädäntö kuin julkisen turvallisuusalan toimijoilla ja joita niiden täytyy noudattaa samalla tavalla. Usein tutkimuksissa tällä perusteella on viitattu siihen, että yksityisen turvallisuusalan ja julkisen turvallisuusalan rajat ovat lähestyneet toisiaan.<sup>15</sup> Termillä “Plural policing” viitataan poliisin toiminnan moninaistumiseen ja siihen, että monet eri tahot turvallisuusalalla osallistuvat perinteisiin poliisin tehtäviin. “Blurred boundaries” osaltaan tarkoittaa, että perinteiset rajat eri turvallisuusalojen välillä pienenevät.<sup>16</sup>

Suomessa on ollut havaittavissa hyvin samankaltainen yksityisen turvallisuusalan kasvu kuin muualla Euroopassa ja yksityisen turvallisuusalan tehtävät ovat vähitellen laajentuneet julkisen vallan tehtävänä pidettyyn yleisen järjestyksen ja turvallisuuden varmistamiseen. Vuonna 2003 tuli voimaan uusi järjestyslaki, jossa laajennettiin yksityisen turvallisuusalan toimijoiden valtuuksia mahdollistaen vartijoiden ja järjestyksenvalvojien toiminta myös kauppakeskuksissa, liikenneasemilla ja joukkoliikennevälineissä.<sup>17</sup> Suomessa vartijoita ei

---

<sup>13</sup> Van Steden ja Sarr, 2010, s. 2-4.

<sup>14</sup> Button ja Stiernstedt 2018, s. 404.

<sup>15</sup> Stenning 2000, s. 325–352.

<sup>16</sup> Boels 2016, s. 2-4.

<sup>17</sup> Kerttula 2010, s. 1-3.

kuitenkaan voida katsoa merkittäväksi julkisen vallan käyttäjiksi vaan sitä täydentäviksi toimijoiksi. Vartijoiden toimivaltuudet ja voimankäyttöoikeudet ovat pääosin samanlaiset kuin kaikilla yksityisillä henkilöillä.<sup>18</sup> Vuoden 2017 alusta tuli voimaan uusi laki yksityisistä turvallisuuspalveluista, johon pyrittiin kokoamaan aiemmin hajallaan eri säädöksissä olleet yksityistä turvallisuusalaa koskevat määräykset. Tavoitteena on siten ollut selkeyttää yksityisen turvallisuusalan toimintavaltuuksia. Kuitenkin poliisin tehtäviin kuuluva yleinen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpito rajattiin yksityisten toimijoiden kentän ulkopuolelle.

Tämä raja on yksityisen turvallisuusalan kannalta ongelmallinen ja käytännössä epäselvä, sillä yksityinen turvallisuusala on usein vastuussa yleisten tilojen turvallisuudesta ja järjestyksestä käytännössä, mutta siitä käytetään lainsäädännössä vartiointi "termiä" eikä alalla ole poliisin toimintavaltuuksia tai edes lain antamaa valtuutusta turvallisuuden ja järjestyksen ylläpitoon. Tältä osin Suomessa ei yksityisen turvallisuusalan laajentunutta toimikenttää julkisissa tiloissa ole lainsäädännössä samalla tavoin huomioitu vaan on pyritty lainsäätäjän näkökulmasta pitämään se eriytettynä poliisin tehtäväkentästä.<sup>19</sup> Yksityiselle turvallisuusalalle tämä saattaa muodostua ongelmaksi yksityisessä omistuksessa olevien julkisten tilojen tehtävien lisääntyessä ja siellä toimintavaltuuksien ollessa edelleen osittain liittyneinä tilojen haltijoiden esittämiin toiveisiin ja vaatimuksiin esimerkiksi henkilöiden poistamiseen liittyvissä tehtävissä.<sup>20</sup> Julkisen vallan käyttäjiltä kuten poliisilta edellytetään syrjinnän ehkäisemistä ja tämän velvoitteen on katsottu laajentuvan myös yksityisen turvallisuusalan toimintaa yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston ylitarkastajan kannanotossa, joka kehottaa turvallisuusalaa kiinnittämään toiminnassaan tähän suurempaa huomiota.<sup>21</sup> Tämä konkretisoi edelleen yksityisen turvallisuusalan ja julkisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpidon toimintakentän sekä velvollisuuksien rajojen lähestymistä.

Vartijoilla on kuitenkin suhteellisen laajat valtuudet pääsyn estämisessä vartiointialueelle ja henkilöiden sieltä poistamisessa. Lähtökohtaisesti vartijoilla on oikeus estää henkilön pääsy vartiointialueelle tai poistaa hänet sieltä, jos henkilön uhkausten tai käyttäytymisen perusteella voidaan epäillä, että hän syyllistyy todennäköisin perustein vartiointialueella olevaan

---

<sup>18</sup> Paasonen 2014, s. 27-28.

<sup>19</sup> Paasonen 2019, s. 3-5.

<sup>20</sup> Paasonen 2020, s. 221-222

<sup>21</sup> Valonen 2021, (<https://syrjinta.fi/-/etnisen-profiloinnin-vastaisia-toimia-on-jatkuvasti-kehitettava> luettu 10.5.2021).

omaisuuteen tai vartioinnin toimeksiantajan palveluksessa olevaan henkilöön kohdistuvaan rikokseen tai, jos henkilöllä ei ole toimeksiantajan asettamien ehtojen perusteella oikeutta oleskella alueella. Oleskeluoikeuden epääminen ei kuitenkaan voi tapahtua siten, että sen perusteella voidaan epäillä syrjintää. Vartijan toiminnassa on siten merkityksellistä, millaisia ehtoja vartioinnin toimeksiantaja on asettanut alueella oleskelulle ja, miten selkeät ne ovat. Siten vartija on pitkälti omassa toiminnassaan riippuvainen toimeksiantajan asettamista edellytyksistä. Vartijoilla on myös mahdollisuus tehdä kiinniottoja ja oikeus suorittaa turvallisuustarkastuksia. Tämä tosin edellyttää kuitenkin tietyn määritellyn rikoksen tapahtumista, kuten lievän pahoinpitelyn tai näpistyksen ilmenemistä.<sup>22</sup>

Vartija käyttää siten julkisia tiloja vartioidessaan ulkopuolisiin henkilöihin kohdistuvaa valtaa varsin samoin tavoin kuin poliisi, ja molemmat joutuvat omaa toimintaansa suhteuttamaan niin, ettei se aiheuta epäilyjä syrjinnästä. Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa on aiheellista hyödyntää sekä poliisista että yksityisen turvallisuusalan vartijoista ja järjestyksenvalvojistakin etnisen profiloinnin näkökulmasta tehtyjä tutkimuksia, vaikka tutkimukseni aiheena onkin nimenomaisesti yksityisen turvallisuusalan toimijoiden haastatteluin selvittää heidän käsityksiään etnisestä profiloinnista ja sen välttämisestä. Etnisestä profiloinnista vartijoiden toiminnassa on vain hyvin niukasti tutkimuksia.

Keskeinen ja ensimmäinen laaja oikeustieteellinen yksityistä turvallisuusalaa kartoittava tutkimus on Timo Kerttulan "*Vartijat ja järjestyksenvalvojat julkisen vallan käyttäjinä*". Tutkimuksessa kartoitettiin yksityisen turvallisuusalan kasvua ja lisääntyvää merkitystä suhteessa julkiseen turvallisuusalaan. Tutkimuksessa selvitettiin, millä ehdoilla yksityisen turvallisuusalan toimijoille voi antaa perinteisesti julkiselle turvallisuusalalle kuuluvia tehtäviä. Tutkimuksessa selvitettiin myös yksityisen turvallisuusalan toimivallan rajoja ja annettiin suosituksia lainsäätäjille yksityisten turvallisuuspalveluiden sääntelystä. Kerttula tuli johtopäätökseen, että perustuslain mukaiseen voimankäytön valtuutukseen suhtaudutaan nykyisin sallivammin ja julkisen vallan lisäksi voimankäyttö voidaan sallia myös yksityisille joukkoja hallitseville toimijoille kun heidän toimialueensa on rajattu. Yksityisen turvallisuusalan vartijat käyttävät kuitenkin ensisijassa jokamiehen oikeuksiin kuuluvia voimakeinoja, mitä tutkimuksessa pidettiin ongelmallisena rajauksena. Yksityisen

---

<sup>22</sup> Paasonen 2020, s. 221-227.

turvallisuusalan vartijoiden oikeutta estää pääsy tai poistaa henkilöitä toimialueelta pidettiin järkevänä, mutta toiminta-alueen määrittelyn todettiin voivan tuottaa ongelmallisia tilanteita.<sup>23</sup>

Oikeustieteen tohtori Jyri Paasonen on tutkinut yksityisen turvallisuusalan sääntelyä väitöskirjassaan ja myös sen jälkeen. Paasonen on todennut yksityisen turvallisuusalan oikeudellisen sääntelyn muuttuneen tiuhaan ja sen olleen hajanaista. Uudistusten taustalla on ollut aina käytännön tarve, mutta jo voimaan tullessaan ovat säännökset olleet käytäntöä ajatellen vanhentuneita johtuen yksityisen turvallisuusalan nopeasta kehittämisestä ja laajentumisesta. Paasonen toteaa rajanvedon määrittelyn yksityisen ja julkisen turvallisuusalan välillä olevan epämääräisen ja etenkin yksityisen turvallisuusalan toiminnan kielto yleisen järjestyksen ja turvallisuuden tehtävissä on ongelmallinen. Toiminta yksityisellä turvallisuusalalla joudutaan usein perustelemaan oikeuttamisperustein, koska toimintavaltuudet eivät sovellu eteen tuleviin tilanteisiin. Myös turvallisuusalan toimenpiteiden kohteeksi joutuvat saattavat Paasonen mukaan joutua hankalaan tilanteeseen, koska he eivät voi tietää, millä toimivaltuuksilla yksityisen turvallisuusalan toimijat kulloinkin toimivat. Samoin turvallisuusalan työntekijöiden oikeusturvassa olisi parannettavaa erityisesti rikosoikeudellisen virkavastuun osalta.<sup>24</sup>

Oikeustieteellisen tutkimuksen perusteella voidaan yksityisen turvallisuusalan katsoa siihen kohdistuvan sääntelyn osalta olevan epämääräisemmässä tilanteessa poliisiin verrattuna ja molemmat kohtaavat toiminnassaan runsaasti myös etnisiin vähemmistöihin kuuluvia. Molempien toiminnassa on myös vähemmistöryhmiä haastatteleamalla ilmennyt, että sekä poliisien että yksityisen turvallisuusalan vartijoiden koetaan toimivan syrjivästi ja rodullistettuja ennakkoluuloja esiintyvän molemmilla. Toimivallan rajojen epäselvyys ja yksityiseen turvallisuusalaan kohdistettujen syrjivien kokemusten takia myös alalla toimivien käsityksien, yhdenvertaisuuden kannalta arvelluttavien toimintamallien sekä asenteiden selvittäminen on aiheellista.

Murtola on tutkinut oikeustieteen pro gradu tutkielmassaan *“Etnisen profiloinnin kielto ja käytännöt: lainsäädäntötutkimus etnisen profiloinnin kieltävästä ulkomaalaislain muutoksesta* “ uutta ulkomaalaislakia vuodelta 2014 ja erityisesti siihen lisättyjä pykälää 129 a ja b, joilla

---

<sup>23</sup> Kerttula 2014, s. 442-451.

<sup>24</sup> Paasonen 2014, s.107-111.

selkeästi kiellettiin etninen profilointi. Tutkimuksessa selvitettiin, miksi kyseinen lisäys oli tärkeä ja, millä tavalla lakimuutos vaikuttaa perusoikeuksiin. Tutkimuksen aineistona on hyödynnetty etenkin hallituksen esitystä ja hallintovaliokunnan mietintöä sekä on analysoitu lakimuutoksen lausuntokierroksen lausuntoja. Tutkimuksessa katsottiin, että lainsäätäjät pitivät lisäystä tärkeänä ja perusteltuna. Lausunnoissa kyseenalaistettiin kuitenkin se, miten tehokkaasti lakimuutos käytännössä voi vaikuttaa ulkomaalaisvalvonnan kohteeksi joutuvien oikeusturvan toteutumiseen.<sup>25</sup>

### **2.3 Kansainvälinen aikaisempi tutkimus**

Kansainvälistä tutkimusta etnisestä profiloinnista on tehty kohtalaisen paljon, etenkin Yhdysvalloissa. Tutkimuksissa on yleisimmin tutkittu pysäytetäänkö afroamerikkalaistaustaisia henkilöitä liikenteessä tai julkisilla paikoilla kuten esimerkiksi lentokentillä useammin kuin muihin etnisiin ryhmiin kuuluvia. Osa tutkimuksesta on myös keskittynyt tutkimaan, millaista etnistä profilointia ilmenee julkisissa- ja yksityisissä tiloissa kuten kauppakeskuksissa ja ravintoloissa. Suurin osa tutkimuksesta keskittyy julkiseen turvallisuusalaan ja poliisin toimintaan. Suomalaisen ja yhdysvaltalaisen yhteiskunnan eroavuuksien vuoksi on eroja odotettavissa myös etniseen profilointiin liittyvien tutkimusten tuloksissa eivätkä toisessa maassa tehdyt havainnot ole yleistettävissä myöskään erilainen väestörakenne ja erilaiset poliisin toimintamallit huomioiden.

Etninen profilointi lisääntyi myös hetkellisesti Yhdysvalloissa 9/11 terrori-iskun jälkeen vuonna 2001. Sen myötä tutkimuksissa keskityttiin selvittämään, voisiko etninen profilointi toimia hyödyllisenä lisänä terrorismin tai rikollisuuden torjumisessa. Yleisesti tutkimuksissa on kuitenkin päädytty johtopäätökseen, että etninen profilointi on ainoastaan syrjivää eikä se ole ollut tehokas apu rikollisuuden vähentämisessä.<sup>26</sup> Etninen profilointi on lisääntynyt myös turvallisuuskoneiston toiminnassa Euroopassa useiden terrori-iskujen jälkeen.<sup>27</sup> Nämä ilmiöt vaikuttanevat myös Suomessa turvallisuusalan toimintaan ja mahdollisesti myös toimintakäytäntöihin.

---

<sup>25</sup> Murtola 2017.

<sup>26</sup> Legomsky 2005, s. 196, Harris 2006, s. 233-236, Ivanov 2017, s. 182-184.

<sup>27</sup> Ivanov 2017, s. 181.

Euroopassa kuten Yhdysvalloissakin etnisen profiloinnin tutkimus on pääasiallisesti keskittynyt julkisen turvallisuusalan toiminnan selvittämiseen. Suuri osa etnisestä profiloinnista tehdyistä tutkimuksista Euroopassa on kvantitatiivista ja selvittää poliisin tekemiä henkilötarkastuksia. Ne ovat suurimmalta osin tehty Iso-Britanniassa. Tutkimuksissa ilmeni, että etninen profilointi on laajamittaista ja kohdistuu etenkin nuoriin tummaihoisiin miehiin.<sup>28</sup> Samankaltaisiin tuloksiin on päädytty myös espanjalaisessa valtakunnallisessa tutkimuksessa ja unkarilaisessa tutkimuksessa. Espanjalaisessa tutkimuksessa ilmeni, että poliisin tarkastuksen kohteeksi joutumisen riski oli yli kolminkertainen etnisen vähemmistön edustajilla. Suurin riski kohdistui afrikkalaistaustaisiin henkilöihin.<sup>29</sup> Unkarilaisessa tutkimuksessa ilmeni, että romanitaustaiseen väestöön, joka edustaa vain 6 prosenttia Unkarin väestöstä, kohdistui 22 prosenttia poliisin henkilöllisyyden tarkastuksista.<sup>30</sup> Tutkimukset kuvastavat poliisin toiminnan kohdistuvan useammin etnisiin vähemmistöihin kuuluviin myös Euroopassa ja siten ilmiön olevan samantyyppinen USA:ssa ja Euroopassa.

Euroopassa on tehty kaksi laajamittaista tutkimusta vähemmistöjen kokemasta etnisestä profiloinnista poliisin toiminnassa. EU-MIDIS tutkimuksissa haastateltiin etnisiin vähemmistöihin kuuluvia heidän kokemuksistaan poliisin tarkastamaksi joutumisesta. Tutkimus tehtiin 11 eri EU-maassa. Ensimmäiseen tutkimukseen vuonna 2008 osallistui 23'500 eri vähemmistöihin kuuluvaa henkilöä. Tutkimuksessa todettiin, että vähemmistöön kuuluvat kokivat tulleensa poliisin tarkastamaksi useammin kuin kantaväestö ja, että he kokivat sen etnisenä profilointina. Etnisen taustansa vuoksi poliisin pysäyttämiksi koki edellisen vuoden aikana joutuneensa 41 % Saharan eteläpuolisen Afrikan maista tulleista, 36% Pohjois-Afrikkalaisista ja neljännes Itä-Eurooppalaisista maista peräisin olevista, mutta vain kymmenes venäläistaustaisista haastatelluista henkilöistä. Lähes kaikissa maissa romanit nousivat esille yleisimmin etnisen taustan vuoksi poliisin kohteeksi joutuneina. Näin oli myös suomalaisessa osatutkimuksessa, jossa tutkimuksen kohderyhmänä olleet romanit ja somalialaiset kokivat usein joutuneensa poliisin tarkkailun kohteeksi. Tutkimuksessa ei ollut vertailua valtaväestön kokemaan poliisiin tarkastustoimintaan, joten tulokset kuvastavat tutkimukseen valikoitujen eri etnisten vähemmistöryhmien kokemuksia.<sup>31</sup> EU-MIDIS tutkimusta jatkettiin samalla

---

<sup>28</sup> Renier 2010, s.128-129.

<sup>29</sup> Open justice society initiative, (<https://www.justiceinitiative.org/newsroom/survey-data-highlights-police-ethnic-bias-spain>). Luettu. 22.4.2022).

<sup>30</sup> Kádár ja Pap 2009,s. 5-7.

<sup>31</sup> EU-MIDIS,2008, s. 8-12.

tutkimusasetelmalla ja yhtä laajana 25'515 etnisiin vähemmistöryhmiin kuuluvan haastatteluna vuosina 2015-2016. Tutkimuskohteeksi valikoidut etniset vähemmistöryhmät eri maissa poikkesivat kuitenkin ensimmäisen tutkimuksen kohderyhmistä, minkä vuoksi tuloksia ei suoraan voi vertailla. Etnisen taustan perusteella syrjityksi joutumisen kokemus oli tässäkin tutkimuksessa edelleen yleinen ja 38 % oli kokenut sen edeltävän viiden vuoden ja neljännes edeltävän vuoden aikana. Afrikkalaistaustaisilla ja romaneilla syrjintäkokemukset olivat edelleen yleisimpiä. Suomesta tutkimukseen haastateltiin vain Saharan eteläpuolisesta Afrikasta kotoisin olevia ja heidän kokemuksensa etnisen syrjinnän kohteeksi joutumisesta Suomessa oli toiseksi korkein tutkittujen maiden joukossa.<sup>32</sup>

Pohjoismaissa vähemmistöryhmiin kuuluvien kokeman poliisin etnisen profiloinnin tutkimuksessa on pyritty selvittämään, millä tavalla etninen profilointi ilmenee pohjoismaisissa rakenteissa ja hyvinvointivaltion kontekstissa. Mulinari ja Keskinen pohtivat näitä seikkoja sen perusteella, mitä he olivat todenneet kahdessa erillisessä tutkimuksessa haastatteleamalla Suomessa ja Ruotsissa eri etnisiin ryhmiin kuuluvia henkilöitä ja poliiseja siitä, miten he kokivat etnisen profiloinnin ilmenevän poliisin toiminnassa.<sup>33</sup> Haastattelut toteutettiin etnisiin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä haastatteleamalla, jotka asuivat maahanmuuttajien alueilla. Haastatteluista ilmeni, että etnistä profilointia ja rasismia esiintyi etenkin alueilla, joilla oli paljon etnisiin vähemmistöihin kuuluvia asukkaita. Vaikka pohjoismaiset yhteiskunnat perustuvat taustasta riippumattomaan samanarvoisuuteen katsoivat tutkijat Pohjoismaisen mallin olevan rotuun perustuvan. Etenkin "valkoinen" iho ja stereotyyppinen eurooppalainen ulkonäkö koettiin tutkijoiden mukaan olevan pohjoismaisen valtarakenteen taustalla. Poliisin toiminnan tulkittiin olevan jakamassa ihmisiä ja alueita rodun perusteella ja ylläpitävän valtarakennetta, joka on maiden lainsäädännön vastaista diskriminointia. Etninen profilointi nähtiin pitkänä traditiona pohjoismaisessa kontekstissa, joka edelleenkin esiintyy yhteiskunnassa, vaikka egalitarismin ja tasapuolisen kohtelun tulisi olla yleisenä toimintaperiaatteena turvallisuusalan toiminnassa.<sup>34</sup>

Tukholman yliopistossa on tehty hiljattain laajamittainen tutkimus etnisestä profiloinnista poliisitoiminnassa profiloinnin kohteiden näkökulmasta. Tutkimukseen valittiin etnisiin

---

<sup>32</sup> EU-MIDIS 2017, s. 25.

<sup>33</sup> Mulinari 2017, Keskinen ym. 2018.

<sup>34</sup> Mulinari ja Keskinen, 2020, s.15-16.

vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä, joilla oli kokemusta siitä, että heidät oli poistettu tai pysäytetty poliisin tai vartijoiden toimesta. Tutkimuksessa on pyritty ymmärtämään paremmin kokemuksia etnisestä profiloinnista ja analysoimaan etnisen profiloinnin seurauksia. Tutkimus osoitti, että etnistä profilointia esiintyy Ruotsissa ja, että se on laajamittainen ongelma sen kohteeksi joutuvien mielestä. Kvalitatiivista tutkimusta katsottiin tarvittavan lisää, jotta etnistä profilointia ilmiönä voitaisiin ymmärtää paremmin. Lisäksi etnisen profiloinnin eroja eri alueilla katsottiin olevan hyödyllistä selvittää ilmiön yleistettävyyden ymmärtämiseksi.<sup>35</sup> Tutkimukset kuvastavat eri vähemmistöryhmien kokevan poliisin toiminnassa esiintyvän etnistä profilointia ja sen olevan siten osa turvallisuusalan yleisiä toimintamalleja.

Etnistä profilointia yksityisellä turvallisuusalalla on sitä vastoin tutkittu niukasti. Ruotsalaisessa Löfstrandin tutkimuksessa tutkittiin yksityisen turvallisuusalan toimijoiden suhtautumista ja tapaa kontrolloida etnistä profilointia. Siinä haastateltiin ja seurattiin yksityisiä vartijoita Ruotsin lähiöissä yhden yrityksen toiminnassa. Tutkimuksessa havainnoitiin vartijoiden toimintaa 27 erillisellä kerralla, joiden yhteydessä haastateltiin myös seurattavia vartijoita. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, miten yksityisellä turvallisuusalalla toimiva yritys yrittää välttää syytöksiä etnisestä profiloinnista ja, miten se pyrkii minimoimaan siihen liittyvien syytösten negatiivista vaikutusta yrityksen julkikuvaan.<sup>36</sup>

Löfstrand oli tietoisesti valinnut tutkimukseen yrityksen, johon oli palkattu etnisesti erilaisen taustan omaavia työntekijöitä. Yrityksen poliittinen linjaus oli myös sellainen, että eri kohteisiin yritettiin lähettää siellä yleisesti esiintyvän etnisen taustan kanssa saman taustan omaavia vartijoita ja järjestyksenvalvojia. Esimerkiksi, jos kyseessä oli hip hop konsertti lähiössä, johon odotettiin etenkin tummaihoisia kuuntelijoita paikalle, lähetettiin tummaihoisia vartijoita. Näin yritys yritti välttää syytöksiä etnisestä profiloinnista ja pyrki vähentämään ristiriitojen esiintymistä ihmisjoukkojen ja vartijoiden välillä.

Löfstrand havaitsi, että etenkin lähiöihin oli lähetetty enemmän vartioita, joilla oli maahanmuuttajatausta. Poliittinen linjaus oli yrityksen johdon, vartijoiden ja järjestyksenvalvojen mukaan toiminut etnistä profilointia koskevien syytösten välttämiseksi. Löfstrand havaitsi, että tällainen toimintamalli oli selvästi toimiva konfliktien vähentämisessä

---

<sup>35</sup> Mulinari 2017, s. 33-34.

<sup>36</sup> Löfstrand 2015, s. 153-155.

sekä etnistä profilointia koskevien syytösten syntymisen estämisessä. Samalla hän kuitenkin pohti, että tällainen politiikka voi myös voimistaa käsityksiä, että tiettyihin etnisiin taustoihin liittyisi vaaraa tai suurempaa rikollisuuden riskiä. Samalla etnisen taustan huomioiminen vartijoiden palkkaamisessa ja henkilökunnan etnisen monimuotoisuuden lisäämistavoite saattaa myös voimistaa tai ainakin ylläpitää erottelua “ruotsalaisten” ja “maahanmuuttajien” välillä.<sup>37</sup>

Tutkimuksessaan Löfstrand totesi, että yrityksen käyttämä kohteiden ja vartijoiden saman etnisen taustan hyödyntäminen oli auttanut laukaisemaan ristiriitatilanteita, kun vartijat puhuivat kohteeksi joutuneiden henkilöiden kanssa samaa kieltä. Löfstrand kuvailee esimerkiksi tilannetta, jossa vartija uhkaavassa tilanteessa selviytyy puhumalla samaa kieltä kuin maahanmuuttajataustaiset vartijan toiminnan kohteena olevat henkilöt. Toisaalta ristiriidat laukesivat myös tilanteissa, joissa vartijat ja järjestyksenvalvojat samaistuivat maahanmuuttajataustaisten henkilöiden tunteisiin ja toimintatapoihin. Löstrandin havaintojen mukaisesti myös vartijat ja järjestyksenvalvojat itse kokivat, että saman taustan omaavat vartijat auttoivat tilanteiden laukaisemisessa ja, että se lisäsi vartijoita kohtaan koettua ymmärrystä ja luottamusta.<sup>38</sup> Löfstrandin tutkimus on ainoa löytämäni osallistuvaa havainnointia hyödyntävä tutkimus yksityisen turvallisuusalan vartijoiden toiminnassa ilmenevästä etnisestä profiloinnista ja se on tehty Ruotsissa, jossa monet yksityisen turvallisuusalan yritykset ovat samoja kuin Suomessa. Tutkimus on ollut pontimena oman tutkimukseni suorittamiselle, koska Suomessa ei vastaavaa tutkimusta ole tehty.

Kanadalaiset tutkijat Kempa ja Singh esittävät, että yhteiskunnallinen poliittinen rauha etnisiltä ja rodullisilta ristiriidoilta voidaan osin ostaa yhteisesti laadittujen sääntöjen kautta ja, että niiden valvominen voidaan siirtää yksityisten markkinavoimien alla toimivien yritysten hoidettavaksi. Näin poliittista rauhaa eivät häiritsisi sääntöjen valvonta ja niihin kohdistuvien rikkeiden selvittäminen, joka olisi yksityisen turvallisuusalan tehtävä. Tutkijat tuovat esille, että tällainen toimintamalli johtaa kuitenkin rodun merkityksen kasvuun ja etnisen profiloinnin yleistymiseen, jonka avulla eliitille hankitaan turvaa ja rauhaa. Käsityksiänsä he ovat tutkineet Etelä-Afrikassa empiirisellä tutkimusasetelmalla.<sup>39</sup> USA:ssa on kvantitatiivisessa

---

<sup>37</sup> Ibid, s. 156-161.

<sup>38</sup> Löfstrand 2014, s.164-166.

<sup>39</sup> Kempa ja Singh 2008, s. 347-348.

tutkimuksessa todettu, että kauppakeskuksissa turvallisuustoimenpiteitä ja -tarkastuksia kohdistetaan enemmän etnisiin vähemmistöihin ja, että etninen profilointi on yleistä yksityisellä turvallisuusalalla.<sup>40</sup> Tutkimukset osoittavat etnisen profiloinnin olevan laajempi ongelma, joka on pidempään tunnistettu maissa, joissa rodullinen erottelu on ollut tavallista, jopa laillista. Näiden tutkimustulosten merkitystä suomalaisessa kontekstissa lisää yksityisen turvallisuusalan toimijoiden kansainvälinen verkottuminen ja yritysten globaali ylikansallinen sulautuminen.

Tutkimusta on tehty vain vähän myös siitä, miten etninen syrjintä voi vaikuttaa yksityisen turvallisuusalan yrityksen julkikuvaan ja, millä tavalla etnistä syrjintää voi ilmentyä yksityisen turvallisuusalan toimijoiden työnkuvassa. Etelä-Afrikkalaisessa etnografisessa tutkimuksessa ilmeni, että profilointia löytyy laajamittaisesti yksityisellä turvallisuusalalla. Tutkimuksessa huomattiin, että tummaihoiset miehet olivat usein profiloinnin kohteena. Tutkimuksessa huomioitiin Etelä-Afrikan erityinen tilanne apartheidin myötä, mutta katsottiin kuitenkin, että tutkimustulokset voivat olla hyödyllisiä ja yleistettäviä myös muualle.<sup>41</sup>

Thumalan (2011) tutkimuksessa tutkittiin, miten yksityisen turvallisuusalan yritykset ja toimijat kohtaavat ongelmia, jotka voivat vaarantaa yrityksen julkikuvaa ja mainetta. Tutkimuksessa haastateltiin 19 eri osakkeen omistajaa ja vaikutusvaltaista henkilöä yksityisen turvallisuusalan yrityksissä. Tutkimuksessa haastateltavat olivat laajalti sitä mieltä, että hyvä koulutus, ohjeistus ja käytännöt ovat tärkeitä hyvän julkikuvan säilyttämiseksi.<sup>42</sup>

Profilointia voidaan toteuttaa myös muun seikan kuin etnisen tausta perusteella ja sitä on tutkittu esimerkiksi huumeiden käyttäjiin tai sellaisiksi oletettujen erilaisena kohteluna turvallisuusalan toimenpiteissä. Yhdysvaltalaisessa ja kanadalaisessa tutkimuksessa todettiin yksityisellä turvallisuusalalla vartijoiden kohdatessa huumeiden käyttäjiä ja kodittomia, heihin kohdistuvan profilointia ja myös enemmän voimakeinojen käyttöä. Profiloinnin havaittiin kohdentuvan useammin syrjäytyneisiin, rakenteellisesti haavoittuviin ja etnisiin vähemmistöihin lukeutuviin henkilöihin.<sup>43</sup> Vaikka etnistä profilointia yksityisen

---

<sup>40</sup> Gabbidon, 2003, s. 353-356.

<sup>41</sup> Diphorn 2017, s. 532-537.

<sup>42</sup> Thumala 2011, s. 287-288.

<sup>43</sup> Markwick ym. 2015. s. 1117-1127.

turvallisuusalan toiminnassa on tutkittu vähemmän kuin poliisin toimintaa eri maissa, vaikuttaisi ilmeiseltä, että yksityisen turvallisuusalan toimintamallit ja etnisen profiloinnin esiintyminen niissä ovat hyvin samanlaisia kuin kansainvälisissä tutkimuksissa on poliisin toiminnasta saatu.

## 2.4 Kotimainen aikaisempi tutkimus

Suomessa on tutkittu erityisesti etnisen vähemmistön kokemuksia etenkin poliisin ja niukemmin myös yksityisen turvallisuusalan järjestyksenvalvojen ja vartijoiden kohtaamisissa. Lisäksi poliisin toimintaa on tutkittu etnisen profiloinnin toteamiseksi. Tutkimuksissa on todettu maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kokevan järjestyksenpitoon osallistuvien kohtelevan heitä syrjivästi ja heidän joutuvan useammin erilaisten järjestyksenpitoon liittyvien toimenpiteiden kohteeksi.

Suomessa on aikaisemmin tutkittu etnistä profilointia poliisin toiminnassa Profiling hankkeessa, “Pysäytetyt-Etninen Profilointi Suomessa”.<sup>44</sup> Tutkimuksessa selvitettiin haastatteluin ja observoimalla erityisesti sitä, miten etnisen profiloinnin kohteeksi joutuneet vähemmistöihin kuuluvat henkilöt kokevat poliisin ja vartijoiden heihin kohdistamat toimenpiteet ja poliisin näkökantoja näissä tilanteissa. Pääosa tutkimuksen materiaalista koostui 145 etnisiin vähemmistöryhmiin kuuluvan henkilön haastatteluista. Lisäksi haastateltiin 26 poliisia ja 14 muuta vähemmistöryhmien parissa työskentelevää kuten vartijoita, muita viranomaisia ja sosiaalityöntekijöitä.<sup>45</sup> Vähemmistöihin kuuluvat joutuivat poliisin tarkastusten kohteeksi usein tavallisissa arkisissa tilanteissa tai julkisilla paikoilla ja he kokivat tilanteet epäoikeudenmukaisina ja nöyryyttävinä sekä tilanteiden korostavan heidän asemaansa “toisenlaisina” yhteiskunnassa. Poliisin toimet liittyivät ulkomaalaisvalvontaan sekä rikosepäilyihin ja järjestyksen valvontaan. Tutkimuksessa todettiin poliisilla olevan kehotuksia ei-suomalaisten tarkastamiseen. Yhtenä tutkimuksen päähavaintona oli, että poliisilla ei ole ollut tarpeeksi toimintamalleja etnisen profiloinnin käsittelemiseen ja, ettei lainsäädännössä eikä koulutuksessa ole otettu tarpeeksi huomioon etnistä profilointia.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> Keskinen ym. 2018.

<sup>45</sup> Keskinen ym. 2018, s. 20-23.

<sup>46</sup> Ibid, s.111-114.

Tutkimuksessa tultiin johtopäätökseen, että etnistä profilointia esiintyy poliisin ja järjestyksenvalvonnan toiminnassa. Vaikka poliisi onkin keskeisin viranomainen järjestyksenpidossa, vähemmistöjen edustajien haastatteluista ilmeni, että vartijat/järjestyksenvalvojat koetaan suuremmaksi ongelmaksi etnisen profiloinnin osalta.<sup>47</sup> Tutkimuksessa annettiin suosituksia käytäntöjen parantamiseksi ja suositeltiin, että yksityisen turvallisuusalan ohjeita, määräyksiä ja henkilöstön käytäntöjä tulisi tarkastella. Lisäksi suositeltiin, että selvitetään, miten etninen profilointi näyttäytyy yksityisellä turvallisuusallalla ja, miten koulutuksessa siihen valmistaudutaan.

*“Yksityisen turvallisuusalan ohjeet ja määräykset: - Vartijoiden koulutuksen lisäksi suosittelemme, että yksityisen turvallisuusalan ohjeita ja määräyksiä tarkastellaan sen selvittämiseksi, miten ne käsittelevät vähemmistöjen ja etnisen profiloinnin kysymyksiä.”*<sup>48</sup>

*“Vartijoiden ja rajavalvontaviranomaisten koulutus: - Tulisi selvittää miten vartijoiden, tullivirkailijoiden ja rajavartijoiden koulutuksessa käsitellään työskentelyä rodullistettujen vähemmistöjen kanssa ja keinoja etnisen profiloinnin välttämiseksi, jotta voidaan määritellä, onko koulutusta tarpeen kehittää. - Suosittelemme erityisesti, että vähemmistöjä, rasismia ja etnistä profilointia koskevat kysymykset sisällytettäisiin vartijoiden koulutusohjelmiin, sillä tutkimuksemme tulokset osoittavat vartijoiden työhön liittyviä vakavia ongelmia. Vaikka vartijoiden koulutusjaksot ovat lyhyitä, on tarpeen käsitellä kyseisiä aiheita. Vartijat suorittavat nykypäivän Suomessa suuren osan valvonnasta kaupallisissa tiloissa, kaupunkialueilla ja julkisen liikenteen asemilla.”*<sup>49</sup>

Nuorten vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden kokemuksia etnisestä profiloinnista poliisin toiminnassa on selvitetty myös pohjoismaisessa tutkimuksessa, jossa haastateltiin 121 etnisiin vähemmistöihin kuuluvaa nuorta heidän kokemuksistaan poliisin kohtaamisista Suomessa, Norjassa, Ruotsissa ja Tanskassa. Tutkimuksessa ilmeni, että vähemmistöihin kuuluvat henkilöt kokivat, että heihin kohdistui epäoikeudenmukaisia epäilyjä ja toimenpiteitä sekä, että heitä seurattiin syrjivästi heidän etnisen taustansa takia. Haastateltavat kuitenkin kokivat, että myös he olivat poliisin suojelemia. Tutkimuksen johtopäätöksissä todettiin, että kokemukset

---

<sup>47</sup> Ibid, s.111.

<sup>48</sup> Keskinen ym. 2018 s.119.

<sup>49</sup> Ibid, s.119.

poliisin epäoikeudenmukaisista toimenpiteistä voivat vahvistaa epäluuloisuuden tunnetta poliisia kohtaan ja johtaa siihen, että vähemmistöihin kuuluvat henkilöt kokevat itsensä ulkopuolisina muusta yhteiskunnasta.<sup>50</sup>

Suomessa on myös tutkittu, miten etnisiin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt kokevat kunnioitusta, oikeudenmukaisuutta, kohteliaisuutta poliisin kohtaamisissa. Egharebvan tutkimuksessa haastateltiin 205 etnisiin vähemmistöihin kuuluvaa henkilöä. Haastatteluista ilmeni, että etnisiin vähemmistöihin kuuluvilla henkilöillä oli negatiivisia kokemuksia poliisista ja, että kohtaamisissa esiintyi myös rasistista kielenkäyttöä. Tutkimuksen johtopäätöksenä oli, että kunnioittava käytös ilman solvaavaa huumoria vaikuttaa positiivisesti poliisin julkikuvaan etnisten vähemmistöjen kohtaamisissa.<sup>51</sup> Tutkimukset poliisin toiminnasta vähemmistöihin kuuluvia kohtaan ovat siten tuloksiltaan yhteneviä ja osoittavat vähemmistöihin kuuluvien kokevan poliisin toiminnan heitä kohtaan syrjivänä ja heidän olevan tarkemman kontrollin alaisina ja joutuvan herkemmin poliisin tarkastamiksi. Tutkimuksissa esille tullut poliisien jopa rasistinen kielenkäyttö tukee näitä kokemuksia.

Romanit ovat yksi Suomessa pisimpään ollut etninen vähemmistöryhmä, joka on erottunut valtaväestöstä. Romanitaustaisten henkilöiden kokemuksia kohtaamisista poliisin kanssa on Suomessa tutkittu jo pitkään ja sen perusteella romanit ovat kokeneet tulevansa epäoikeudenmukaisesti kohdelluksi etnisen profiloinnin kohteenaolon vuoksi.<sup>52</sup> Tietoisuus etnisten vähemmistöjen tasapuolisen kohtelun vaatimuksista ei näyttäisi parantaneen romanitaustaisen väestön kokemuksia turvallisuusalaa tai poliisia kohtaan. Tuoreessa Poliisiammattikorkeakoulun julkaisemassa “Poliisi ja romanit -yhdenvertaisuuden ja yhteistyön kysymyksiä” katsauksesta ilmenee, että romanitaustaiset henkilöt eivät edelleenkään tunne itseään tasapuolisesti tai yhdenvertaisesti kohdelluiksi. Katsauksessa ilmenee myös, että vaikka romanitaustaisten asema yhteiskunnassa on vahvistunut, silti heidän kokemuksensa poliisin toiminnasta ovat edelleen aiempaan tapaan syrjiviä. Katsauksessa käydään läpi, miten poliisin tulisi rakentaa kanssakäymistä romanitaustaisten henkilöiden kanssa ja, miten heitä tulisi kohdella tasapuolisesti yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Raportissa esitetään, ettei omaa harkintavaltaa tilanteissa saisi käyttää ja, että tilanteissa tulisi

---

<sup>50</sup> Haller ym. 2020, s. 7-17.

<sup>51</sup> Egharevba 2021, s.139-141.

<sup>52</sup> Katso esim, Tervonen, 2012.

kohdella kaikkia samalla tavalla etnisestä taustasta riippumatta.<sup>53</sup> Vaikka raportti koskeekin romanitaustaisten ja poliisin kanssakäymistä katsauksesta tulee ilmi, että yhdenvertaisen kohtelun tavoitteet eivät rajaudu pelkästään romaneihin, vaan samoja toimintaperiaatteita tulisi soveltaa kaikkiin tilanteisiin jokaisen vähemmistön kohtaamisissa.<sup>54</sup>

Himasan tutkimuksessa käytettiin materiaalia Pysäytetyt hankkeesta ja se paneutui romanien kohtaamisiin turvallisuusalan toimijoiden kanssa. Tutkimuksessa oli haastateltu yhdeksää kadulla asuvaa ja työskentelevää henkilöä heidän kokemuksistaan poliisin, järjestyksenvalvojen ja vartijoiden kohtaamisista. Tutkimuksessa ilmeni, että romanien henkilöllisyys tarkastettiin ja, että heidät pysäytettiin tai poistettiin usein julkisilta alueilta. Haastateltavat kokivat, että heitä ei kohdeltu yhteiskunnassa tasa-arvoisesti ja he kokivat poliisin ja vartijoiden toiminnan syrjivänä ja rankaisevana. Romanit kokivat luottamuspulaa vartijoita ja poliisia kohtaan, pelkäsivät turvallisuusalan toimijoita ja kokivat itsensä nöyryytetyksi.<sup>55</sup>

Pysäytetyt hankkeessa mukana olleen Rouskun sosiologian pro gradu tutkielmassa vuodelta 2018 haastateltiin kahtatoista yksityisen turvallisuusalan vartijaa ja tutkittiin leimaamisteorian avulla, millaisia representaatioita rodullistettuihin ja etnisiin vähemmistöihin liitettiin vartijoiden kielenkäytössä. Rousku selvitti haastatteluissa myös keihin kontrollitoimia kohdistettiin. Lisäksi tutkittiin observoimalla vartijakoulutusta millä tavoin etninen profilointi on koulutuksessa huomioitu ja, miten se valmistaa kohtaamaan siihen liittyviä tilanteita. Tutkimuksessa ilmeni, että etnistä profilointia esiintyi yksityisellä turvallisuusalalla ja, että se kohdistui erityisesti romaneihin. Rousku tuli johtopäätökseen, että kontrollitoimet eivät kohdistuneet satunnaisesti vaan ne kohdennettiin tiettyihin etnisiin ryhmiin ja niissä korostui yksilötason tekijät kuten kohdehenkilön etnisyys, kieli ja pukeutuminen.<sup>56</sup> Rouskun haastattelemista vartijoista vain kolmannes tunnisti etnisen profiloinnin käsitteen ja koulutuksessa rasismia ja etnistä profilointia käsiteltiin hyvin vähän tai ei lainkaan.<sup>57</sup> Haastatellut vartijat kokivat koulutuksen riittämättömänä eivätkä työelämän haasteisiin

---

<sup>53</sup> Vanhanen 2021, s. 20-21.

<sup>54</sup> Ibid, s. 34.

<sup>55</sup> Himanen 2019, s.174-175.

<sup>56</sup> Rousku 2018, s. 74-75.

<sup>57</sup> Ibid, s. 38-39.

vastaavana. Rouskun mukaan suurin osa haastateltavista koki, että oikeanlainen profilointi opitaan työelämässä työtä tekemällä.<sup>58</sup>

Muut yksityisen turvallisuusalan toimintaa etnisten vähemmistöjen kohtaamisissa selvittäneet tutkimukset ovat poliiseihin kohdistuneen tutkimuksen tavoin keskittyneet vähemmistöryhmien kokemusten selvittämiseen. Saarikkomäen tutkimuksessa haastateltiin nuoria ja tutkittiin nuorten suhtautumista poliisiin ja järjestyksenvalvojiin/vartijoihin. Tutkimuksessa ilmeni, että nuorilla ei ole yhtä suurta luottamusta yksityisen turvallisuusalan toimijoihin kuin poliisiin. Vartijoiden ja järjestyksenvalvojien havaittiin kohdistavan valvontatoimenpiteitä enemmän alempaan sosiaaliluokkaan kuuluviin nuoriin, mutta tutkimusmateriaalin koko ei riittänyt selvittämään, oliko etnisellä taustalla merkitystä valvontatoimenpiteiden kohteeksi joutumisessa.<sup>59</sup>

Saarikkomäen ja Alvesalon tutkimuksessa ilmeni samalla tavalla, että kaupunkitiloissa etnisen taustan omaavat henkilöt kokevat yksityisen turvallisuusalan toimijoiden kohtelevan heitä syrjivästi ja epäoikeudenmukaisesti. Tutkimuksessa haastateltiin 30 nuorta maahanmuuttajataustaista henkilöä. Haastatteluissa he kuvasivat, kuinka heidät helpommin poistetaan paikalta, heidän toimintaa valvotaan ja, että he useammin ovat epäiltyjä eri rikkeistä. Tutkijat ehdottavat, että yksityisen turvallisuusalan vartijoiden ja järjestyksenvalvojien pidemmällä koulutuksella tulisi huomioida yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu.<sup>60</sup>

Aikaisemmasta tutkimuksesta ilmenee, että etninen profilointi on yleinen ongelma maailmalla ja myös Suomessa turvallisuusalalla. Vähemmistöryhmät kokevat turvallisuusalan toiminnan syrjivänä, yksityiseltä turvallisuusalalta tutkimustieto on kuitenkin hyvin niukkaa.

Yksityisen turvallisuusalan toimijoiden käsityksiä ei ole juurikaan selvitetty. Yksityinen turvallisuusala on viime vuosien aikana ollut selvässä kasvussa. Yksityisen turvallisuusalan toimijat toteuttavat aiempaa enemmän tehtäviä, jotka perinteisesti on koettu kuuluvan julkisen turvallisuusalan toimijoiden tehtäviin. Kansainvälisessä ja suomalaisessa tutkimuksessa on todettu, että yksityisen ja julkisen turvallisuusalan rajat ovat epämääräisiä ja, että lainsäädäntö ei ole pysynyt yksityisen turvallisuusalan kasvun ja tehtäväkentän muutoksen mukana.

---

<sup>58</sup> Ibid, s. 74-75.

<sup>59</sup> Saarikkomäki 2017, s. 91-92.

<sup>60</sup> Saarikkomäki ja Alvesalo - Kuusi 2018, s. 138-140.

Yksityisen turvallisuusalan tutkimuksen niukkuus, vaikka etnistä profilointia sinänsä on todettu esiintyvän turvallisuusalalla, tekee tutkimuksen tärkeäksi ja kiinnostavaksi. Yksityisen turvallisuusalan toimijoiden näkemykset ovat vielä pääosin selvittämättä.

### **3 Etnistä profilointia koskeva lainsäädäntö**

#### **3.1 Kansainvälinen lainsäädäntö**

Kansainvälisessä tai eurooppalaisessa lainsäädännössä ei ole olemassa mitään yhtenäistä suoraan etnisen profiloinnin määrittelevää tai kieltävää normistoa. Etninen profilointi on kuitenkin monien ihmisoikeuksiin liittyvien perusoikeuksien vastainen, joita jokaisen EU-valtion tulee noudattaa. Erityisesti etnisen profiloinnin hyödyntäminen henkilöiden tarkastuksessa ja etsinnässä voi olla ristiriidassa yksityisyydestä ja henkilötietojen suojasta sekä turvallisuusalan toimijoiden voimankäytöstä annettujen määräysten kanssa.<sup>61</sup> Etnisesti syrjivän kohtelun kieltämisestä on säädetty “Euroopan Neuvoston direktiivissä 2000/43/EY, annettu 29. päivänä kesäkuuta 2000, rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta”. Direktiivissä etnisenä syrjintänä nähdään muun muassa toiminta, jossa henkilöä kohdellaan rodun tai etnisen alkuperän perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta tai, jos toiminta johtaisi siihen, että henkilö asetettaisiin erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden. Syrjintänä nähdään direktiivin mukaan myös häirintä, jossa rotuun tai etniseen alkuperään liittyvällä haitallisella käytöksellä tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön arvoa ja luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.<sup>62</sup>

Oikeuskäytäntöä etnisestä profiloinnista on vain vähän eikä sen oikeustulkintaan ole paneuduttu kuin vasta aivan viime aikoina. Yksi merkittävä tapaus etnisen profiloinnin kannalta on Rosalind Williams Lecraft v. Spain. Tapauksessa vähemmistötaustainen naishenkilö pysäytettiin vuonna 1992 juna-aseamalla Valladolidissa Espanjassa ja häntä pyydettiin näyttämään henkilöllisyystodistuksensa. Poliisi oli pysäytyksen aikana ilmaissut, että hänellä oli velvollisuus pysäyttää nainen. Velvollisuus perustui poliisin mukaan

---

<sup>61</sup> De Schutter ja Ringelheim 2008, s. 363-364.

<sup>62</sup> Euroopan Neuvoston direktiivi 2000/43/EY.

poliisiviranomaisten yleiseen ohjeistukseen. Poliisin mukaan ohjeistus velvoitti profiloimaan tietynnäköiset henkilöt, koska he usein ovat laittomia maahanmuuttajia.<sup>63</sup>

Nainen valitti tapauksesta poliisiviranomaisille ja tuomioistuimille, jotka hylkäsivät kanteen. Kansalliset tuomioistuimet perustelivat kanteen hylkäämistä sillä, että naisen etnisyyden vuoksi poliisilla oli perusteltu syy olettaa naisen suuremmalla todennäköisyydellä olevan laitton maahanmuuttaja. Myöhemmin tapauksesta tehtiin valitus Euroopan Ihmisoikeuskomitealle. Valitus johti lopuksi siihen, että Espanjan poliisi vuonna 2010 pyysi virallisesti anteeksi toimintaansa. Anteeksiopyynnöllä poliisi tunnusti, että tapauksessa pysäytys oli tehty pelkästään naisen etniseen taustaan perustuen ja, että se oli siten ollut lainvastainen. Poliisiviranomaiset korostivat, että nykyään poliisit saavat enemmän koulutusta samankaltaisissa tilanteissa toimimisesta ja, että yhteiskunta on kehittynyt enemmän monikulttuuriseen suuntaan.<sup>64</sup>

Ranskassa “Seyedi and others” tapauksessa 13 pohjois-afrikkalaistaustaista nuorta miestä valitti poliisin Pariisissa tekemistä epäasiallisista ihonvärin perusteella tehdyistä henkilötarkastuksista. Tarkastukset oli tehty, kun miehet olivat tehneet arkipäiväisiä aktiviteetteja tavallisilla julkisilla alueilla kuten istuneet ravintoloiden terassilla tai kotinsa ulkopuolella, kävelleet kaduilla tai keskustelleet kaupungin keskustassa. Valitus tehtiin monen ranskalaisen kansalaisjärjestön avustamana. Tapauksessa Ranskan viranomaiset eivät antaneet selkeitä syitä tarkastuksille. Miehet valittivat asiasta vuonna 2015 Cour d’appel muutoksenhakutuomioistuimeen, jossa viiden miehen tapaukset nähtiin epäasiallisina pysäytyksinä, koska pysäytyksistä ei ollut tehty mitään merkintöjä poliisin asiakirjoihin, mutta pysäytyksille oli useita silminnäkijöitä. Ranskan valtio teki valituksen kaikista viidestä tapauksesta Ranskan asiassa viimeiseen muutoksenhakutuomioistuimeen (Cour de cassation). Kahdeksasta alemman oikeusasteen hylkäämästä kanteesta asianomistajat tekivät myös valituksen kyseiseen tuomioistuimeen. Tuomioistuin päätti, että epäasiallisesti tarkastetun henkilön on näytettävä, että tapauksessa poliisi on käyttäytynyt syrjivästi. Tämän jälkeen valtiolla on todistustaakka siitä, että tarkastus tai pysäytys on tapahtunut objektiivisin menetelmin. Kahdeksan asianomistajan tapauksessa tuomioistuin ei katsonut olevan riittävästi todistusaineistoa syrjivän kohtelun todentamiseksi. Kuusi miehistä valitti edelleen Euroopan ihmisoikeustuomioistuimeen vuonna 2017. Päätöstä asiassa ei ole vielä saatu, mutta tapauksen

---

<sup>63</sup> Rosalind Williams Lecraft v. Spain, 2009.

<sup>64</sup> Open justice initiative, (<https://www.womenslinkworldwide.org/files/1188/resumen-de-la-sentencia-solo-en-ingles.pdf> luettu, 22.11.2021).

arvioidaan voivan olla merkittävä käännekohta etnisen profiloinnin tulevissa oikeustapauksissa.<sup>65</sup>

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on ensimmäistä kertaa käyttänyt termiä etninen profilointi vuonna 2019 tapauksessa *Lingurar v. Romania*.<sup>66</sup> Tapauksessa Romanian poliisi oli tunkeutunut romanitaustaisen perheen kotiin ja käyttänyt väkivaltaa ja solvannut perheenjäseniä, koska poliisi oli epäillyt, että romanit olivat laittomasti kaataneet puita. Viranomaiset puolustivat tapauksessa kantaansa väittämällä, että voimakeinoja tapauksessa oli käytetty itsepuolustustarkoituksessa. Romanian tuomioistuin yhtyi viranomaisten kertomukseen ja katsoi, että voimakeinot tapauksessa olivat olleet asiallisia ja perusteltuja. Tapauksesta valitettiin Euroopan ihmisoikeustuomioistuimeen.

Päätöksissä Euroopan ihmisoikeustuomioistuin katsoi, että poliisi oli käyttänyt voimakeinoja epäsuhteessa lain rikkomuksiin ja, että voimankäyttö oli johtunut poliisin ennakkoluuloista etnistä vähemmistöä kohtaan. Tapauksessa etnisen profiloinnin nähtiin olevan linkitetty poliisin toimintaan vähemmistön edustajia kohtaan. Viranomaiset eivät myöskään olleet puuttuneet poliisin toimintaan asiallisella tavalla. Tapaus osoittaa, että etninen profilointi on vakiintumassa oikeusterminä eikä se pelkästään rajoitu poliisin pysäytyksiin ja henkilöllisyyden tarkistamiseen. Etninen profilointi käsitteenä voi ihmisoikeustuomioistuimen tulkinnan mukaisesti tulla kyseeseen kaikessa poliisin toiminnassa, joka käsittelee valtaa, kontrollia tai tietyn etnisen vähemmistön syrjintää profiloinnin avulla.<sup>67</sup>

Hollannissa 2021 Haagin käräjäoikeudessa käsitellyssä *Bamenga* tapauksessa hollantilainen tummaihoisen miehen valittiin siitä, että hänet tarkistettiin lentokentällä pelkästään hänen ihonväriänsä takia hänen palatessaan takaisin kotimaahansa Hollantiin. Valittaja oli kongolaistaustainen ja toimi myös Eindhovenin kunnanvaltuutettuna. Tuomioistuin hylkäsi kanteen ja huomautti ratkaisussaan, että ihonväri tarkistusmielessä voi olla perusteltua tietyissä tapauksissa. Kyseinen päätös ja ratkaisu on saanut hyvin paljon huomiota mediassa ja päätöksen perusteella Hollannin viranomaisia on syytetty etnisestä profiloinnista ja etnisestä

---

<sup>65</sup> Open Justice Initiative, (<https://www.justiceinitiative.org/litigation/seydi-and-others-v-france> , luettu 22.11.2021).

<sup>66</sup> *Lingurar and Others against Romania* 2018.

<sup>67</sup> *Lingurar and Others against Romania* 2018, kohta 66-82.

syrynnästä.<sup>68</sup> Tapaus kuvastaa, ettei etninen profilointi ole kansallisessa oikeuskäytännössä vakiintunut oikeudellisesti arvioitavana toimintamallina vaan tapaukset ratkaistaan yksilökohtaisesti. Median paine tulee kuitenkin johtamaan siihen, että etniseen profilointiin johtavia toimintaohjeita käsitellään laajemmin myös kansallisissa oikeusistuimissa. Etniseen profilointiin liittyvien oikeustapausten seuranta ja tutkimusta onkin siten syytä jatkaa aktiivisesti myös tulevaisuudessa.

### 3.2 Kotimainen lainsäädäntö

Etninen profilointi ilman perusteltua syytä on perustuslain 6 § ja 7§ vastaista ja luokitellaan etniseksi syrjinnäksi. Perustuslain 6 § mukaan *“Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.”* Lain 7 § säättää oikeudesta elämään, sekä henkilökohtaiseen vapauteen että koskemattomuuteen. *“Jokaisella on oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen.*

*Ketään ei saa tuomita kuolemaan, kiduttaa eikä muutoinkaan kohdella ihmisarvoa loukkaavasti. Henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ei saa puuttua eikä vapautta riistää mielivaltaisesti eikä ilman laissa säädettyä perustetta. Rangaistuksen, joka sisältää vapaudenmenetyksen, määrää tuomioistuin. Muun vapaudenmenetyksen laillisuus voidaan saattaa tuomioistuimen tutkittavaksi. Vapautensa menettäneen oikeudet turvataan lailla.”<sup>69</sup>*

Yhdenvertaisuuslaki uudistui vuoden 2015 alusta. Laki kumosi vanhan yhdenvertaisuuslain vuodelta 2004. Yhdenvertaisuuslakiin vuonna 2004 sisällytettiin vuonna 2000 annettu “Neuvoston direktiivi 2000/43/EY, annettu 29 päivänä kesäkuuta 2000, rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta”. Laki ei kuitenkaan mitä ilmeisimmin tavoitteitaan täysin saavuttanut, sillä YK:n rotusyrjinnän vastainen komitea (CERD) kiinnitti 2009 huomiota Suomessa, erityisesti nuorissa ikäryhmissä,

---

<sup>68</sup> Euronews, 2021, (<https://www.euronews.com/2021/09/22/dutch-activists-lose-ethnic-profiling-case-but-vow-to-appeal> luettu 8.2.2022),

Politics today, 2021 (<https://politicstoday.org/racial-profiling-is-institutionalized-in-our-society-an-interview-with-mpanzu-bamenga/> luettu 8.2. 2022),

Independant, 2021, (<https://www.independent.ie/world-news/dutch-activists-lose-ethnic-profiling-case-but-vow-to-appeal-40877107.html> luettu 8.2.2022),

Bamenga vs. de Stichting Radar Inc. 2021.

<sup>69</sup> Suomen perustuslaki 731/1998.

esiintyviin rasistisiin ja muukalaisvihamielisiin asenteisiin sekä romanien heikompaan asemaan yhteiskunnassa. CERD kehotti Suomea edistämään tietoisuutta kulttuurisesta monimuotoisuudesta, torjumaan kielteisiä asenteita ja edistämään vähemmistöjen kotoutumista.<sup>70</sup> Myös Euroopan rasismien ja suvaitsemattomuuden vastainen komissio (ECRI) oli jo vuonna 2007 kiinnittänyt huomiota samoihin seikkoihin. Jo näitä ennen oli Oikeusministeriö asettanut 2007 yhdenvertaisuustoimikunnan laatimaan ehdotusta uudeksi yhdenvertaisuuslaiksi ja siten yhdenvertaisuuslain uudistaminen oli tullut ilmeiseksi hyvin pian lain voimaantulon jälkeen.<sup>71</sup>

Lakiuudistuksen (2015) keskeisenä tavoitteena oli lisätä yhdenvertaisuuden toteutumista kaikessa julkisen vallan ja yksityisten toimijoiden välisessä toiminnassa. Lain uudistuksen tavoitteisiin kuului myös ehkäistä ja minimoida syrjintää ja lisätä siihen liittyvää oikeussuojaa. Yhdenvertaisen kohtelun edistämismittavuus ja suunnitteluvastuu lisättiin kaikille viranomaisille, koulutuksen järjestäjille, oppilaitoksille ja työnantajille.<sup>72</sup> Tämän lisäksi ulkomaalaislakiin lisättiin pykälä, jolla kiellettiin etninen profilointi.<sup>73</sup> Yhdenvertaisuuslaki on yleislaki, joka konkretisoi perustuslain, EU-oikeuden yhdenvertaisuuden edellytysten ja syrjinnän kieltävien normien sekä kansainvälisten ihmisoikeussopimusten sisältöä.<sup>74</sup> Siten yhdenvertaisuuslain tulkinnassa tulisi huomioida myös aiemmin edeltävässä kappaleessa 3.1. Kansainvälinen lainsäädäntö esitetyt säädökset.

Valtioneuvoston tilaamassa tutkimuksessa yhdenvertaisuuslain arvioinnista vuonna 2020 kiinnitettiin huomiota siihen, etteivät yhdenvertaisuuslain tavoitteet olleet riittävässä määrin toteutuneet ja, että lain vaikutus oli jäänyt vajavaiseksi. Tutkimuksessa selvitettiin lain uudistuksen onnistumista.<sup>75</sup> Tutkimuksessa haastateltiin yhteensä 71 henkilöä eri organisaatioista, joista pääosa toimi valtionhallinnossa kuten eri ministeriöissä, yhdenvertaisuusasioita selvittävinä oikeusviranomaisina kuten yhdenvertaisuusvaltuutettu ja eduskunnan oikeuskanslerin viraston asiantuntijat ja lisäksi haastateltiin eri työmarkkinaosapuolia. Tutkimuksessa selvitettiin myös eri viranomaisten toiminnassa

---

<sup>70</sup> Ojanen, Anttila-Ojanen 2019, s. 57.

<sup>71</sup> Ibid, s. 58.

<sup>72</sup> Nieminen ym. 2020, s. 13-14.

<sup>73</sup> Ulkomaalaislaki 30.4. 2004/301.

<sup>74</sup> Lavapuro, Anttila-Ojanen 2019, s. 65.

<sup>75</sup> Nieminen ym. 2020, s. 16-17.

yhdenvertaisuuden toteutumista syrjintään liittyviä kanteluita analysoimalla. Tutkimuksen haastateltavien mukaan edelleen paljon syrjintää jää piiloon eikä yhdenvertaisuuslaki anna riittävää oikeusturvaa näissä tilanteissa.<sup>76</sup> Kyseisissä tilanteissa tutkimus ei havainnut selkeitä muutoksia tai vaikutuksia uudistetun lain perusteella käytännössä etniseen profilointiin liittyvien tapausten selvittelyssä.<sup>77</sup>

Yksityisen turvallisuusalan toimijoita velvoittaa yhdenvertaisuuslain 4 § ja 5 §. Etenkin 4 § 1 momentti on merkityksellinen yksityisen turvallisuusalan yritysten ja yhdistysten näkökulmasta. Yhdenvertaisuuslain 4 § 1 momentin, mukaisesti, *“Viranomaisella tarkoitetaan tässä laissa valtion viranomaisia, kunnallisia viranomaisia, itsenäisiä julkisoikeudellisia laitoksia ja eduskunnan virastoja sekä Ahvenanmaan maakunnan viranomaisia niiden soveltaessa valtakunnan lainsäädäntöön kuuluvia säädöksiä. Mitä viranomaisesta säädetään, sovelletaan myös muuhun julkista hallintotehtävää hoitavaan.”*<sup>78</sup> Eduskunnan oikeusasiamiehen oikeuskäytännöstä on ilmennyt että, *“lain 4 §:n viranomaisella tarkoitetaan myös julkisoikeudellista yhdistystä ja yksityisiä toimijoita niiden hoitaessa julkisia hallintotehtäviä sekä valtion liikelaitoksia.”* Esimerkiksi tapaus Dnro 651/4/15 käsitteli VR-Yhtymä Oy:n ravintolavaunujen käytäntöjä suhteessa vammaisiin henkilöihin. Tapauksessa kantelija oli pyytänyt oikeusasiamiehen kannanottoa siihen, onko liikuntarajoitteisten henkilöiden tarpeet otettu riittävästi huomioon. Lisäksi kantelija katsoi, että ravintolavaunuissa ei ollut paikkoja, joita vammaiset ja liikuntavammaiset henkilöt olisivat voineet hyödyntää. Oikeusasiamies katsoi tapauksessa, että asia kuului EU:n toimivaltaan, sillä asia kuuluu perussopimukseen ja, että oikeusasiamies ei siten pätevästi voinut ottaa kantaa tapaukseen. Johtopäätöksissään oikeusasiamies katsoo kuitenkin, että ravintolavaunun yhdenvertaisuuden kannalta on epäoikeudenmukaista, että vammaisilla henkilöillä ei ole samanlaista osallistumismahdollisuutta ravintolavaunun palveluihin. Oikeusasiamies huomauttaa täten johtopäätöksissään siitä, että VR-Yhtymän turvallisuusosaston tulee jatkossa pyrkiä edistämään yhdenvertaisuutta ja vammaisten mahdollisuuksia päästä ravintolavaunuihin.<sup>79</sup>

Yksityisen turvallisuusalan toimijat tekevät hyvin samanlaisia tehtäviä kuin julkisen turvallisuusalan toimijat. Samalla yksityinen turvallisuusala toimii usein myös julkisilla

---

<sup>76</sup> Nieminen ym. 2020, s. 104.

<sup>77</sup> Ibid s. 27.

<sup>78</sup> Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

<sup>79</sup> Dnro 651/4/15.

alueilla. Käytännössä tämä tarkoittaa, että 4 § sovelletaan myös yksityisen turvallisuusalan yhteisöihin ja yrityksiin.

Yhdenvertaisuuslain 5 § mukaan, *“Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.”*<sup>80</sup>

Yksityisen turvallisuusalan yritys tai yhdistys on tämän mukaan velvollinen laatimaan suunnitelman, mikäli yrityksen palveluksessa on yli 30 henkilöä.<sup>81</sup> On huomioitava, että myös tämän velvoitteen ulkopuolella yritykset ja yhdistykset ovat velvollisia edistämään yhdenvertaisuutta toiminnassaan. Lisäksi etniseen profilointiin liittyvä syrjintä ja yhdenvertaisuusongelmat ovat aktualisoituneet mediassa ja yleisessä tietoisuudessa, mikä korostaa myös yritysten ja yhdistysten tarvetta huomioida ne.

Etniseen profilointiin liittyviä viimeaikaisia oikeustapauksia on niukasti ja ratkaisut niistäkin vielä pääosin puuttuvat, mutta ajan myötä ne tullevat muuttamaan turvallisuusalan käytäntöjä ja laintulkintoja tulevaisuudessa.

## **4 Tutkimuskysymykset, aineisto ja menetelmät**

### **4.1 Tutkimuskysymykset**

Pyrin tutkimuksessani selvittämään, miten yksityisen turvallisuusalan vartijat ja esimiehet näkevät ja ymmärtävät etnisen profiloinnin ilmiönä ja, miten he kokevat sen käytännössä. Samalla selvitän minkälaisia ohjeita ja määräyksiä yrityksissä käytetään etnisen profiloinnin välttämiseksi ja, miten vartijat ymmärtävät ja turvautuvat ohjeistukseen ja lainsäädäntöön käytännön tilanteissa.

---

<sup>80</sup> Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

<sup>81</sup> Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

Pääkysymyksiä, joihin pyritään vastaamaan ovat,

1. Miten etninen profilointi näyttäytyy yksityisellä turvallisuusalalla sen toimijoiden näkökulmasta? Pyrkivätkö he ja, millä keinoilla työssään etnisten vähemmistöjen kanssa välttämään profilointia ja, miten he kokevat nämä tilanteet ja niissä toimivat?
2. Millaisena alalla toimivat kokevat koulutuksen ja ohjeistuksen etnisen profiloinnin kontrolloimiseksi ja välttämiseksi yksityisellä turvallisuusalalla?
3. Miten yksityisen turvallisuusalan yritysten sisällä huomioidaan ja mahdollisesti hyödynnetään etninen monimuotoisuus ja maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kulttuuriosaaminen henkilöstön rekrytoinnissa ja työtehtävien jaossa?

Pyrin yksityisen turvallisuusalan vartijoita, järjestyksenvalvoja ja esimiestehtävissä olevia haastattelemaan selvittämään, miten he näkevät etnisen profiloinnin omassa työssään ja käytännön esimerkkejä kysymällä selvittämään toimintamalleja, joita heillä työssään on etnisten vähemmistöjen kohtaamisissa. Lisäksi selvitän, minkälaisia tilanteita järjestyksenvalvojat ja vartijat kokevat asiakkaiden kohtaamisissa ja pyrin selvittämään, heidän kokemuksiaan ja näkemyksiään tilanteista. Lisäksi selvitän, onko alalla yhdenvertaisuuden ja rasismien huomioimisesta kirjallista ohjeistusta, jota käytetään, kun lähestytään eri etnisiin ryhmiin kuuluvia henkilöitä. Kysyn myös vartijoilta ja järjestyksenvalvojilta, miten he ovat kokeneet lainsäädännön kehittyneen ja muuttuneen viime vuosina ja kokevatko he ohjeistuksen ja lainsäädännön selkeäksi ja riittäväksi ja, onko sen kautta mahdollista toimia.

Tarkastelen myös, miten työntekijöiden monikulttuurinen tausta huomioidaan työtehtävien jaossa ja henkilöstön rekrytoinnissa. Haastatteluissa selvitetään myös, onko yrityksissä jouduttu puuttumaan työntekijöiden toimintaan etnisiin vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden kohtaamisissa ja, minkälaisissa tilanteissa tämä on tapahtunut. Yrityksien mahdolliset kokemukset median kanssa tai muun ulkopuolisen tahon kanssa vähemmistöjen kohtelun takia pyritään myös selvittämään.

## **4.2 Tutkimusaineisto ja haastattelujen toteutus**

Tutkielmassa on tehty yhdeksän haastattelua yksityisen turvallisuusalan työntekijöiden kanssa. Tutkielmassa on haastateltu työntekijöitä sekä esimiesasemassa että kenttätyössä olevia. Lisäksi on tehty yksi haastattelu ruotsalaisen yksityisen turvallisuusalan turvallisuuspäällikön kanssa.

Tutkimuksessa haastateltavien hankkimisessa käytettiin harkinnanvaraista otantaa<sup>82</sup> Pyrimme valitsemaan vartijoita ja järjestyksenvalvoja tarpeeksi pitkällä kokemuksella. Tällä varmistettiin, että kaikki vartijat olivat käsitelleet kaikkia näkökulmia ja aiheita, mitä tutkimuksessamme käsiteltiin. Useimmilla haastateltavilla oli yli 10 vuoden työkokemus ja monivuotinen työkokemus myös nykyisestä työkohteestaan. Haastattelut pyrittiin tekemään sellaisissa ympäristöissä toimivien vartijoiden kanssa, jotka työssään kohtaavat runsaasti ihmisiä ja eri etnisestä taustasta tulevia, joten haastatteluja pyrittiin saamaan kaupunkialueella ja kauppakeskuksissa työskenteleviä vartijoita.

Haastateltavien valinnassa hyödynnettiin eliittiotantaa.<sup>83</sup> Tällä tarkoitetaan, että sekä esimies että johtotehtävissä työskenteleviä ja kentällä toimivia vartijoita pyrittiin tarkoituksellisesti saamaan haastateltaviksi. Haastattelukysymyksissä pyrittiin tutkimaan myös, miten johtoportaalalla nähdään alalla esiintyviä ilmiöitä ja kuinka etninen profilointi huomioidaan rekrytoinnissa ja alan sisäisessä ohjeistuksessa.

Haastattelut on toteutettu yhdessä kahden muun erillisen pro-gradu tutkimuskokonaisuuden kanssa. Nämä tutkielmat käsittelevät yksityisten turvallisuuspalveluiden toimijoiden kokemuksia heidän suhteestaan poliisiin (Leo Soitamo) sekä voimankäyttöä yksityisellä turvallisuusalalla (Noora Salonen). Tutkimuksessa on siten etenkin taustoittavissa kysymyksissä voitu hyödyntää vastauksia muiden tutkimuskokonaisuuksien kysymyksiin siltä osin kun ne ovat valottaneet tämän tutkielman kysymyksenasetteluja.

Haastattelut on tehty kesän ja syksyn 2021 aikana pääosin Zoom-yhteyden kautta internetin välityksellä covid-19 epidemian ja sen asettamien rajoitusten vuoksi. Yksi haastattelu suoritettiin myös tavaten haastateltava paikan päällä. Haastateltaville kuvattiin lyhyesti tutkielman päämääriä ja selostettiin lyhyesti, mitä tutkielmassa tutkitaan. Lisäksi etnisen profiloinnin määritelmä selostettiin lyhyesti väärinkäsitysten välttämiseksi. Kaikille haastateltaville oli ennen haastatteluja myös lähetetty tutkimusseloste sekä rekisteriseloste, missä kaikki haastatteluja koskevat yksityiskohdat kerrottiin.

---

<sup>82</sup> Tuomi ja Sarajärvi 2018, s. 99.

<sup>83</sup> Tuomi ja Sarajärvi 2018, s. 99.

Toteutin haastattelut teemahaastatteluina, jossa haastattelukysymykset oli etukäteen laadittu ja luokiteltu tiettyjen aihepiirien ympärille, mikä on teemahaastattelujen perusta. Näin kaikkien haastateltavien kanssa käytiin samat aihepiirit lävitse ja niiden käsittelyjärjestys oli pääosin sama, joskin aihepiirien kertomukset menivät osin myös päällekkäin. Kertoessaan kokemuksistaan yksityisellä turvallisuusalalla vartijat ilmaisivat itsensä vapautuneesti. Mahdollisuus vapaaseen ilmaisuun haastatteluiden aikana oli tärkeää myös objektiivisen näkökulman ylläpitämisessä, koska silloin haastattelijan tai analyysin tekijän ennakkoletukset eivät vaikuta voimakkaasti haastateltavan kertomaan. Teemahaastattelujen valinta menetelmänä koin myös tukevan objektiivisen näkökulman ylläpitämistä, sillä käsittelyyn nostettavat aihepiirit perustuivat haastateltujen kertomaan. Tässä helpotti se, että useimmat vartijoiden ja järjestyksenvalvojen vastaukset oli hyvin perusteellisesti ilmaistu. Teemahaastatteluihin kuuluvien etukäteen laadittujen kysymysten avulla pystyin haastattelumateriaalista löytämään tutkimukselleni tärkeät kysymyksenasettelut ja tämän kautta analysoimaan keskeisiä teemoja eteenpäin ja jäsentämään materiaalin.<sup>84</sup>

Tutkimuksen alussa kysyttiin haastateltavilta taustatiedot, joita hyödynnettiin kaikissa kolmessa tutkimuskokonaisuudessa. Taustoittavissa kysymyksissä selvitettiin tavanomaisia työhön liittyviä seikkoja kuten vartijoiden ja järjestyksenvalvojen koulutusta ja pääasiallisia työtehtäviä (katso taulukko 1).

Olin ennen haastatteluita jäsentänyt haastattelukysymykset kolmeen eri pääkategoriaan; a) vartijoiden ja järjestyksenvalvojen kokemukset etnisistä vähemmistöistä, b) koulutuksesta ja ohjeistuksesta sekä c) etninen monimuotoisuus työntekijöiden keskuudessa. Ennen kuin kysyin omaan tutkimusosuuteeni liittyvät haastattelukysymykset vartijoilta ja järjestyksenvalvoilta perehdytin heitä lyhyesti siihen, mitä etninen profilointi tarkoittaa ja esittelin lyhyesti tutkimuksen taustaa (katso kappale 4.1). Tarkoitus lyhyellä perehdytyksellä oli varmistaa, että kaikki haastateltavat ymmärsivät, mitä tutkimukseeni sisältyy ja, mikä sen tarkoitus on.

Haastattelukysymykset kävin läpi eri tutkimusongelmien kautta. Perehdytin haastateltavia aina, mistä teemasta tai asiakokonaisuudesta olin kiinnostunut eri kysymyksissä. Ensimmäiseksi kävin läpi vartijoiden ja järjestyksenvalvojen kokemuksia ja näkemyksiä etnisestä profiloinnista ja tämän jälkeen haastattelukysymysten kautta tutkin vartijoiden ja

---

<sup>84</sup> Eskola ja Suoranta 1998, s. 64-65.

järjestyksenvalvojien koulutusta ja ohjeistusta etnisestä profiloinnista. Lopuksi kysyin työntekijöiden käsityksiä monikulttuurisuudesta. Haastattelut tein niin, että haastateltavat saivat vapaasti kertoa vastauksiaan, eikä heitä keskeytetty. Satunnaisesti pyysin kuitenkin haastateltavia selventämään vastauksiaan, mikäli tämä oli tarpeellista. Suurimmaksi osin selvennystarve johtui internetyhteyden pätkimisestä, mutta muutaman kerran pyysin haastateltavia selventämään epäselvää vastausta. Haastattelun lopuksi kysyin vielä, onko haastateltavilla jotain, mikä haastattelun aikana oli tullut mieleen aiheeseen liittyen, mutta hän ei vielä ollut ilmaissut vastauksissaan. Samalla kysyin, jos tutkimuksen aikana olin unohtanut kysyä jotain heidän mielestään aiheen kannalta keskeistä ja, mikäli he kokivat, että kysymyksissä oli jäänyt jotain tärkeää asiaa huomioimatta.

Taulukko 1. Haastatellut vartijat ja johtoasemassa olevat. Työnantajayritys, myöhenmin sitaatioissa käytetty henkilötunniste, asema yrityksessä, työkokemus turvallisuusosalta, ikä ja koulutus sekä muut työtehtäviin liittyvät havainnot.

Yritys	Tunniste	Asema	toimipiste	työko- kemus alalta (v)	ikä (v)	Koulutus	Työtehtävät ja huomiot
A	H1	vartija	myymälä	8	34	vartija	50/50→ järjestyksenvalvoja/ vartija
A	H2	vartija/ järjestyksenvalvoja	piiri	8	42	vartija/ järjestyksenvalvoja	vartija
A,B	H3	johto	piirivartiointi/ tapahtumaturval- lisuus.	33	57	vartija/ järjestyksenvalvoja	turvallisuuspäällikkö
A	H4	johto	myymälä	25	52	vartija/ järjestyksenvalvoja/ turvallisuusvalvoja	Esimies, tekee myös työtä vartijana/järjestyksenvalvojana
A	H5	esimies	piiri	16	45	vartija/ järjestyksenvalvoja	Kohde-esimies
C	H6	johto	lentoasema	5	26	vartija/ järjestyksenvalvoja	Kenttäpäällikkö lentokentällä
A	H7	johto	kauppakeskus	5	27	vartija/ järjestyksenvalvoja	turvallisuuspäällikkö kuudessa ostoskeskuksessa Ruotsissa
A	H8	vartija	myymälä	9	35	vartija	vartija
A	H9	vartija	myymälä	7	45	vartija	vartija
A	H10	johto/esimies	myymälä	11	35	vartija/ järjestyksenvalvoja	Palveluesimies, toimii myös myymälässä vartijana

Haastattelut olivat kestoiltaan hyvin eripituisia. Haastattelujen pituus vaihteli reilusta 30 minuutista puoleentoista tuntiin. Valtaosa haastatteluista kesti noin tunnin ajan. Haastattelujen pituuksiin vaikutti pitkälti vartijoiden puheliaisuus ja tutkimusaiheeseen perehtyminen, joten esimiesasemassa olevien haastattelut olivat yleensä kestoiltaan pidempiä. Haastattelujen suorittaminen avoimilla kysymyksillä myös todennäköisesti selittää haastattelujen vaihtelevaa kestoja. Vaikka haastattelujen kesto oli vaihteleva, vastasivat kaikki haastateltavat kaikkiin kysymyksiin ja he myös perustelivat omat vastauksensa. Etenkin omia kokemuksia monet vartijat pohtivat ja perustelivat pitkään.

Työmäärän tasaamiseksi jaoinme litterointivastuut kolmen eri tutkimuskokonaisuuden vastuuhenkilöiden kesken. Jokainen vastasi kuitenkin omasta tutkimuskokonaisuudestaan. Muiden tutkimus osuuksien haastatteluista voitiin hyödyntää soveltuvin osin. Poikkeuksellisesti kuuntelin kaikki kolme osuutta Ruotsin haastattelussa ja käänsin kyseiset tekstit suomeksi. Tämä tehtiin, koska äidinkieleni on ruotsi ja tarkoituksena oli, että haastateltava vapaasti voisi ilmaista itseään omalla äidinkielellään. Litteroin ensin kaikki tekstit ruotsiksi ja käänsin haastattelut tämän jälkeen suomeksi. Tutkimuksessani olen hyödyntänyt ruotsista käännettyä versiota.

### **4.3. Aineiston analyysimenetelmät**

Tutkimus perustuu teemahaastatteluihin. Tutkimuksessa on kerätty haastatteluaineisto, jota tarkastellaan teema-analyysin keinoin.<sup>85</sup> Tavoitteena on ollut haastatella yksityisen turvallisuusalan työntekijöitä sekä yritysten johdon tai työnjohdon tasolta ja myös käytännön toimijoiden eli vartijoiden tasolta. Näin tutkimuksessa voidaan tarkastella sekä yritysten toimintapolitiikkaa ja -ohjeistoa ja peilata sitä toteutuvaan käytäntöön. Näistä muodostuvat tutkimuksen alakysymykset, joissa yrityksen toimintamallien toteuttaminen käytännössä ja ymmärrettävyys selvitetään. Olen pyrkinyt tekemään haastattelut arvostaen ja tutkittavien näkökulmaa ymmärtäen, vaikka tuonkin esiin kriittisiä huomioita liittyen turvallisuusalan toimintaan. Tutkimuksessani tärkeää on saada vartijat ja järjestyksenvalvojat vapaasti kertomaan kokemuksiaan etnisestä profiloinnista yksityisellä turvallisuusalalla ja siihen liittyvää ohjeistusta ja lainsäädäntöä.

---

<sup>85</sup> Nowell LS ym, 2017.

Analyysissä olen käyttänyt laadullista teoriaohjaavaa teema-analyysiä, jonka avulla olen analysoinut yksityisen turvallisuusalan toimijoiden haastatteluita. Hyödynsin tutkielmassani kerättyä aineistoa ja paikansin tutkimuksen kysymyksenasetteluille olennaiset teemat. Teoriaohjaavuudesta puhutaan Tuomen ja Sarajärven mukaan aineistolähtöisessä sisällön analyysissä, kun tutkijalla ei ole alun alkaen mitään tiettyä teoriaa, jonka mukaan hän lähestyy aineistoa vaan analyysin aikana aineisto pakotetaan sopivaksi katsottuun teoriaan. Mikäli alunperin tutkimus perustuu tiettyyn teoriaan tai teoreettiseen viitekehykseen puhutaan yleisesti teorialähtöisestä sisällönanalyysistä.<sup>86</sup>

Tarkastelen haastatteluaineistoa teema-analyysin keinoin, koska se on tehokas ja joustava tapa analysoida materiaalia ja se soveltuu erityisesti aineistolähtöiseen kvalitatiiviseen tutkimukseen. Temaattinen analyysi on kuitenkin myös monipuolinen menetelmä, jossa voidaan hyödyntää myös teoriapohjaisen analyysin keinoja. Temaattisen analyysin on katsottu soveltuvan monien erilaisten tutkimuskysymysten analysointiin.<sup>87</sup>

Tutkielmassa on käytetty Braun ja Clarken kuusivaiheista analyysimenetelmää.<sup>88</sup> Ensimmäinen vaihe analyysissä on tutustuminen kerättyyn aineistoon. Tässä vaiheessa aineistoon tutustutaan aiemmista tutkimuksista saadun tiedon pohjalta ja muodostetaan kuva kerätyn aineiston laajuudesta sekä syvyydestä. Samalla muodostetaan alustavia ideoita myöhemmin muodostettavia koodeja varten. Tässä vaiheessa kirjataan ylös myös alustavia koodeja myöhempää analyysiä varten. Tämä vaatii, että teksti on luettu huolellisesti läpi ainakin yhden kerran kokonaisuudessaan. Toinen analyysivaihe on alustavien koodien luominen. Koodit ovat suppeampia kuin myöhemmin luotavat laajemmat tutkimuksen teemat. Koodit kokoavat tutkimuksen myöhempää analyysiä varten kiinnostavat tulokset pienempinä osakokonaisuuksina, joista voidaan koota laajempia kokonaisuuksia. Kolmannessa analyysivaiheessa etsitään teemoja kokoamalla aiemmin löydetyistä koodeista laajempia tarkasteltavia teemoja. Neljäs vaihe koostuu teemojen tarkastelusta, jossa niitä yhdistetään sekä tarvittaessa toimimattomia teemoja hylätään. Vähitellen analyysiä varten muodostuvat lopulliset teemat ja seuraavassa viidennessä vaiheessa teemat määritellään, nimetään ja tutkimuksen tulokset kootaan näiden teemojen ympärille. Analyysimenetelmän viimeinen ja

---

<sup>86</sup> Tuomi ja Sarajärvi 2013, s. 117–120.

<sup>87</sup> Braun ja Clarke 2006 s. 4-5.

<sup>88</sup> Braun ja Clarke 2006, Nowell LS ym, 2017.

kuudes vaihe on raportin varsinainen tuottaminen.<sup>89</sup> Temaattisen analyysin luotettavuus perustuu Nowell LS ym. artikkelin perusteella siihen, että haastattelut on suoritettu toistettavalla tavalla samoja kysymyksiä käyttäen, analysoitu johdonmukaisesti sekä systemaattisesti sekä niin, että ulkopuolinen arvioija voi varmentaa sen, mihin johtopäätökset perustuvat.<sup>90</sup>

Aineistoon olen ensin tutustunut kirjoittamalla nauhoitetut haastattelut kirjalliseen muotoon kuten haastateltavat ovat itse asiat ilmaisseet (eli litteroimalla ne). Litteroinnin aikana tutustuin ensin aineistoon lukemalla haastattelut huolellisesti moneen eri otteeseen. Lukiessani haastatteluita tein tekstiin merkintöjä ja alleviivasin toistuvia tärkeitä havaintoja. Toistuvalla haastattelujen läpikäymisellä muodostin alustavia aineistoon perustuvia tutkimuskysymyksiini perustuvia koodeja, joiden perusteella etsitään aineistosta nousevia teemoja. Tämän jälkeen koodasin aineiston teemoja ylä- ja alakategorioihin. Tekstin jäsentämisen jälkeen eri kategorioihin jatkoin koodaamista yrittämällä löytää eri ylä- ja alakategorioista keskeisiä teemoja. Eri kategorioiden jäsentämisessä merkityksellisiksi kokonaisuuksiksi ja teemoiksi käytin Word- ohjelmaa. Teemojen yhtenäisellä tarkastelulla olen suhteuttanut ne toisiinsa sekä tutkimuskysymysten kokonaisuuteen, Teemojen tarkemmassa analyysissä ja kokoamisessa ne täsmentyvät ja niiden nimeäminen selkeytyy ja niiden suhteita päästään tarkastelemaan tarkemmin.

Olin ennen haastatteluita jäsentänyt haastattelukysymykset kolmeen eri pääkategoriaan; a) vartijoiden ja järjestyksenvalvojen kokemukset etnisistä vähemmistöistä, b) koulutuksesta ja ohjeistuksesta sekä c) etninen monimuotoisuus työntekijöiden keskuudessa. Näistä kysymyksistä nousi analyysin aikana tarkentuneina tutkimustuloksina ulkopuolisten asettamat odotukset vartijoita ja järjestyksenvalvoja kohtaan etnisten vähemmistöjen kontrolloimiseksi, eri ikäisten ja erilaisen kokemuksen omaavien vartijoiden käsitysten eroavuudet ja kokemukset syytöksestä rasistisesta käytöksestä sekä “rasistikortti” eli vartijoiden kokema perusteeton syyttäminen etnisestä profiloinnista. Nämä esimerkit mielestäni osoittavat, että analyysissä olen kyennyt löytämään ennakkoon asettamieni teemojen lisäksi uusia teemoja temaattisen aineistolähtöisen ja temaattisen tutkimusotteen mukaisesti.<sup>91</sup>

---

<sup>89</sup> Braun ja Clarke 2006 s. 16-23.

<sup>90</sup> Nowell LS ym. 2017, s. 3.

<sup>91</sup> Teräs ja Toiviainen 2014, s. 92- 93.

Analyysin aikana kolme etukäteen asettamaani asiakokonaisuutta muodostuivat seitsemäksi eri teemaksi: 1. Etnisen profiloinnin ymmärrys ja toimintaperiaatteet, 2. Vartijoiden kokemukset etnisten vähemmistöjen kohtaamisissa, 3. Ulkopuolisten odotukset etnisten vähemmistöjen kontrolloimiseksi, 4. Vartijoiden kokemat syytökset etnisestä profiloinnista, 5. Vartijoiden menetelmiä etnisen profiloinnin syytösten välttämiseksi, 6. Lainsäädännön ja ohjeistuksen tuntemus ja ymmärrys sekä 7. Etninen monimuotoisuus työntekijöiden keskuudessa. Näiden teemojen ympärille olen rakentanut tutkimukseni analyysin. Lisäksi olen ruotsalaisen vartijoiden esimiehen haastattelua analysoinut samojen teemojen kautta.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tärkeää on, että se kuvaa tai lisää ymmärrystä tapahtumasta tai toiminnasta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan myös tehdä teoreettinen tulkinta ilmiöstä. Päämäärä kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei ole tehdä tilastollisia yleistyksiä.<sup>92</sup>

Kvalitatiivisen tutkimuksen havaintojen määrä on usein tarpeeksi laaja, mikäli aineistoa kasvatettaessa ei enää löydy uusia teemoja tai uutta tietoa tutkimusongelmiin. Tällöin puhutaan tutkimuksen saturaatiopisteestä. Saturaatiopisteellä tarkoitetaan siten sitä, että teemoista ilmenee toistuvia vastauksia ja teemoja. Laadullisessa tutkimuksessa ei ole pakko olla mitään tiettyä määrää aineistoa, mutta vastauksia pitää olla niin monta kuin aiheen kannalta ja saturaatiopisteen saavuttamiseksi on välttämätöntä. Tutkielmassa pitää itse vetää johtopäätökset siitä, milloin aineistoa on tarpeeksi. Tärkeää aineiston analyysissa on haastateltavien vertailuasetelmat.

Tutkielmassani haastatteluja on kerätty, kunnes niistä saadut vastaukset ovat johtaneet saturaatiopisteen saavuttamiseen. Tutkielmassa Suomen haastateltavien vastaukset alkoivat selvästi toistumaan osoittaen, että materiaali on ollut riittävä saturaatiopisteen saavuttamiseksi.

#### **4.4 Tutkimuksen eettiset kysymykset ja sen luotettavuus**

Tutkimuksen keskeisin eettinen ongelma liittyy sen voimakkaaseen arvolataukseen. Tutkimuksen kohteet, turvallisuusalan työntekijät, voivat kokea tutkimuksen arvosteluna tai leimaavana. Toisaalta jo tutkimuksen tekeminen aiheesta voidaan nähdä etnistä profilointia suojaavana tai sen hyväksyvä. Tätä on pyritty välttämään tutkimuksen päämäärien avoimella

---

<sup>92</sup> Eskola ja Suoranta 1998

tiedotuksella ja kantaottamattomalla, tutkittavien omia kertomuksia toistavalla tutkimusotteella.

Tutkimuksessa eettisestä näkökulmasta etenkin kolme asiaa ovat tärkeitä. Tutkimuksen on oltava vapaaehtoista, tutkittavien yksityisyyttä on suojattava ja heitä ei saa vahingoittaa. Tutkijan on myös kyseenalaistettava omia ennakoasetuksiaan.<sup>93</sup> Tutkimuksessani eettisiin kysymyksiin kuuluu myös siten haastateltavien anonymiteetin suojaus ja vapaaehtoinen suostumus haastatteluihin. Tärkeää on, että tutkimuksesta ei tule ilmi henkilökohtaista informaatiota tai yksityiselämään kuuluvia tietoja tai siihen osallistuneiden yritysten tai yhteisöjen leimautumisen vaaraa ja, ettei tutkittava ole tunnistettavissa tutkimuksesta. Tutkimukseen osallistuville on luvattu, ettei heidän nimiään tai heidän työnantajayrityksensä nimeä julkaista, mikä on ollut luottamuksellisten haastattelujen tekemisen edellytys. Eettisesti on myös tärkeää, että haastateltavat tietävät, mihin tarkoitukseen kerään materiaalia ja, miten käytän heidän haastatteluitaan.<sup>94</sup> Olen ensin puhelimen tai sähköpostin avulla kysynyt haastateltavilta, haluavatko he osallistua haastatteluihin. Tutkielmassa kaikki haastateltavat ovat saaneet ja hyväksyneet suostumuslomakkeen. Kaikki haastatteluihin osallistuneet ovat myös saaneet rekisteriselosteen ja tutkimusselosteen, missä materiaalin säilytys ja materiaalin keräämisen tarkoitus ovat selostettu. Koen tämän kautta itse, että kaikki haastateltavat ovat ymmärtäneet, mihin ovat ryhtyneet,

#### **4.5 Tutkimuksen rajaus**

Tutkimus on rajattu pelkästään yksityiselle turvallisuusalalle eikä julkista turvallisuusalaa ei ole sisällytetty tutkimukseen. Julkisen turvallisuusalan sisällyttäminen mukaan tutkimukseen tekisi siitä liian laajan ja tällöin haastattelujen määrä sekä yksityiseltä että julkiselta turvallisuusalalta jäisi liian vähäiseksi saturaatiopisteen saavuttamista ajatellen. Suurin osa haastatteluista on suoritettu myymälä- ja kauppakeskusympäristöissä, mikä siten rajaa myös yksityisen turvallisuusalan toimintaympäristöistä ison osan tutkimuksen ulkopuolelle. Toisaalta suuri osa yksityisen turvallisuusalan toiminnasta tapahtuu tutkituissa ympäristöissä ja niissä ihmisten kohtaaminen on runsainta.

---

<sup>93</sup> Nieminen 2021. s. 131-133.

<sup>94</sup> Von Bonsdorff ja Järvensivu 2018. s. 1-3.

Yksi haastattelu on kuitenkin suoritettu Helsinki-Vantaan lentokentällä. Lentokenttä haastattelukohteena on hyvin ainutlaatuinen ympäristö, koska sen työympäristössä on kohtaamisia monen eri kansalaisuuden ja etnisen taustan omaavien henkilöiden kanssa.

Haastattelut on tehty Turun alueella ja pääkaupunkiseudulla. Tämä valinta tehtiin tietoisesti siitä syystä, ettei tarkoituksena ollut vertailla toimintaa maan eri osissa. Aiemman tutkimuksen perusteella etninen profilointi useammin tapahtuu urbaanialueilla, joissa asuu enemmän eri etnisen taustan omaavia henkilöitä.<sup>95</sup> Tiheästi asutuilla alueilla myös vartijoiden kohtaamisia eri ihmisryhmien kanssa tapahtuu useammin. Kaupunkiympäristö antaa myös paremmat mahdollisuudet peilata tekemäämme tutkimusta ulkomaisiin ja suomalaisiin aikaisempiin tutkimuksiin, jotka on pääsääntöisesti tehty kaupunkialueilla.

Tutkimus on rajattu Suomen alueelle. Yksi haastatteluista toteutettiin kuitenkin Ruotsissa, jossa on aiemmin tehty aiemmin tutkimusta etnisestä profiloinnista yksityisellä turvallisuusalalla ja siten tutkimuskysymysten vastausten toimivuutta sekä eroja Suomen ja Ruotsin välillä voitiin näin selvittää pintapuolisesti. Vaikka ruotsalaiset haastattelut jäivät vain yhteen, helpottaa se omien tulostemme ja aiempien ruotsalaisten tutkimustulosten vertailua.

## **5 Analyysi**

### **5.1 Etnisen profiloinnin ymmärrys ja toimintaperiaatteet**

Kaikille haastateltaville etninen profilointi oli tuttu termi. Moni haastateltavista oli myös tunnistanut mediasta keskustelun ja koki sen kiihtyneen viime aikoina. Kaikki haastateltavat olivat jossain vaiheessa konkreettisesti kohdanneet käsitteen työssään. Haastateltavat eivät asettaneet kysymyksiä termin tarkentamiseksi tai selventämiseksi. Tältä osin tulokset poikkeavat vain nelisen vuotta aiemmin tekemistä haastatteluista, joissa vain kolmasosa vartijoista tunnisti etnisen profiloinnin käsitteenä.<sup>96</sup> Ennen haastatteluja kerroin kuitenkin lyhyesti tutkimukseni taustaa ja perehdytin haastateltavia lyhyesti siitä, mitä etninen profilointi tarkoittaa välttääkseni mahdollisia tulkintaongelmia. Osa haastatelluista jopa närkästyivät tämän heidän itsestään selvyudeksi kokemansa selostamisesta.

---

<sup>95</sup>Stop and Search. Iso-Britannian tilastotietokanta poliisin pysäytyksistä.

(<https://www.ethnicity-facts-figures.service.gov.uk/crime-justice-and-the-law/policing/stop-and-search/latest#data-sources>, luettu 13.6.2022)

<sup>96</sup> Rousku 2018, s. 38.

*(haastattelija) "Etninen profilointi tarkoittaa, että henkilöön kohdistuva toimenpide, kuten pysäytys tai tarkistus tapahtuu pääasiallisesti etnisen taustan takia. Vuonna 2018 Helsingin yliopistossa tehtiin tutkimus etnisestä profiloinnista poliisin toiminnassa. Tutkimuksessa haastateltiin sekä vähemmistön edustajia kokemuksista että poliisia. Tarkoituksena seuraavilla kysymyksillä on siis selvittää, miten etninen profilointi koetaan ongelmana sekä, miten sen ohjeistus toimii ja, minkälaisia tilanteita esiintyy yksityisellä turvallisuusalalla."*

Haastateltavien kertoma yleinen toimintaperiaate oli, että kaikkia henkilöitä tulisi kohdella tasapuolisesti. Jokainen haastateltava nosti esille yhdenvertaisen tai tasapuolisen kohtelun jossain vaiheessa haastattelua.

*(H3) No itseasias, järjestyksenvalvonta-alalla siihen liittyvää ohjeistusta tulee hyvin harvoin missään edes esille. Totta kai se on ihan normaalia tasa-arvoa, pitää muistaa ja kaikki muutkin asiat. Sen pahemmin, et ei oo mitään perustetta just sen etnisyyden takia tarkastaa ketään tai ottaa erityiseen kohteluun.*

Yleinen haastateltavien näkemys oli, että erilaisissa käytännön tilanteissa yhdenvertaisuuden toimintaperiaatetta oli helppo noudattaa ja, että he olivat toimineet samalla tavalla etnisestä taustasta riippumatta.

*(H4) No, sanotaan näin, et aina, jos joku tekee jonkun rikoksen, niin kyl siinä on helppo toimii sitten, oli tausta mikä hyvänsä.*

Lentokentällä vartija toimii erilaisessa ympäristössä kuin muut haastatellut ja hän kuvasi toimintaa samoin kuin muut, mikä viittaa siihen, että yhdenvertaisen kohtelun periaate oli samalla tavalla tiedossa eri toimialueilla vartiointiyritysten sisällä.

*(H6) "No joo, lentoasemallahan pyörii ihan laidasta laitaan ihmisiä ja eri kulttuureja, etnisiä taustoja, niin kyllä ainakin siellä lähtökohtaisesti kaikkien kanssa on samat toimintatavat. Ei katota sitä taustaa tai uskontoa tai muutakaan, että kaikilla on samat säännöt siellä. En koe, että on erilaisuuksia, oli se sitten eri uskonto tai eri ihonväri, ei sillä oo väliä siellä."*

## 5.2 Vartijoiden kokemukset etnisten vähemmistöjen kohtaamisissa

Melkein kaikki haastateltavat kuvasivat, että kulttuurierot ovat aiheuttaneet vartijoille ja järjestyksenvalvojille haasteita yksityisellä turvallisuusalueella. Selkeänä kulttuurisena erona, jonka useat haastateltavat nostivat esille oli kokemus maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kantasuomalaisia voimakkaammasta äänenkäytöstä. Yksi vartijoista kauppakeskuksessa koki, että vartijat voivat kokea tämän häiritsevänä ja jopa uhkaavana käytöksenä.

*“ (H1) No heitetään ihan tuosta niinku jos puhutaan ravintolan järjestyksen valvonnasta esimerkiksi niin monesti, esimerkiksi jollain kurditaustaisilla, niin he luontaisesti esimerkiksi puhuu paljon kovempaa kuin suomalaiset. Monesti se vaatii niin paljon promilleja alle, että se volyymitaso rupee kauheasti nousemaan. Mutta monella maahanmuuttajataustaisilla niin siinä kulttuurissa jo niinku selkeästi puhutaan hiukan kovempaa ja vähän ehkä on niinku eleitä ja muuta mukana, niin se ei taas sitten tähän suomalaiseen ajatusmalliin aina sovi ja se koetaan monesti niinku häiritsevänä ja uhkaavana, jopa aggressiivisena se heidän toiminta, vaikkei se niinku laisinkaan sitä olisi. “*

Vartijoiden kokemat reaktiot etnisiin vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden kovempaa puhumisesta, aggressiivisesta ja uhkaavasta käytöksestä saattaa tosin myös johtua vartijoiden omista ennakkoluuloista etnisiä vähemmistöjä kohtaan kuten aiemmin on arveltu poliisin toiminnan taustoista.<sup>97</sup>

Haastateltavat painottivat haastatteluissa, että vartijoiden ja etnisten vähemmistöjen suhteet ovat usein kireitä, koska vartijat ja järjestyksenvalvojat eivät aina ymmärrä vähemmistön kulttuuria. Tämän takia moni haastateltavista koki, että useissa tilanteissa ristiriitoja voi esiintyä kulttuurierojen takia. Kyse voi tosin olla omien ennakkoluulojen synnyttämä stereotyyppinen käsitys kulttuurieroista, millaisena voidaan nähdä myös seuraava haastatellun kertomus siitä, miten kulttuurierot hankaloittavat toimenpiteiden suorittamista.

*“(H3) No tää sopii oikeestaan aika hyvin tähän järjestyksenvalvontaan varsinkin tämä. Siinä profiloinnissa ei sinänsä oo mitään ongelmaa, tai sanotaan näin, et sit on tämmösii ongelmii, mitä tulee ensimmäiseks mieleen, tunnetaan hirvittävän vähän heidän oman kulttuurin taustoi,*

---

<sup>97</sup> Mulinari ja Keskinen 2020, s. 11-12.

*mikä on sopivaa, mikä ei. Ja sit suurin ongelma on tämä esimerkiksi, jos on naisjärjestyksenvalvoja ja etnisen taustan omaava mieshenkilö, niin ohjeet ei mene perille. Eli siel koetaan heti, niin kun te tiedätte, et mies on pää ja nainen vaikenee seurakunnas, mut se ei nyt tossa hommassa pidä paikkaansa.”*

Yhteisen kielen ja taustan merkitys tulee esille Löfstrandin tutkimuksessa, jossa hän observoi vartijoita lähiössä Ruotsissa. Löfstrandin tutkimuksessa ilmenee, että usein kulttuuriin kuuluu tiettyjä piirteitä ja saman kielen ymmärtäminen ja puhuminen voi estää konfliktin syntymisen vartijan ja tutkittavan välillä tai laukaista jo syntyneen kiistan. Löfstrand kertoo esimerkin, jossa saman kielen puhuminen on estänyt tilanteen eskaloitumisen jopa hengenvaaralliseksi. Samalla, myös kulttuurin ja eri toimintatapojen ymmärtäminen johti siihen, että maahanmuuttajataustaisilla henkilöillä oli suurempi luottamus vartijoihin.<sup>98</sup>

Moni vartijoista koki, että maahanmuuttajataustaiset henkilöt usein suhtautuvat heihin varauksella ja, että luottamus vartijoihin on vähäinen.

*(H4) Mä olen saanu huutoa joltain maahanmuuttajataustaiselta esimerkiks ”sinä katsoo minua, kun minulla musta pää”, tähän tyyliin, niin mä vastasin et ”anteeks, sun päässä ei oo mun silmissäni mitään vikaa, minua kiinnosti nuo kengät, jotka sinun jalassasi ovat”. Eli, niin kun tämäkin todistaa, niin enhän mä ihmistä ihonvärin perusteella kattonu, vaan sen, mitä hän tekee.*

Reaktiosta voi toisaalta huomata, että jonkinmoinen luottamuspula on olemassa maahanmuuttajataustaisten henkilöiden ja vartijoiden välillä. Pysäytetyt-hankkeessa todettiin, että etniset vähemmistöt kokivat usein vartijoiden profiloivan etnisesti poliisia yleisemmin.<sup>99</sup> Myös Saaarikkomäen ja Alvesalon tutkimuksessa todettiin, että maahanmuuttajataustaisilla oli alhainen luottamus vartijoihin ja järjestyksenvalvojiin Suomessa.<sup>100</sup> Luottamuspulan taustalla on todennäköisesti näissä tutkimuksissa ilmenevät maahanmuuttajataustaisten henkilöiden aiemmat kokemukset heihin kohdistuneesta rasisisesta käytöksestä.

---

<sup>98</sup> Löfstrand 2015, s.158-161.

<sup>99</sup> Keskinen ym. 2018, s. 64.

<sup>100</sup> Saarikkomäki ja Alvesalo-Kuusi 2020, s. 134-135.

### 5.3 Ulkopuolisten odotukset etnisten vähemmistöjen kontrolloimiseksi

Haastatellut vartijat kokivat kauppakeskusten liikkeiden henkilökunnalta painetta käyttäytyä varovasti maahanmuuttajataustaisia henkilöitä kohdattaessa. Samalla vartijat kokivat, että heidät hälytetään useammin paikalle, jos maahanmuuttajataustaisia henkilöitä on liikkeessä. Melkein kaikki vartijat mainitsivat tämän erityisenä ongelmana.

*“ (H2) Niin, kyl pääasiassa kaupoissa sitä näkee, eli henkilökunta kutsuu paikalle, jos esimerkiks romaniväestöä on kaupassa. Niin siellä sitä näkee ehkä eniten, et ei silleen kadulla tuu vastaan. “*

Asiakkaiden lisäksi kolme vartijaa nimesi johdon usein hälyttävän vartijoita liian herkästi paikalle kun maahanmuuttajataustaisia tai etniseen vähemmistöön kuuluvia henkilöitä tulee kohteelle. Haastatteluissa koettiin, että tämä oli yleisempää erityisesti romanitaustaisten henkilöiden tullessa kohteelle.

*“ (H4) Mut semmosen etnisen profiloijan leiman saa helposti, kun aika matala kynnys monissa myymälöissä esimerkiks on hälyttää se vartija paikalle, kun sinne saattaa pyyhäلتää esimerkiks kansallispuvussa kansaa. Eihän se vartija periaatteessa ketään etnisesti profiloii, et sit mä lähtisin jalkauttamaan tätä ajatusta pikkasen laajemmalle sektorille. Mutta, kun sä menet esittäään tän kysymyksen jollekin ketjun turvallisuuspäällikölle, niin sitäähän ei tapahdu. Mut kyl mä vaan tiedän kokemuksen kautta, et aika usein hälytin soi, kun esimerkiksi kulmahousuihin ja hameisiin pukeutunutta väkeä liikkuu myymälässä.*

Yrityksen johdon ulkoa tulevan paineen hyväksyminen kutsua vartijoita herkemmin paikalle etnisiin perustein tai siihen puuttumattomuus on selkeä merkki etnisen profiloinnin esiintymisestä alalla. Esimiestasolla toimivat tai vanhemmat ja kokeneemmat vartijat, jotka asiasta kertoivat, katsoivat tällaisen profiloinnin liittyvän ensi sijassa vanhemman vartijasukupolven ennakkoluuloihin etnisiä vähemmistöjä kohtaan. Asian esille nouseminen haastatteluissa ei ole yllättävää vähemmistöjen kokemusten tutkimusten valossa, mutta seikan esille nostaneet vartijat kuuluvat itse samaan ikä- tai kokemusryhmään kuin vartijat, joiden toimintaa he kritisoivat. Positiivisesti ajateltuna tämä saattaisi olla merkki tietoisuuden lisääntymisestä alalla ja siten etnisen profiloinnin hyväksyvän ajattelutavan vähentymisestä.

Useampi haastatelluista huomautti, ettei kokenut suurta eroa omassa toiminnassaan kantaväestön tai etnisiin vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden kohtaamisissa, vaikka aihetta ei suoraan haastatteluissa kysytty. Kauppakeskuksessa työskentelevä vartija kertoi, että vartijat useammin hälytettiin paikalle, kun maahanmuuttajataustainen henkilö oli kohteella, muttei asiakkaiden kohtaamisissa kuitenkaan ollut suurta eroa.

*“(H2) Se on hyvin, miten mä sen nyt selittäisin. No käytännös, en mä huomaa silleen eroo ihmisen taustalla, kun mä meen kohteelle. Kyl siin lähetään pääpohjin siitä, et ekaks otetaan selvää, et mikä siel on se kutsun syy ja, jos se on epäilyttävän henkilön seurantaa, niin sillon se on epäilyttävän henkilön seurantaa ja katotaan, et se henkilö ei tee mitään tyhmää. Ei siin katota mun mielestä, et mikä hänen tausta on.”*

Myös aikaisemmissa tutkimuksissa etnisten vähemmistöjen edustajien kokemusten mukaan vartijoita ja poliiseja hälytetään herkemmin heidän saapuessa paikalle.<sup>101</sup> Kiinnostavaa oli huomata, että sekä esimies/johtotehtävissä että kentällä toimivat vartijat kertoivat, että vartijoita ja järjestyksenvalvoja kutsuttiin paikalle maahanmuuttajataustaisen henkilön ollessa kauppakeskuksessa ja myymälässä. Vastaava havainto vartijoiden herkemmästä hälyttämisestä paikalle vähemmistötaustaisen henkilön ollessa kauppakeskuksessa on raportoitu USA:sta kvantitatiivisessa tutkimuksessa, jossa tutkittiin virheellisiä mustien pidätyksiä, vääriä syytöksiä myymälävarkaudesta ja etniseen profilointiin liittyviä oikeustapauksia.<sup>102</sup> Havainto osoittaa, etteivät toimintaa säätele ainoastaan yksityisen turvallisuusalan sisäiset ohjeet ja lainsäädäntö vaan turvallisuusalan yritykset joutuvat huomioimaan myös oman asiakaskuntansa näkemykset eli toiminnan maksajan näkökulman. Siten yhteiskunnassa ilmenevät ristiriidat etnisten vähemmistöjen kanssa voivat välittyä myös turvallisuusalan yrityksen ja sen toimeksiantajan väliseksi. Näiden välttäminen edellyttäisi yhteiskunnassa laajemman ymmärryksen lisäämistä etnisen profiloinnin välttämisen tarpeesta sekä sen lainvastaisuudesta. Koska myös Suomessa molemmat osapuolet kertovat herkemmästä vartijoiden paikalla kutsumisesta vähemmistöihin kuuluvien saapuessa liikkeisiin, näyttäisi ilmeiseltä, että ongelma on meillä myös samanlainen kuin muualla on

---

<sup>101</sup> Keskinen ym. 2018, s. 61.

<sup>102</sup> Gabbidon 2003, s. 353-356.

kuvattu. On mahdollista, ettei tätä näkökulmaa ole aiemmin pohjoismaisessa tutkimuksessa selvitetty, mutta vastaavia havaintoja ei tehty ruotsalaisessa observeivassa tutkimuksessa.<sup>103</sup>

Vartijat kokevat paineita käyttäytyä eri tavalla etnisiin vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden kanssa välttääkseen syytöksiä etnisestä profiloinnista. Etenkin romaniväestö mainitaan toistuvasti haastatteluissa. Yksi kauppakeskuksessa työskentelevä vartija kuvasi miten viime aikoina yrityksen sisällä romaneiden ylikorostunut vartiointi oli johtanut myös yrityksen sisäisen käytännön muuttumiseen.

*(H10)Mä sanoisin, et asiakkaan puolelt jos mietitään, niin osa asiakkaista on sellaisia, et esimerkiksi jos romanitaustaisia tulee, niin kyllä he heti painaa vartijakutsua ja pyytää vartijan paikalle sinne ja joudutaan sinne menee. Ja se on tosi vaikee tilanne, koska varsinkin nyt viimeaikaisten lehtijuttujen ja tuomioiden perusteella siin on ollu... Meidän yrityksen johto myöten ollaan siihen puututtu tai sitä kehitetty, et jos esimerkiksi romaniväestön kanssa tai romanien kanssa asioidaan, niin todella useesti pitää olla enemmän kohtelias, mitä sä oisit muiden kanssa, koska vaikka se ois ihan aiheesta, niin jotenkin ihmiset kokee sen aina sit rasismiks ja nimenomaan sit just etniseks profiloinniks, syrjinnäks.”*

Haastatellut epäilivät, että yleiset ennakkoluulot etenkin romaniväestöä kohtaan ovat vaikuttaneet herkempään paikalle kutsumiseen romanien paikalle saapuessa. Melkein kaikki vartijat nimesivät haastatteluissa nimenomaan romanitaustaisiin kohdistuvan kohtuuton määrä vartiointia. Kauppakeskuksessa työskentelevä vartija kuvailee, miten vartijat joissain tilanteissa ovat toimineet ennakkoluulojen mukaisesti. Toisaalta vartijan kertomuksesta huomaa, miten luottamuksellinen suhde ja vartijan samaistuminen tilanteeseen johtaa siihen, että vartija tunnistaa etnisen profiloinnin esiintymisen yrityksessä.

*“(H4) Kyl se on. Semmonen ihme ennakkoluulo on. Mul on yks kokemus eräästä aikasemmasta kohteesta, missä mä työskentelin, niin romaniperhe, mä opin heidät tuntemaan ja tiesin, et ne tulee kerran kuukaudes kauppaan, ne ostaa kaks kärryllist aivan piripintaan tavaraa, marssii kassalle ja isäntä vetää setelikäärön housun perstaskusta ja maksaa laskun ja lähtevät pois. Niin kerran mä sain palautteen heiltä, suoraan mulle onneks, mä olin kohde-esimiehenä.”Sul*

---

<sup>103</sup> Löffstrand 2015.

*on tullu uus vartija tänne (nimi)”. Mä et ”on”. ”Viittikkö sanoo sille, et ei meitä tarvi seurata, et kyl me maksetaan rahalla”*

Tulokset tukevat aikaisempaa tutkimusta, jossa on todettu, että romanitaustaisia ihmisiä profiloidaan ylikorostetusti.<sup>104</sup> Poliisiammattikorkeakoulun tuoreessa katsauksessa todetaan romanitaustaisiin kohdennettua kontrollointia esiintyvän edelleen, vaikka poliisi on jo aikaisemmin tiedostanut ongelman. Katsauksessa todetaan romaneihin kohdistuvien ennakkoluulojen olevan pitkän tradition taustalta syntyneitä ja niiden välttäminen edellyttää omien asenteiden tunnistamista, mutta myös ymmärrystä romanikulttuurin muuttumisesta. Poliisien kontaktit vähemmistöön ovat viestinnän ja keskinäisen ymmärryksen kannalta tärkeitä.<sup>105</sup> Haastattelujeni pohjalta on ilmeistä, että samanlaista ilmiötä esiintyy myös yksityisellä turvallisuusalalla ja poliiseille annetut ohjeet olisivat hyödyllisiä myös yksityisellä turvallisuusalalla sovellettaviksi.

Löfstrandin tutkimuksessa tulee ilmi, että kulttuuriin samaistuminen ja kielen puhuminen voi vaikuttaa ristiriitojen välttämiseen. Yrityksessä käytetty linjaus, jossa alueelle lähetetään sen yleisen etnisen vähemmistön kuuluvia vartijoita, on johtanut ristiriitojen vähenemiseen etnisen vähemmistön kuuluvien henkilöiden ja vartijoiden välillä. Toisaalta Löfstrand tutkimuksessaan myös kritisoi yrityksen tällaista politiikkaa, sillä linjaus voi edistää aikaisempia ennakkoluuloja ja ennakoasetelmia siitä, että tietyillä alueilla etniset vähemmistöt tekevät enemmän rikoksia.<sup>106</sup> Löfstrand huomauttaa, että monet etenkin kokeneemmat vartijat ovat osoittaneet hienovaraisuutta ja yrittäneet olla kaikille lähestyttäviä. Tämä oli tutkimuksen mukaan myös edesauttanut ristiriitojen välttämistä.<sup>107</sup>

#### **5.4 Vartijoiden kokemat syytökset etnisestä profiloinnista**

Melkein kaikki (7/10) haastatellut vartijat kokivat, että toimenpiteiden yhteydessä heihin kohdistui syytöksiä etnisestä profiloinnista tai syrjinnästä. He kokivat syytökset perättömiksi

---

<sup>104</sup> Keskinen ym. 2018, s. 38 ja 67.

<sup>105</sup> Vanhanen 2021, s. 34.

<sup>106</sup> Löfstrand 2015, s. 164-166.

<sup>107</sup> Ibid, s. 138.

ja syytösten vaikeuttavan työntekoa. Tuntemuksiaan kuvasi stadionien turvatarkastuksista vastaava vartija seuraavasti.

*“(H3) Sit tämä juttu mikä heidän kans tulee, vaik me tehdään samat toimenpiteet heille sanotaan turvatarkastuksessa, ja turvatarkastusta ei todellakaan tehdä sen etnisen profiloinnin perusteella, vaan se tehdään kaikille ihmisille, jos heillä on kantamuksii yms, ja jos käyttäytyminen siihen aiheuttaa, niin sit vedetään rasistikortti heti esille. Et sitä he käyttää todella paljon, kovaäänisesti. Et siinä on itseasias aika paljon tietynlaisii haasteit, siin luoviminen, se on aika vaikeeta.”*

Vartijat kauppakeskuksissa ja myös lentokentällä ovat havainneet samanlaisen ongelman. Syytökset etnisestä profiloinnista oli haastateltavien mielestä yleistettävä ongelma yksityisellä turvallisuusalalla. Syytöksiä tulee usein etenkin poistojen ja kiinniottojen yhteydessä, mitä yksi vartija kuvasi seuraavasti.

*“(H5) Kyllä niitä itellekin on tullut vastaan, että on ollu, no romaneita tai sitten on ollu eri ihonväriä ja muuta, niin sehän on helppo siihen perustella sitten se, että tämän takii otat mut kiinni, koska oon tämmönen tai muuta. Vaikka se ei nyt pidä paikkansa, et siinä on jonkilainen rikos tehty ja sen takii sitten ollaan tehty tarvittavat toimenpiteet ja mahdollisesti kiinni otettu joku tai poistettu paikalta, mutta helposti siihen vedotaan ja yritetään sen kautta sitte pelata ittelle enemmän pelimerkkejä”.*

Kauppakeskuksessa työskentelevä vartija kuvaa, kuinka myös rikkomuksen jälkeen vartijaa syytetään rasismista, jolla asiallinen kiinniotto pyritään kääntämään vartijan vääräksi toiminnaksi.

*“(H1) Elikkä niinku suomalainen reagoi hiukan eri tavalla vartijaan kun monesti sitten esimerkiksi jos ajatellaan jotain niinku tuolta maahanmuuttajataustaisia henkilöitä esimerkiksi siellä on niinku selvästi huomaa semmoisen ihan erilaisen aggressiivisemmän vastustamisen jos joudutaan jonkunnäköisen toimenpiteen kohteeksi”*

Muutama vartija pohti, että syytökset vartijoiden epäasiallisesta tai syrjivästä kohtelusta oli epätoivoinen keino välttyä toimenpiteiden kohteeksi joutumiselta. Epäasialliset syytökset etnisestä profiloinnista eivät pelkästään heikennä vartijoiden ja vähemmistöryhmien välejä,

mutta voivat vaikeuttaa etnisen profiloinnin välttämistä tai siihen kuuluvien tapausten ottamista selvitykseen ja selvittämistä.

Haastateltavat kertoivat kokevansa, että syytöksiä etnisestä profiloinnista käytettiin heidän toimintaansa kohdistuvana uhkauksena ja vartijan toimenpiteiden vastustamisena. Puhelimen esille ottaminen ja sen avulla epäsuora uhkaus sosiaalisella medially tuotiin esille useammassa haastattelussa.

*“(H7) Kyl mä näkisin, et just viime aikasten näiden romanitaustasten, et ei anneta tankata tai ei päästetä kylpylään tai vastaaviin, niin kyl heiän piireissä on enemmän sitä, et yleensä se kännykkä on aina heti enemmän, kun mitä sit taas kantasuomalaisen kädessä se kännykkä on. Et kyl mä sanoisin et se on enemmän heillä se, et he ehkä halua enemmän sitä just, et siin kohtaa jos tilanne menee sellaseks, niin he halua todistaa sitä, et täs on ollu, koska heist tuntuu ehkä et heitä ei muuten uskottais.”*

Haastateltavat kokivat sosiaalisen median vaikutuksen vartiointityöhön huomattavana ja työntekoa vaikeuttavana. Monet kokivat, että maahanmuuttajataustaiset tai etnisiin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt olivat usein varauksellisia jokaista vartijan toimenpidettä kohtaan ja, että he kuvasivat vartijoita usein puhelimilla toimenpiteiden aikana ja videoita laitettiin nettiin.

*“(H7)Et yleensä aina he ymmärtää ja tajuaa sen, mitä sil haetaan. Kun se on niin pirun vaikee tossa nykyään, kun se on se ongelma, et tosi useesti leimataan ja sit ihmiset pahottaa mielensä ja sit se on tuolla jossain TikTokissa ja muualla oma naama siellä, vaik ei ois mitään tehnykään, niin on selitettävää sit taas esimiehille.”*

Sosiaalinen media voi parhaimmillaan olla väärinkäytöksiä paljastava väline kuten Yhdysvaltojen viimeaikaisissa huomiota saaneissa poliisin väärinkäytöstapauksien ilmitulossa on havaittu. Sosiaalisen median merkitystä yksityisellä turvallisuusalalla tulisikin tutkia laajemmin. Uudessa tutkimuksessa on havaittu, että sosiaalinen media ja ihmisten kuvaamismahdollisuudet ovat lisänneet poliisin julkisia vaatimuksia olla toiminnassaan vastuullisia. Siten sosiaalinen media ja etnisten vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden kuvaaminen voi olla heille keino todistaa, että turvallisuusalan toimijat toimivat

vastuullisesti.<sup>108</sup> Tätä näkökulmaa ei kuitenkaan havaittu tai nostettu esille tämän tutkielman haastatteluissa.

On ymmärrettävää, että yksityisen turvallisuusalan toimijat saattavat kokea sosiaalisen median suurempana uhkana kuin poliisi, jolla on laajemmat valtaoikeudet sekä myös mahdollisuus tilanteiden kuvaamiseen haalarikameroiden avulla. Tällaista mahdollisuutta ei vartijoilla ja järjestyksenvalvojilla lain mukaan ole. Paasonen ja Luomala ihmettelivät selvityksessään, ettei poliisin haalarikameroiden käytöstä ole Suomessa laadittu yhtenäistä lainsäädäntöä vaan se on hajallaan eri säädöksissä, vaikka tekninen kehitys on mahdollistanut kameroiden käytön jo pidempään. Toisaalta he tulivat tutkimuksensa johtopäätöksissä tulokseen, ettei haalarikameroiden hyödyistä ole vielä selkeää näyttöä, joskin kansalaiset tuntuisivat kannattavan niiden käyttöä turvallisuusalalla.<sup>109</sup>

Toisaalta haastatteluissa tuli ilmi, että joillakin vartijoilla oli voimakkaita ennakkoluuloja joitakin etnisiä ryhmiä kohtaan. Esimerkkinä tässä on yksi voimakkaimmista mielipiteistä haastatteluiden aikana.

*(H8 ):Niin. Tässä kun puhutaan, etninen profilointi, sanotaan myymälävarkauksissa, niin sit on tietenkin järkevintä erikseen [epäselvää]. Mä en tiedä onko se etnistä profilointia, jos me ei seurata aasialaisia ihmisiä. Yks etninen ryhmä sieltä nousee ja ja, käytännössä mikään tummaihonen ei, jos on afrikkalaistaustanen, angloamerikkalainen, mitään, ne on ne kaksi ryhmää. Me puhutaan kylmästi romaneista ja itäblokin miehistä. Ammattilaiset, ketkä vie isoja määriä tuotteita, puhutaan partakoneenteristä, möllervitamiineista, älykelloista. He ovat ainoastaan itäblokin miehiä, mitkä näyttävät semmosilta venäläisiltä kavereilta. Ja toinen on sitten romanit. Kaikki romanit ei vie. Ja itellä on harjaantunut silmä et mä tiedän, mä tunnenkin ne, ketkä täällä varsinais-Suomessa vaikuttavat, ketkä vievät ja ketkä eivät vie. Sääntö on että yksi romani ei vie, jos niitä on kaksi niin todennäköisyys kasvaa ja jos on kolme tai enemmän niin todennäköisyys on sata prosenttia. Se on valitettava tosiasia mutta mutta jos neljä romanina on kaupassa, naista, puhutaan naisista isoissa hameissa niin niin onko se etnistä profilointia vai ei mutta sitä on pakko katsoa kameroilla tai sitten jos joudun olemaan myymälässä valitettavasti jalkaisin niin sitä on pakko seurata.*

---

<sup>108</sup> Ellis 2021.

<sup>109</sup> Paasonen ja Luomala 2021, s. 15-16.

Näin voimallisesti esille tuodut ennakkoluulot ovat omiaan voimistamaan etnisen kohderyhmän kokemuksia, vaikka kyseisen vartijan käsitykselle olisi jonkinasteista käytännön kokemukseen liittyvää taustaakin. Yhdenvertaisen kohtelun kokemisen kannalta olisi tärkeää, että vartiointialan kielenkäytössä yhdenvertaisuus huomioitaisiin ja leimaavia kielikuvia pyrittäisiin välttämään.

Oli yllättävää, että useat vartijat käyttivät suoraan vähemmistöjä halventavaa kielenkäyttöä. Erityisesti tiettyjä ryhmiä leimattiin ja niihin kohdistui erityisen paljon ennakkoluuloja. Etenkin romanit oli ryhmä, jonka haastateltavat toistuvasti toivat erikseen esille. Myös ”itäblokin miehet” oli toinen etninen ryhmä, joka mainittiin useasti haastatteluissa.

Etnistä profilointia tarkastellaan usein leimaantumisteorian kautta. Leimaantumisteoria on peräisin Beckerin tutkimuksista vuodelta 1963. Becker katsoi, että ”prosessi”, jossa yhteisö tai yksilöt identifioidaan erilaisiksi muusta yhteiskunnasta johtaa usein siihen, että heihin kohdistuu tietty leima. Leimaamisella saattaa Beckerin mukaan olla monenlaisia negatiivisia vaikutuksia. Leimat saattavat johtaa siihen, että leimatut henkilöt myös identifioivat itsensä muusta yhteiskunnasta erilaisina. Tämä saattaa johtaa siihen, että leimatut henkilöt voivat jäädä muun yhteiskunnan ulkopuolelle.<sup>110</sup>

Vähemmistöihin kuuluvien leimaantuminen ja rodullistaminen on tullut esille useissa heidän kokemuksiaan selvittäneissä tutkimuksissa. Saarikkomäen tutkimuksessa vuodelta 2021 haastateltiin etnisiin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä leimaantumisteorian valossa. Tutkimuksessa ilmeni, että monella etnisiin vähemmistöihin kuuluvalla henkilöllä oli kokemuksia siitä, että heidän maahanmuuttaja- tai etninen taustansa oli johtanut siihen, että poliisi ja vartijat näkivät heidät mahdollisina rikollisina tai häiriön aiheuttajina.<sup>111</sup> Tässä tutkimuksessa vartijoiden haastatteluissa kertoma, etenkin romanien ja itäblokin taustan omaavista henkilöistä, viittaa siihen, että nuorten maahanmuuttajataustaisten kokemuksille on selkeä peruste.

---

<sup>110</sup> Chavez ja Rocheleau 2020, s. 62-86.

<sup>111</sup> Saarikkomäki 2021, s. 32-35.

Kiinnostavaa haastatteluissa oli, että myös “itäblokin miehet” mainittiin useammassa haastattelussa erityisenä ongelmaryhmänä. On siten jopa hämmästyttävää, että aiemmassa EU-MIDIS tutkimuksessa ilmeni, että venäläistaustaisilla ja itäblokin alueelta tulevilla oli suurempi luottamus poliisiin verrattuna muihin etnisiin vähemmistöihin Suomessa.<sup>112</sup> Vastaavaan tulokseen venäläistaustaisten henkilöiden suuremmasta luottamuksesta poliisiin saatiin myös kotimaisessa tutkimuksessa, jossa venäläis- ja somalialaistaustaisten henkilöiden luottamusta poliisiin vertailtiin.<sup>113</sup>

## 5.5 Vartijoiden menetelmiä etnisen profiloinnin syytösten välttämiseksi

Monet kokeneemmat vartijat mainitsivat rauhallisen käytöksen ja kunnioituksen tärkeinä keinoina ristiriitojen syntymisen ja eskaloitumisen välttämässä ja kertoivat niiden toimivan myös tilanteissa, joissa heitä on uhattu sosiaalisella medially ja vartijoita on syytetty etnisestä profiloinnista.

*(H10) Kun puhuu kunnioittavasti ihmisille, niin yleensä sitä sit saa takasin ainakin osaltaan, eikä oo itellä mitään hätää siin kohtaa.*

Myös huumoria käytetään tilanteiden rauhoittamiseen. Vartija kuvasi huumorin käyttöä tilanteessa, jossa etniseen vähemmistöön lukeutuvat naiset olivat varastaneet tavaroita ja samoista naisista oli jo aikaisemmin tehty lukuisia rikosilmoituksia. Vartija kuvasi, miten ystävällinen kohtelu ja huumori rauhoittivat tilanteen.

*(H8) Se mitenkä sä siitä selviät, mulle se oli, mä olin ystävällinen, yliystävällinen, he yritti haastaa riitaa, pyysi minua riisumaan vaatteet, että he pääsee painimaan minun kanssa, molemmat oli naisia siis. Mä sen käänsin huumoriks, sanoin, että haluutko sä nähdä, miltä mä näytän ja tällästä niinku. Sit mä sain hänet siitä vihasta, siitä raivosta siihen, että hän tuli iloseks. Se oli hyvä fiilis siinä kohtaa. Pantiin asiakas tyytyväiseks käytännössä, vaikka hän veikin tavaraa.*

---

<sup>112</sup> EU-MIDIS 2017.

<sup>113</sup> Kääriäinen ja Niemi 2014, s. 17-19.

Esimerkiksi Egharebhan (2021) uudessa tutkimuksessa käsiteltiin kunnioittavan käytöksen ja asiallisuuden tärkeyttä etnisen profiloinnin syytösten välttämiseksi. Rauhallinen puhuminen ja sen korostaminen, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla säännösten mukaisesti, voi myös tutkimuksen mukaan rauhoittaa tilanteita poliisin ja etnisten vähemmistöjen välillä. Tutkimuksessa ilmeni, että huumorilla voi myös olla haitallisia vaikutuksia vartijoiden ja etnisen vähemmistöjen välillä jos huumori koetaan solvaavana.<sup>114</sup> Monet suomalaisen tutkimuksen etnisiin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt kokivat, etteivät he saaneet asianmukaisia selityksiä heihin kohdistuneen tarkastuksen syystä, mikä johti kokemukseen tarkastuksen olevan epäoikeudenmukainen tunkeutuminen heidän elämäänsä.<sup>115</sup>

Osa vartijoista toi myös esille toimenpiteiden syiden selostamisen tärkeyden. Alla olevasta sitaatista ilmenee myös vartijoiden asianmukaisen rauhallisen asenteen korostaminen, mikä mainittiin haastatteluiden aikana toistuvasti.

*(H6) Se on omasta toiminnasta aika paljon kiinni, millasella asenteella mennään. Vaikka toinen heti painottaa, että tää on syrjintää ja muuta, niin pitää kertoa, minkä takii tehään toimenpiteet ja on oikeutettu toimenpide, niin siinä on aika vahvoilla ite sitten.*

Seuraavassa alaluvussa käsittelen vartijoiden niukkaa ohjeiston tuntemusta, mikä voi kuitenkin vaikeuttaa toimenpiteiden laillisuuden ja ohjeiston mukaisuuden selventämistä. Kulttuurin tuntemus ja siihen samaistuminen koettiin myös hyödyllisinä keinoina etnisen profiloinnin syytösten välttämiseksi ja tilanteiden rauhoittamiseksi.

*(H4) Mut vois olla sillä tavalla koulutusta, et vähän kertoa näist kulttuureista, et osais lähestyä oikein. Niin se ei tekis paha. Kyllähän niistä nyt tänä päivänä jokainen omatoimisesti selvää saa, kun menee ja nappaa Googleen ja hakee. Et siinä mielessä se on helppoa toi tiedonsaanti, mut, jotta se olis yhdenmukasta, niin vois olla ihan paikallaan, et koulutuksessa huomioitais myös nää. Koska mä olen sitä mieltä, et jos mä nyt pikkasen kunnioittavasti pystyn lähestymään henkilöä, niin asiat lutviutuu paremmin.*

---

<sup>114</sup> Egharevba 2021, s. 138-140.

<sup>115</sup> Keskinen ym. 2018, s. 70.

Haastateltavat kertoivat useita esimerkkejä tilanteista, joissa kulttuuritietämys heidän mielestään saattaisi olla tärkeä asianmukaisen toimimisen kannalta yksityisellä turvallisuusalalla etnisten vähemmistöjen kanssa.

*(H3) No tää sopii oikeestaan aika hyvin tähän järjestyksenvalvontaan varsinkin tämä. Siinä profiloinnissa ei sinänsä oo mitään ongelmaa, tai sanotaan näin, et sit on tämmösii ongelmii, mitä tulee ensimmäiseks mieleen, tunnetaan hirvittävän vähän heidän oman kulttuurin taustoi, mikä on sopivaa, mikä ei. Ja sit suurin ongelma on tämä, esimerkiksi, jos on naisjärjestyksenvalvoja ja etnisen taustan omaava mieshenkilö, niin ohjeet ei mene perille. Eli siel koetaan heti, niin kun te tiedätte, et mies on pää ja nainen on (epäselvä sana) seurakunnas, mut se ei nyt tossa hommassa pidä paikkaansa.*

*(H5) en mä nyt keksi hyvää termii, mut sanotaanko, vaik monikulttuurinen ote elikkä periaattees voitais käydä läpi tietynlaisia isojen ryhmien välisiä eroja, esimerkiksi muslimimaista tulevat henkilöt, niin heillä on ihan tietynlaiset kunniakoodit ja käsitykset, mitä saa ja ei saa tehdä ja sit taas joku, joka tulee Aasiasta, nii sillä on taas ihan eri näkemys, miten asioissa tulee toimia, niin tää ei välttämät olis ollenkaan huono et olis tavallaan, annettais tietynlaisia ohjenuoria, mitä vois ottaa huomioon ja, millä saatais ehkä pystyy jopa purkamaan tilanteita, joita tulee kahden eri etnisen ryhmän, sanotaanko, vaikka näin et kaks eri etnistä ryhmää ottaa yhteen ja mä oon sitte se raasu, joka siihe väliin joutuu menemää, jos mulla olis tavallaan jotain koukkua, että mihin mä vois in tarttua et mä tiedän etukäteen näist molemmista et totta kai toi on vihanen tolle koska asia, niin mulla saattais olla jotain ”riita poikki ja voita väliin” vaihtoehto siihen jos mulle oltais koulutusta annettu siitä asiasta.*

Melkein kaikista haastatteluista ilmeni, että vartijat kokivat yhdenmukaisen kohtelun ja sen, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla tärkeimpänä menetelmänä etnisen profiloinnin syytösten välttämiseksi. Osa vartijoista korosti, että tämä on nostettava esille myös tilanteissa, joissa syytöksiä esitetään. On hyvin todennäköistä, että yksityisen turvallisuusalan toimijoiden kulttuuriosaaminen voisi olla hyödyllistä etnisten vähemmistöjen kanssa ristiriitojen välttämisessä. Liiallinen kulttuurin huomioiminen saattaa kuitenkin olla ristiriidassa yhdenmukaisen kohtelun periaatteen kanssa. Kulttuurin huomioiminen ja sen mukainen toimintamallin käyttö vaatii sekä kulttuurin että oman toimintaohjeiston hyvää tuntemusta, jotta vartija ei syyllistyisi kulttuurinmukaisessa toiminnassaan päinvastaiseen lopputulokseen, etniseen profilointiin.

## 5.6 Ohjeistus ja koulutus

Yleisesti vartijat kokivat, että lainsäädäntö kiteytetään tasapuoliseen ja yhdenvertaiseen kohteluun. Monien mielestä lainsäädäntö tulee harvoin työssä tai työpaikalla esille eikä siitä puhuta kovin paljon yrityksissä. Etenkin kokeneemmat vartijat tunnistivat yhdenmukaisen kohtelun merkityksen ja kokivat sen auttavan myös käytännön tilanteissa.

*“ (H3)No itseasias, järjestyksenvalvonta-alalla siihen liittyvää ohjeistusta tulee hyvin harvoin missään edes esille. Totta kai se on ihan normaalia tasa-arvoa, pitää muistaa ja kaikki muutkin asiat. Sen pahemmin, et ei oo mitään perustetta just sen etnisyyden takia tarkastaa ketään tai ottaa erityiseen kohteluun.”*

Kaikki haastateltavat kertoivat, ettei yrityksellä ollut mitään kirjallista tai yleistä ohjeistusta, miten eri etnisiin ryhmiin kuuluvia henkilöitä lähestytään tai, miten heidän kanssaan tulisi toimia. Selvää yritysten sisäistä kehotusta jonkin etnisen ryhmän toisenlaiseen kohteluun ei tullut esille, eikä myöskään käytännön ohjeistusta eri kulttuuritaustasta tulevien kanssa toimimiseen. Monet vartijat kokivat, että yhdenvertaisen kohtelun periaatetta painotettiin yrityksen sisällä sen toimintatavoissa. Tämä havainto poikkeaa aikaisemman tutkimuksen havainnosta, että yrityksissä olisi ollut käytössä selkeät sisäiset koodistot eri etnisille ryhmille, joita käytettiin yrityksen sisäisessä kommunikaatiossa näistä ryhmistä puhuttaessa ja heihin toimenpiteiden kohdistamisessa.<sup>116</sup> Samanlaiseen sisäiseen piilotettuun etniseen profilointiin kehottavaan yrityksen sisäiseen termistön olemassaoloon viittasivat myös haastatellut maahanmuuttajat Pysäytetyt-hankkeessa.<sup>117</sup> Kyseisen tutkimuksen haastattelut tehtiin tämän tutkimuksen tavoin Turussa, joten paikallinen eroavaisuus käytännöissä ei vaikuttaisi eroa selittävän. On siten ilmeistä, että yritysten sisäisissä käytännöissä on tapahtunut selkeä muutos lyhyessä ajassa, koska koodiston olemassaolo olisi todennäköisesti tullut esille varsin avoimesti keskustelleiden haastateltavien puheista. On kuitenkin huomioitava, että monet haastateltavat kokivat, että omassa yrityksessä tai asiakasliikkeissä saattaa olla ulkoinen paine kutsua vartija useammin maahanmuuttajataustaisten henkilöiden tai romanien ilmaantuessa paikalle. Vartijat eivät myöskään tiedäneet, että yrityksissä käytettäisiin minkäänlaista

---

<sup>116</sup> Rousku 2018, s. 38-40.

<sup>117</sup> Rousku 2018 s. 38. Keskinen ym. 2018, s. 97-98.

tilastointia tiettyjen ryhmien aiheuttamista ongelmista. Tällainen olisi toki Suomen lainsäädännön kieltävä tilastointitapa, mikä voi toisaalta auttaa piilottamaan kiellettyä etnistä profilointia.

*(H10): Mä en niin kauheen hyvin muuten tunne esimerkiks meiän ohjeistuksii, kun sen mitä mä nyt oon tosta toimitusjohtajan kirjasta luku. Lainsäädäntö joo, onhan se selkee, kyl se on mun mielestä helppo toimii sen mukaan. Ei mul oo ainakaan ite ollu ikinä mitään ongelmaa sen asian kanssa, et enemmän se on asiakkaan puolelta tullu se ennakkoluulo muuten, kun omalta osaltani. Kun puhuu kunnioittavasti ihmisille, niin yleensä sitä sit saa takasin ainakin osaltaan, eikä oo itellä mitään hätää siin kohtaa.*

Tutkimustulokset tukevat aikaisempia tuloksia alan sisäisen ohjeistuksen niukkuudesta. Pysäytetyt-hankkeessa erityisenä jatkotutkimuksen tarpeena tunnistettiin yksityisen turvallisuusalan määräyksen ja ohjeistuksen selvittäminen ja tutkiminen, miten niissä käsiteltiin etnistä profilointia.<sup>118</sup>

Yhdenvertaisen kohtelun periaatteen käsittely oli toteutunut haastateltujen vartijoiden koulutuksessa erilaisella laajuudella. Suurin osa haastateltavista kertoi, että yhdenvertaisen kohtelun periaatetta oli käsitelty ainakin jossain määrin koulutuksen yhteydessä ja, että yhdenvertaisuuden arvoa painotettiin koulutuksessa. Monet vartijat ja järjestyksenvalvojat kokivat, että yhdenvertaisuutta oli käsitelty tasapuolista kohtelua painottamalla. Pari haastateltavista kertoi kuitenkin, että yhdenvertaisuuden periaatetta ei koulutuksessa käsitelty juuri lainkaan. Kyseiset vartijat kuitenkin haastattelun muissa kohdissa painottivat tasapuolisen kohtelun merkitystä tai nostivat sen esille yleisenä toimintaperiaatteena yksityisellä turvallisuusalalla. Jotkut vartijat tunnistivat, että selkeät ohjeet ja sisäiset toimintaperiaatteet helpottaisivat toimintaa kentällä, koska työparit vaihtuvat usein eikä yhtenäinen toiminta ole tällöin itsestäänselvyys.

*(H5) No koulusta en pidä riittävänä. Toki siin saa jonkinlaisen pohjan alasta, mut kyl mä sanon, et itekin on oppinu olemalla töissä. Jos vertaa siihen, kun alotti, nii oli aika hukassa. Nyt viiden ja puolen vuoden jälkeen monii kohteita ja muuta ja työkaverit vaihtunu monta kertaa, niin kyl mä sanon, et töis sen oppii parhaiten. Olishan se hienoo, et ois ollu vähän*

---

<sup>118</sup> Keskinen ym. 2018, s. 118-120.

*parempi perusta siihen, kun lähti esimerkiksi ensimmäisiin kiinniottoja tekemään ja muuta, kun mielti aina sitä, et saankohan mä nyt tehdä näin. Et onkohan tää oikein ja jos täst tulee joku juttu, niin miten mä sit selitän tän jatkossa. Et kyl olis kiva olla laajempi koulutus.*

Myöskään rasismia ja syrjintää ei vartijoiden mielestä käsitelty koulutuksessa kovin laajalti tai kattavasti, joskin he kertoivat viestinä selkeästi olleen, että kaikki rasistinen toiminta on kiellettyä. Aiemmin olen käsitellyt ulkoisia paineita asiakasyritysten edellyttäessä vartijoiden paikalle saapumista etnisin perustein, mutta vartijoiden haastatteluista saa kuvan myös ristiriitaisista viesteistä yritysten sisällä kuten aiemmin olen selostanut esimiesten hyväksyvän ulkoa tulevan paineen. Rasismien ja etnisen profiloinnin kiellon esille tuloa koulutuksessa kuvattiin haastatteluissa kuitenkin selkeästi:

*(H6) ”Tässä nyt äkkiseltään muistelin taaksepäin, niin mun mielestä siellä kiellettiin rasismi ja sen perusteella kohdistaa kehenkään mitään toimenpiteitä. Siihen pitää olla sitten selvä oikeudellinen syy, minkä takii tehään toimenpiteitä ja muuta. Eikä saa vedota siihen, et jonkun ihonväri on joku toinen tai jollain on joku toinen uskonto, niin niil ei sais olla mitään osuutta siihen itse tehtävään.”*

Lähes kaikki vartijat katsoivat etnisen profiloinnin olevan ajankohtainen aihe ja pitivät siihen liittyvän koulutuksen ja tietoisuuden lisäämistä tarpeellisena. Erityisesti toivottiin tietoa eri kulttuureista ja siitä, miten eri kulttuureista tulevien henkilöiden kanssa toimitaan. Osa vartijoista tunnisti myös sen, että eri kulttuuritaustasta tulevat voivat tulkita asioita eri tavalla ja erilaisten kulttuuristen tulkintamallien tietäminen helpottaisi omaa toimintaa.

Yleisesti kaksi viikkoa nähtiin liian lyhyenä vartijan koulutusaikana ja monien mielestä vuoden koulutus olisi sopivampi pituus oikeanlaisen pätevyyden saamiseksi vartijan ja järjestyksenvalvojan tehtäviin. Lyhyt koulutusaika ei ole mahdollistanut yhdenvertaisuuden, rasismien ja etnisen profiloinnin teemojen käsittelyä riittävän laajalti tai ehkäpä jossain tapauksissa lainkaan, koska haastatteluista vartijoista pari ei lainkaan muistanut saaneensa näistä aiheista koulutusta peruskoulutuksen aikana.

*(H6) Niin kaikillahan on sama koulutus ja koulutushan on tosi suppea. Ei se oo kun muutaman viikon ja siin käydään nää yleiset asiat läpi, jonka jälkeen sit raapustetaan yks koe. Koulutuksesta sen verran, et mun mielestä pitäis olla laajempi kuitenkin. Kuitenkin laki on aika*

*laaja ja turvallisuusala aika monipuolinen, niin olis ihan hyvä käydä laajemmin läpi myös eri osa-alueita, et tos käydään semmonen yleinen katsaus vähän kaikkeen, mut ois ihan hyvä käydä ehkä laajemmin läpi monia asioita.*

Kokeneemmat vartijat ja järjestyksenvalvojat olivat huomanneet merkittävän muutoksen lainsäädännössä ja ohjeistuksessa viime vuosien aikana etenkin verrattuna pidempään ajanjaksoon taaksepäin. Kokeneempien vartijoiden mielestä etnistä profilointia oli enemmän aikaisemmin ja sitä hyödynnettiin joskus alalla jopa laajamittaisesti. Kyseiset vartijat kuitenkin katsoivat, että lisääntyvä kiinnostus aiheeseen ja sen ajankohtaisuus on johtanut siihen, että nykyään etninen profilointi ei enää ole samanlainen ongelma yksityisellä turvallisuusalalla. Nuoremmat vartijat kokivat päinvastoin, että viime vuosien aikana ei ollut tapahtunut merkittävää muutosta etnisessä profiloinnissa, vaikka aiheen käsittely olikin lisääntynyt.

*“(H4) No juu, sanotaan näin, et tossa vielä 90-luvulla oli hyvin tavallista, että profiloitiin oikeen urakalla. Mutta kyllä se on vaikuttanu, kun niit tapauksia on nyt sitten nostettu esiin, ja se on ihan hyvä et niitä nostetaan esiin, eihän siitä päästä ikinä pois, ellei niistä asioista keskustella niiku esimerkiks julkisessa sanassa ja se on ihan hemmetin hyvä. Mut sit täytyy muistaa myös se, että alalla on myös etnisiä vartijoita, niin se kertoo jo alasta jotain, et otetaan avosylin kyllä etniset vartijatkin vastaan, et se kertoo siitä pyrkimyksestä siitä profiloinnista pois mun mielestäni. Ei ole pelkkä tämmönen vaalea siiliks leikattu körmy, vaan löytyy ihan niiku paremminkin aurinkoa saaneita työkavereita. Eikä siinä mitään, et jotkut syö sianlihaa ja jotkut ei, eväät on jokaisella omat.”*

Kuten edellä olevasta sitaatista ilmenee, on sekä yksityisellä turvallisuusalalla että yhteiskunnassa tapahtunut selkeä muutos etnisen profiloinnin hyväksyttävyyden vähenemisenä. Monet vartijoista ja järjestyksenvalvojista puhuivat aiheen lisääntyneestä ajankohtaisuudesta ja kasvaneesta käsittelystä mediassa. Suurempi yleinen kiinnostus aiheeseen ja lisääntynyt maahanmuutto voivat olla todennäköisiä vaikuttajia etnisen profiloinnin vähenemiseen jatkossa. Monet vartijat pohtivat, että viime vuosien ajan on noussut enemmän esille tapauksia, joissa etnistä profilointia on ilmennyt, vaikka se on heidän mielestään alalla sinänsä vähentynyt. Vartijoiden kokema ulkoinen paine ja sen hyväksymisen myötä syntyvä yrityksen sisäinen paine paikalle tulemiseen useammin, jos kohteessa on vähemmistöön kuuluva henkilö ja haastatteluissa usein käytetty halventava kielenkäyttö ovat

kuitenkin merkkejä siitä, että yksityisen turvallisuusalan tulee edelleen ponnistella sekä tehdä konkreettisia toimenpiteitä etnisen profiloinnin vähentämiseksi.

## 5.7 Etninen monimuotoisuus työntekijöiden keskuudessa

Haastateltavien kohteissa maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrä vaihteli huomattavasti. Parissa kohteessa ei ollut yhtään etnisen vähemmistöön kuuluvaa järjestyksenvalvojaa tai vartijaa, kun taas muissa kohteissa oli muita kuin suomalaista taustaa olevia vartijoita. Vartijat ja järjestyksenvalvojat kokivat, että alalle on viime vuosien aikana tullut huomattavasti enemmän etnisiin vähemmistöihin kuuluvia vartijoita, mikä koettiin positiiviseksi muutokseksi ja vartijoiden mielestä kuvasti alan suurempaa toleranssia. Aiemmassa tutkimuksessa, joka tutki etnistä profilointia etnisten vähemmistöjen näkökulmasta haastatellut poliisit kertoivat, että yksi poliisin keinoista välttää etnistä profilointia oli lisätä poliisin etnistä monimuotoisuutta.<sup>119</sup>

Työntekijöiden rekrytoinnissa vartijat ja järjestyksenvalvojat kokivat, ettei henkilön etninen tausta vaikuttanut työllistymiseen merkittäväällä tavalla. Vartijat ja järjestyksenvalvojat kokivat myös, että kulttuuritietämystä ja kielitaitoa arvostetaan ja hyödynnetään työnjaossa.

*(H6) v: No sinänsä, jos on kielitaitoo esimerkiks, niin sitä voidaan käyttää hyväks. Eli, eri osaluueille sijoittaa henkilöitä, esimerkiks, jos joku puhuis vaikka turkkii ja tiedetään, että tuolla non-Schengenin alueella on jotain ongelmia tai vastaavaa, niin voidaan sijoittaa sitten sinne, koska hän pystyy hyvin puhumaan omaa kieltä niin sanotusti heidän kaa, niin siin on iso apu. Sitä kautta voitais hyödyntää sitä toista taustaa ja meillähän löytyy aika laaja repertuaari kans kentältä eri maisia, on venäläistaustaa, turkkilaista, Kosovo, ruotsalaista sun muuta, niin kyl mä nään, et siinä on myös iso apu osata eri kieliä ja ymmärtää eri kulttuureja myös.*

Ruotsalaisessa Löfstrandin observoivassa tutkimuksessa seurattiin yritystä, jossa hyödynnettiin samaa kulttuuritaustaa ja kielen osaamista ristiriitojen ilmenemisen rauhoittamiseksi.<sup>120</sup> Haastatteluissa ei kuitenkaan tullut ilmi, että kielitaito olisi suoraan vaikuttanut työllistymiseen vaan, että pätevyys on tärkeämpi komponentti työllistymisen kannalta.

---

<sup>119</sup> Keskinen ym. 2018, s. 100.

<sup>120</sup> Löfstrand 2014, s. 151.

Haastatellut esimiestasolla toimivat, eivät haastatteluissa suhtautuneet yhtä positiivisesti erilaisen etnisten taustan omaavien vartijoiden rekrytointiin. Yksi turvallisuuspäällikkö koki jopa, että etnisiin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt eivät usein suoriudu yhtä pätevästi työtehtävistä ja lopettavat usein työt hyvin nopeasti työllistymisen jälkeen.

*Haastattelija: Millä tavalla huomioitte vähemmistöt tai eri etnisen taustan omaavat rekrytoinnissa?*

*(H3): Sanotaan näin, ihan rehellisesti sanottuna mul on hirvittävän huonoja kokemuksia heistä järjestyksenvalvojana. He on hirvittävän innokkaita tulemaan ja käymään sen koulutuksen, he tekee yks kaks keikkaa, sen jälkeen he häipyä ja sit jos heil osoittaa jonkun työtehtävän, hyvin vaikee on saada heitä pysymään yhdessä paikassa. Ja tää töistä lähtö, töihin tulo, on hiukan eri, kun meiän käsitys. Meil on muutama hyvä ulkomaalaistaustainen työntekijä, mut siihen se jää. Mut he oli yhdes vaihees, niit oli kaikis koulutuksis tosi paljon ja ei varmaan viittä prosenttia jääny sit alalle. En tiedä miks.*

Esimies perustelee voimakkaat mielipiteensä etnisiin vähemmistöihin kuuluvista vartijoista ja järjestyksenvalvojista oman kokemuksensa perusteella. Tässä tutkimuksessa ei ollut tarkoitus tai mahdollista analysoida, miten nämä kokemukset kuvastavat käytäntöä tai ovat yleistettävissä. Yhden vartijan kertomus viittaisi siihen, että edellä kuvatun kaltaista asenteellisuutta esiintyisi alalla. Hän kertoi rekrytoijan soittaneen ja kysyneen, onko hän valmis työskentelemään eri etnisen taustan omaavan vartijan kanssa.

*(H4) "Rekrytoinnist en osaa ottaa kantaa, koska mä en oo koskaan rekrytoinu ketään. Mutta mulle on joskus rekrytoija soittanu, et "Voisiks sä olla ulkomaalaisen vartijan kanssa töissä, tehdä töitä ulkomaalaisen vartijan kanssa?" Niin mä sille sanoin kyllä sillon, et "vittua se mua kiinnostaa, et minkä maalainen se on, jos se hommansa hoitaa, niin aivan sama". Et mulla on vaan työkavereita. En mä siinä työtehtävienkään jaossa oo huomannu, et siinä mitään ois. Toki tietty, jos on joku hyvä, et oikein montaa kieltä puhuu, niin mä mielelläni ottaisin kaverikseni sellasen, koska mä en osaa ku englantia ja sit huonoo ruotsii, niin mulle kelpais kyllä. Mut lähtökohtasesti he kuitenkin menee ihan samaa polkua, kun kaikki muutkin"*

Valtioneuvoston tilaamasta yhdenvertaisuuslain vaikutuksia selvittäneessä tutkimuksessa vuodelta 2020 todettiin, että syrjintää jää edelleen runsaasti piiloon ja, että yhdenvertaisuuslaki

ei anna näissä tilanteissa riittävää oikeusturvaa. Esimerkkeinä tällaisista tilanteista mainittiin etninen syrjintä poliisin ja vartijan rekrytointitilanteissa.<sup>121</sup>

## 5.8 Ruotsalaisen vartijoiden esimiehen haastattelu

Ruotsin haastateltava toimi vartijoiden esimiehenä useassa suuressa kauppakeskuksessa suurkaupunkialueella. Hän meni myös satunnaisesti auttamaan kentälle koordinoimaan ja johtamaan työtä, jos jotain konkreettista tapahtui tai ja oli vakavampi tapaus.

Pääosin hänen vastauksensa olivat hyvin samankaltaisia kuin suomalaisten haastateltavien. Haastateltava tunnisti etnisen profiloinnin lainvastaisena. Haastateltava tunnisti tasapuolisen kohtelun edellytyksen aivan niin kuin suomalaisissa haastatteluissa asiallisen toimintaperiaatteena. Suomalaisista poiketen ruotsalainen haastateltava tunnisti kaikilla olevien ennakkoluulojen olemassaolon ja niiden mahdollisen vaikutuksen toimintaan.

*“ (H7) Luulen, että tämä kysymys voi olla melko vaikea juuri siellä, missä työskentelen, koska täällä olen ainoa ruotsalaistaustainen vartija, kaikki kollegani ovat, kaikista muista maista yleensä. Meillä on todella hyvä sekoitus. En ole koskaan kokenut, että joku olisi tehnyt jonkinlaista rotuprofilointia vain ihonvärin takia, mistä he ovat peräisin.*

*Mutta olen kuullut, että sitä on tapahtunut, mielestäni ongelma on, että ihmisillä on ennakkoluulonsa, kaikilla on ennakkoluuloja, niin se vain on. Mutta niin se on kaikilla, todella hyvällä poliisilla on ennakkoluuloja ja ne syntyvät kokemuksesta ja elämäkokemuksesta, joten siitä on mahdotonta päästä eroon, mutta tärkeintä on, että täytyy vain oppia olemaan toimimatta ennakkoluulojen mukaan. Jos minulla on ennakkoluuloja, ei voi vain toimia.”*

Tältä osin ruotsalaisen haastateltavan kertoma poikkeaa suomalaisten haastatteluista, joissa kukaan ei selkeästi ilmaissut sitä, että omien ennakkoluulojen tunnistaminen on tasapuolisen kohtelun edellytys. Päinvastoin pitkien haastattelujen aikana usean haastatellun kieli oli selvästi syrjivää ja vähemmistöjä halventavaa, mikä voi viitata tunnistamattomien ennakkoluulojen olemassaoloon. Tämä voi johtaa vähemmistöjen erilaiseen kohteluun kantasuomalaisiin verrattuna.

---

<sup>121</sup> Nieminen ym. 2020, s. 102.

Ruotsalaisen haastateltavan kuvaamissa vartijoiden ja vähemmistöihin kuuluvien kohtaamisissa oli myös monia samankaltaisuuksia kuin suomalaisten haastateltavien vastauksissa. Myös ruotsalainen haastateltava koki, että toimenpiteiden yhteydessä vartijoihin kohdistui syytöksiä etnisestä profiloinnista tai syrjinnästä. Samalla tavalla kuin suomalaiset haastateltavat hän myös koki syytökset perättömiksi ja syytösten vaikeuttavan työntekoa. Ruotsalainen haastateltava kuvaili suomalaisten vartijoiden tavoin sosiaalisen median usein vaikeuttavan työntekoa.

*(H7) ”Muistan kun minä ja kollegani poistimme kaverin ruokapaikan kassalta, koska hän uhkasi tappaa naisen kassalla. Ja sitten Instagramissa oli tyttö, jolla oli 20 000 seuraajaa, joka kuvasi tällaisen ”stoorin” ja kirjoitti, että teimme niin, koska hän oli musta. Nämä ovat vain typeriiä asioita. Hän uhkasi tappaa 19-vuotiaan tytön intialaisen ravintolan kassalla. He ovat siellä koska oli... hän ei halunnut ilmoittaa poliisille, joten hänet poistettiin eikä häntä pidätetty. Mutta hän julkaisi sen ja hän saa paljon katselukertoja ja ikäänkuin se olisi vain peli hänelle, mutta se voi aiheuttaa meille ongelmia, kun he tekevät sellaista, mutta mikään ei ole totta.”*

Haastateltava myös koki, että alalla tulisi lisätä etnisestä profiloinnista koulutusta ja ohjeistusta. Haastateltava korosti, että etnisen profiloinnin lainvastaisuutta tulisi painottaa vahvemmin ja puhua profiloinnin haittavaikutuksista, mikä tuli esille voimakkaampana kuin suomalaisissa haastatteluissa.

Haastattelussa ilmeni myös, että Ruotsissa oli hyvin monikulttuurinen työympäristö ja, että suuri osa työntekijöistä yksityisellä turvallisuusalalla Ruotsissa kuului etnisiin vähemmistöihin. Tämä ei sinänsä yllätä Ruotsin monikulttuurisemman yhteiskunnan takia.<sup>122</sup> Työtehtävien jaossa aivan kuten Suomessa saman kulttuurin ja kielen puhumista hyödynnettiin usein tilanteiden rauhoittamiseksi.

---

<sup>122</sup> Mulinari ja Keskinen 2020, s. 15, Haller ym. 2020, s. 7-17.

## 6 Pohdinta

### 6.1. Etninen profilointi yhteiskunnassa ja yksityisellä turvallisuusalalla

Tietoisuus vähemmistöryhmien syrjinnästä on lisääntynyt ja voimistunut yhteiskunnallisena ilmiönä. Naisten oikeuksien korostuminen on näkynyt esimerkiksi “Me too”-liikkeessä, jossa paljastettiin naisiin kohdistuvaa seksuaalista häirintää. Aivan viime aikoina on noussut “woke”-ilmiö, jossa painotetaan vähemmistöjen oikeuksia ja paljastetaan vähemmistöihin kohdistuvaa vihapuhetta ja rasismia. Etninen profilointi on noussut maailmanlaajuiseen huomioon ja jopa spontaaniksi liikehännäksi “Black lives matter” -teeman alle. Sen taustalla ovat mustiin kohdistunut poliisiväkivalta ja rasistinen syrjintä yhteiskunnassa. Etniseen profilointiin liittyy moraalisen paheksunnan lisäksi myös länsimaiseen oikeuskäsitykseen liittyviä elementtejä, ennen kaikkea perusoikeuksien ja ihmisarvon käsitteiden kautta. Etnistä profilointia ilmiönä ja sen taustoja on tutkittu vain vähän, vaikka maahanmuutto on jatkuvasti lisääntymässä.<sup>123</sup> Kansainvälisessä oikeuskäytännössä on korostettu yhdenvertaisuuden ja tasapuolisen kohtelun merkitystä, mikä heijastuu myös suomalaiseen oikeustulkintaan. Maahanmuutto on viime vuosien aikana noussut merkittäväksi poliittisen keskustelun teemaksi meillä ja myös muissa maissa ja siihen liittyvät mielipiteet sekä keskustelu ovat polarisoituneet. Maahanmuuttoon liittyvän keskustelun voimakas arvolataus saattaa hankaloittaa maahanmuuttoon liittyvän tutkimuksen tekemistä ja asettaa sen helposti yhteiskunnallisen keskustelun suurennuslasin alla olevaksi.

Moni yksityisen turvallisuusalan haastateltavista tunnisti toimintakenttäänsä liittyvän etnisen profiloinnin mediakeskustelun voimistuneen. Haastateltavat nostivat etnisen profiloinnin asianmukaisen käsittelyn tärkeäksi prioriteetiksi ja tunnistivat lisääntyneen keskustelun tarpeen yksityisen turvallisuusalan sisällä. Etnistä profilointia käsiteltiin haastateltavien mukaan vielä hyvin vähän ohjeistuksessa ja yrityksen sisäisessä keskustelussa. Lisäksi monet haastateltavista eivät tunnistanee tasapuolisen kohtelun lisäksi selkeitä toimintamalleja tai ohjeita etnisen profiloinnin välttämiseksi käytännössä. Ristiriitojen syntyessä vartijoiden ja etnisten vähemmistöjen välillä moni vartija koki, että lisääntynyt informaatio eri kulttuureista ja vuoropuhelu niiden kanssa parantaisi edellytyksiä onnistuneelle vuorovaikutukselle etnisten vähemmistöjen kanssa.

---

<sup>123</sup> McAuliffe ja Triandafyllidou 2022.

Monessa haastattelussa kielenkäyttö kuitenkin viittasi vahvojen ennakkoluulojen esiintymiseen etnisiä vähemmistöjä kohtaan. Etenkin romaneista käytettiin haastatteluissa voimakasta kielenkäyttöä useasti. Samanlaisia havaintoja on tehty poliisien kielenkäytöstä, joka on ollut jopa avoimen rasistista.<sup>124</sup> Kielenkäyttöä yksistään ei voida pitää riittävänä näyttönä etnisen profiloinnin esiintymisestä omassa tutkimuksessani. Tämän tutkimuksen haastattelujen vartijoilla ja järjestyksenvalvojilla oli kuitenkin myös kokemuksia siitä, että kollegat olivat toteuttaneet täysin lainvastaisia poistoja ja kiinniottoja etnisen taustan takia. Tämä löydös ei ole mitenkään yllättävä, sillä muissa tutkimuksissa on ollut havaittavissa samankaltaisia tuloksia.<sup>125</sup> Yksityisen turvallisuusalan vartijoiden haastatteluista tuli ilmi, että alalla oli käytössä etniseen profilointiin viittaavia koodistoja, joista ei viitteitä oman tutkielmani haastatteluissa noussut esille.<sup>126</sup> Toisaalta pidemmällä perspektiivillä tarkasteltaessa monen vartijan mielestä yhteiskunnallinen muutos on johtanut etnisen profiloinnin vähenemiseen. Haastateltavien mukaan monet nuoremmat vartijat ja järjestyksenvalvojat ymmärtävät, että etninen profilointi on kiellettyä ja pyrkivät välttämään sen käyttöä. Tämä kuvastaa tietoisuuden lisääntymistä etnisen profiloinnin sopimattomuudesta ja kuvastaa, että toleranssi alan sisällä rikkomuksiin on vähentymässä. Yksityisellä turvallisuusalalla vaikuttaisi tapahtuneen muutosta asenteissa ja todennäköisesti myös toimintamalleissa kohtalaisen nopeasti. Rasismiin viittaavan kielenkäytön yleisyys alalla on kuitenkin selkeä ongelma ja saattaa olla yhtenä tekijänä alan sisällä etnisen profiloinnin hyväksyttävyyttä lisäämässä tai vähintäänkin hidastamassa etnisestä profiloinnista irtaantumista ja tasapuolisen kohtelun yleistymistä, Alan sisäisen kielenkäytön muuttumiseen ja leimaavan kielenkäytön karsimiseen tulisikin yrityksissä jatkossa kiinnittää huomiota yhtenä tasapuolisen kohtelun edistämisen keinona.

Iso-Britannian hallituksen vuonna 2021 julkaistussa raportissa todettiin, että poliisin toteuttamat henkilötarkastukset olivat viimeisen kymmenen vuoden aikana vähentyneet kahdella kolmasosalla. Myös eri etnisten vähemmistöryhmien tarkastukset olivat vähentyneet samalla tavalla, mutta suhde valkoisen väestön henkilötarkastuksien määrään säilyi ennallaan. Mustia tarkastettiin edelleen lähes kymmenen kertaa yleisemmin kuin valkoisia. Tietoisuuden

---

<sup>124</sup> Keskinen ym, 2018, s. 97-98.

<sup>125</sup> Keskinen ym. 2018, s.111-113, Mulinari 2017, s. 30-31.

<sup>126</sup> Rousku, 2018 s. 38-40.

lisääntyminen etnisen profiloinnin kiellosta ei siten näyttäisi muuttaneen henkilöihin kohdistuvien tarkastusten suhdetta eri etnisten ryhmien välillä Iso-Britanniassa. Eri etnisiin ryhmiin kohdistuvien toimien tilastointi voi kuitenkin olla yksi keino etnisen profiloinnin kontrolloimisessa ja vähentämisessä. Tämä saattaisi olla myös yksi mahdollinen johtamisen apuväline yksityisillä turvallisuusalan yrityksillä Suomessa ja sen mahdollisuuksia sekä lainmukaisuutta tulisi tarkastella.<sup>127</sup> Eri etnisiin vähemmistöryhmiin kohdistuvan toiminnan tilastoinnin merkitystä on korostettu myös hollantilaisessa ja ruotsalaisessa tutkimuksessa.<sup>128</sup>

Yhdenvertaisuuslaki uudistui vuoden 2015 alusta. Lakiuudistuksen keskeisenä tavoitteena oli lisätä yhdenvertaisuuden toteutumista kaikessa julkisen vallan ja yksityisten toimijoiden välisessä toiminnassa. Lain uudistuksen tavoitteisiin kuului myös ehkäistä ja minimoida syrjintää ja lisätä siihen liittyvää oikeussuojaa. Yhdenvertaisen kohtelun edistämismääräys ja suunnitteluvastuu lisättiin kaikille viranomaisille, koulutuksen järjestäjille, oppilaitoksille ja työnantajille.<sup>129</sup> Yksityisen turvallisuusalan toimissa entistä enemmän myös viranomaisille aiemmin kuuluneissa tehtävissä koskee tämä velvoite yksityisen turvallisuusalan yrityksiä mitä suurimmassa määrin.

Osin Pysäytetyt-hankkeessa esille tulleen vähemmistöryhmien kokeman etnisen syrjinnän pohjalta käynnistettiin Valtioneuvoston tilauksesta arviointi yhdenvertaisuuslain muutoksen vaikutuksesta käytännön toimintaan. Selvitys päättyi siihen, että uusi yhdenvertaisuuslaki oli lisännyt yhdenvertaisuusasioiden näkyvyyttä ja syrjintätapausten esille tulemistä, mutta silti osa syrjinnästä jää edelleen piiloon.<sup>130</sup> Tämän tutkielman tulokset viittaavat siihen, että tietoisuuden lisääntyminen etnisestä profiloinnista olisi tapahtunut yksityisen turvallisuusalan toimijoiden keskuudessa varsin nopeasti lakimuutoksen jälkeen. Missä määrin siihen on vaikuttanut yhdenvertaisuuslain uudistus, joka vaikutti olevan vartijoille tuntematon ja, missä määrin samanaikainen yhteiskunnallisten asenteiden voimistuminen etnistä profilointia vastaan, jää avoimeksi. Yhdenvertaisuuslain uudistus ja yhteiskunnan asenteiden muutos on tuonut yksityiselle vartiointialalle kuitenkin haasteita, sillä paineet vartijoiden käytännön

---

<sup>127</sup> Stop and Search. Iso-Britannian tilastotietokanta poliisin pysäytyksistä. (<https://www.ethnicity-facts-figures.service.gov.uk/crime-justice-and-the-law/policing/stop-and-search/latest#data-sources> , luettu 13.6.2022).

<sup>128</sup> Van der Leun ja Van der Woude 2011, s. 452-453.

<sup>129</sup> Nieminen ym. 2020, s. 13-14.

<sup>130</sup> Nieminen ym. 2020, s. 101-104.

työssä etnisen taustan huomioimiseen eivät ole muuttuneet samassa vauhdissa. Tämä ristiriita tuli haastatteluissani selkeästi esille ja vaatisi laajempaa julkista keskustelua sekä todennäköisesti myös vartiointialan ulkopuolelta tulevaa ohjeistusta tukemaan alaa sen kanssakäymisessä omien asiakasyritystensä kanssa.

Ulkopuolisten etnistä profilointia edellyttävien vaatimusten ja toisaalta lainsäädännön sekä yhteiskunnan normien mukaisen tasapuolisen kohtelun edellytysten ristiriitaa ei omassa tutkimuksessani kyetä tarkemmin analysoimaan. Tämä vaatisi kentällä tapahtuvan observeivan tutkimuksen suorittamista, jossa vartijoiden toimintaa voitaisiin tarkkailla sekä heidän kokemansa joko yrityksen sisäisen tai ulkoisen asiakaskunnasta tietynlaiseen toimintaan ohjaavan paineen selvittäminen olisi mahdollista. Toisaalta observeivassakin tutkimuksessa sekä vartijoiden että muiden käyttäytyminen heidän toimintaympäristössään voisi muuttua etenkin, kun observointi olisi tiedossa ja yhteiskunnan asettamat toimintanormit vaikuttamassa taustalla.<sup>131</sup> Eriytyisen hyödyllinen observointi voisi olla etenkin vartijoiden kokemien etnisen profiloinnin vastasytösten analysoinnissa, jotka he nimesivät yleisiksi vähemmistöryhmien puolustautumiskeinoiksi. Näissä tilanteissa vartijoiden ja vähemmistöryhmien kokemukset ovat ristiriitaisia ja niiden taustalla olevien tapahtumien objektiivinen selvittäminen voisi olla molempien osapuolten kokemuksia selventävää sekä tilanteiden välttämisen kannalta hyödyllistä.

Etnisten ristiriitojen välttäminen on tärkeää myös yhteiskunnan poliittisen ja taloudellisen vakauden ylläpidolle ja se korostuu erityisesti etnisesti monimuotoisissa maissa. Kanadalaiset tutkijat ovat esittäneet, että etnisen profiloinnin säädösten ja käytännön toiminnan määrittely sekä siihen liittyvien ristiriitojen ulkoistaminen yksityiselle turvallisuusosalalle on osin globaali keino poliittisen ja taloudellisen vakauden ylläpidolle ja keino poliittisen sekä taloudellisen eliitin suojaamiseksi.<sup>132</sup> Tässä tutkimuksessa haastateltavat kokivat asiakasliikkeistä syntyvää painetta profiloida tiettyjä etnisiä vähemmistöjä kauppakeskuksissa ja myymälöissä. Paine tuli ilmi haastatteluissa, joissa vartijat ja järjestyksenvalvojat kertoivat, että heidät kutsuttiin kohteelle herkemmin etnisen vähemmistöön kuuluvan henkilön ollessa paikalla. Näin etninen profilointi, jota ulkopuoliset edellyttävät, siirretään käytännössä vartijan toimiksi ja heidän vastuulleen. Voidaan siten kysyä meilläkin, joutuvatko vartijat muun yhteiskunnan asenteiden

---

<sup>131</sup> Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2006.

<sup>132</sup> Kempa ja Singh 2008 s. 347–348.

ja vähemmistöihin kohdistuvan kontrollin tarpeen toteuttajiksi. Näin yhteiskunnassa esiintyvä ja edellytettävä syrjintä ulkoistetaan vartijoille toteutettavaksi. Yksityisen turvallisuusalan tulisi tämä tiedostaa ja alan sisäisen ohjauksen sekä toimintamallien kautta pyrkiä estämään etnisen profiloinnin muodostuminen alan käytännöksi ja myös keskustella asia ja laillisten toimintaperiaatteiden edellytys omien toimeksiantajiensa kanssa. Ilman tätä voivat ongelmat sekä vähemmistöjen että yksityisen turvallisuusalan välillä kiristyä sekä myös yksityisen turvallisuusalan ja lain asettamien edellytysten välillä. Pelkästään lakimuutoksilla tai yksityisen turvallisuusalan sisäisten ohjeistojen tarkistuksella ei näitä ristiriitoja kyetä ratkaisemaan.

Tutkimuksessa vertailin suomalaisia haastateltavia toisiinsa ja tämän jälkeen peilasin vastauksia ruotsalaisen esimiehen haastatteluun. Ruotsalaisen haastattelun löydökset eivät sinänsä voi katsoa olevan yleistettävissä, mutta tutkimuksen tuloksia voi vertailla ja peilata suomalaisiin haastatteluihin sekä Ruotsissa tehtyyn aiempaan tutkimukseen. Vertailusta voi saada ideoita mahdolliselle jatkotutkimukselle ja peilata tuloksia aikaisempaan kansainväliseen tutkimukseen.

Ruotsalaisesta haastattelusta ilmeni hyvin samankaltaisia tuloksia kuin Suomen haastatteluista (katso luku 4.7). Merkittävin ero ruotsalaisen haastattelun ja suomalaisten haastattelujen välillä oli ruotsalaisen esimiehen spontaanisti kuvaava ymmärrys omien ennakkoluulojen olemassaolosta ja niiden huomioimisen tarpeellisuudesta etnisen profiloinnin välttämiseksi. Ilman omien ennakkoluulojen tunnistamista ja hyväksymistä ei toiminta voi olla lähtökohtaisesti yhdenvertaista. Suomen haastatteluista ei vastaavanlaista ymmärrystä tullut esille vaan ennemminkin omat ennakkoluulot pyrittiin peittämään tai kieltämään. Pitkien haastattelujen aikana stereotypioita toistava sekä vähemmistöjä halventava kielenkäyttöä tuli useissa haastatteluissa esille vähintäänkin huumorin varjolla.

## **6.2. Koulutuksen ja ohjeistuksen kehittäminen**

Pysäytetyt tutkimus käsitteli etnisten vähemmistöjen kokemuksia poliisin toiminnasta Suomessa. Tutkimuksessa selvitettiin myös etnisten vähemmistöjen kokemuksia vartijoiden toiminnan etnisestä profiloinnista. Tutkimuksessa haastatellut etnisiin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt kokivat, että he herkemmin joutuivat vartijoiden toimenpiteiden kohteiksi ja kohtelu heitä kohtaan oli syrjivää. Haastateltavien kokeman yksityisen turvallisuusalan

vartijoiden suorittaman etnisen profiloinnin selvittämistä suositeltiin tutkimuksessa seuraavasti; *“Vartijoiden koulutuksen lisäksi suosittelemme, että yksityisen turvallisuusalan ohjeita ja määräyksiä tarkastellaan sen selvittämiseksi, miten ne käsittelevät vähemmistöjen ja etnisen profiloinnin kysymyksiä”*. Lisäksi Pysäytetyt-hankkeessa todettiin, että yksityisellä turvallisuusalalla tulisi kiinnittää enemmän huomiota siihen, että *“koulutuksessa käsitellään työskentelyä rodullistettujen vähemmistöjen kanssa ja keinoja etnisen profiloinnin välttämiseksi, jotta voidaan määritellä, onko koulutusta tarpeen kehittää”*.<sup>133</sup>

Monet haastateltavista toivat esille, että liian lyhyen koulutuksen takia alalle voi tulla väärällä asenteella. Esimerkkinä haastateltavat nostivat esille sen, että nuoria vartijoita oli tullut alalle etsiäkseen toimintaa ja, että he siksi olivat syyllistyneet liialliseen voimankäyttöön ja muihin oikeusloukkauksiin. Lyhyt koulutus saattaa haastateltavien mukaan myös johtaa siihen, että kaikkea ei ehditä koulutuksessa käydä läpi perusteellisesti. Pysäytetyt-tutkimuksessa suositeltiin, että koulutusta rasismista ja etnisestä profiloinnista lisättäisiin myös poliisikoulutukseen.<sup>134</sup> Haastatteluista ilmenee, että moni vartija kokee, että rasismien ja etnisen profiloinnin käsittely koulutuksessa on ollut hyvin vähäistä. Vartijat kokivat, että etenkin koulutuksen alkuvaiheessa voi olla hankalaa ymmärtää etnisten vähemmistöjen kulttuurin liittyviä аспектеja. Haastattelujen perusteella käytännön toiminnan ristiriidat johtuvat usein puutteellisesta kulttuurierojen ymmärryksestä, minkä vuoksi koulutukseen olisi perusteltua lisätä enemmän informaatiota eri kulttuureista ja, miten tasapuolisesti tulisi toimia käytännön tilanteissa kulttuurieroista huolimatta.

Toisaalta on huomautettu, että liiallinen kulttuurin liittyvä toiminta saattaa myös johtaa tietynlaiseen etnisten vähemmistöjen leimaantumiseen. Löfstrandin tutkimuksessa tämä ilmeni yrityksessä, joka huomioi vartijan etnisen taustan lähettämällä heidät samojen etnisen taustan omaavien alueille. Tällainen turvallisuusalan poliittinen linjaus saattaa johtaa siihen ennakolettamaan, että tiettyihin etnisiin taustoihin liittyisi vaaraa tai suurempi rikollisuuden riski.<sup>135</sup>

Pari haastateltavista kertoi, että rasismia ja etnistä profilointia käytiin läpi vuosittaisessa voimakoulutuksessa. Tämä käytännön koulutustilanne ei todennäköisesti kuitenkaan

---

<sup>133</sup> Keskinen ym. 2018, s.119.

<sup>134</sup> Keskinen ym. 2018, s.118.

<sup>135</sup> Löfstrand 2015, s. 165.

mahdollista etnisen profiloinnin välttämisen teoreettista pohdintaa tai käytännön ohjeistuksen läpikäymistä vaan saattaa jopa voimistaa voimankäytön tarpeen tunnetta etnisiä vähemmistöjä kohtaan. Teoreettisemman jatkokoulutuksen tarve tuntuisi ilmeiseltä ja silloin koulutuksen aihepiirit liittyisivät myös käytännön ongelmatilanteiden kokemuksiin, mikä toisi paremmin mahdollisuuksia käytännön toiminnan muutoksiin ja uusien ohjeiden muodostumiseen.

Lain ja ohjeistuksen tuntemus vaihtelivat laajasti. Etenkin johtotehtävissä olevat kokeneemmat haastateltavat tunnustivat etniseen profilointiin liittyvät lait, kun taas nuoremmat haastateltavat olivat sitä mieltä, että lakipykälistä ja ohjeistuksesta yleisesti puhutaan hyvin niukasti. Egharevba tutki poliisiin ja etnisten vähemmistöjen välisiä suhteita ja sitä, miten etnisiin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt kokevat kunnioitusta, oikeudenmukaisuutta ja kohteliaisuutta poliisin kohdatessaan. Tutkimuksesta ilmeni, että lainsäädännön ja säädösten tuntemus voi rauhoittaa tilanteita etnisten vähemmistöjen ja vartijoiden välillä. Egharevban haastatteluissa ilmeni, että monet etnisiin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt odottavat, että poliisi tietää kaikki tärkeät lakipykälät ja osaa selostaa niiden käytön.<sup>136</sup> Tämän perusteella voidaan ajatella, että erilaisiin vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden hyväksyntä poliisiin ja turvallisuusalan toimijoiden tekemille toimenpiteille voisi kasvaa, jos he kykenisivät selittämään toimensa lain perusteella.

Tutkimuksessani on pääteltävissä, että luottamuspula vartijoiden ja etnisten vähemmistöjen välillä on molemminpuolinen. Haastatteluista ilmeni, että vartijoilla edelleen on ennakkoluuloja tiettyjä etnisiä vähemmistöjä kohtaan. Aikaisemmin tutkimuksessa on todettu, että vähemmistöillä on negatiivisia kokemuksia kohtaamisista yksityisen turvallisuusalan vartijoiden ja järjestyksenvalvojen kanssa sekä heikko luottamus vartijoiden asianmukaiseen toimintaan.<sup>137</sup> Luottamuspulan vähentämiseksi vartijoiden ja etnisten vähemmistöjen välillä selkeä ohjeistus ja vartijoiden kyky selittää lain edellytykset selkeästi saattaisi olla hyödyksi ristiriitojen välttämiseksi.

---

<sup>136</sup> Egharevba 2021, s.139.

<sup>137</sup> Katso esim. Saarikkomäki ja Alvesalo-Kuusi 2020, Mulinari 2017, Keskinen ym. 2018.

### 6.3 Tutkimuksen luotettavuus ja vartijoiden monimuotoisuus

Haastattelut tunnistivat asiallisen, tasapuolisen ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteet hyvin ja he kaikki katsoivat niitä myös noudattavansa. Keskustelu haastattelujen edetessä oli vapaata ja omia kokemuksia kuvailtiin usein esimerkeissä. Haastateltavat toivat kuitenkin myös esille voimakkaita asenteellisia mielipiteitä etnisistä vähemmistöistä, mikä kuvastaa sitä, että haastateltavat ovat kokeneet tilanteen turvallisena ja luottamuksellisena. Ristiriitaisen viestin ilmaantuminen haastatteluissa kuvastaa niissä saavutetun luottamuksellisuuden sekä kaksisuuntaisen aidon dialogin syntymisen, mikä on Nowellin ym. artikkelissa katsottu olevan temaattisen haastattelun luotettavuuden pohja ja mahdollistavan luotettavien teemojen syntymisen.<sup>138</sup> Selkeä ristiriita asenteiden ja kerrottujen toimintamallien välillä on kuitenkin hämmäntävä ja herättää epäilyä siitä, miten etnisen profiloinnin välttäminen käytännössä toteutuu. Poliisin asenteiden ja mielipiteiden on osoitettu merkittävästi vaikuttavan heidän toteuttamaansa etniseen profilointiin.<sup>139</sup> Asenteiden ja toimintamallien ristiriitaa yksityisellä turvallisuusalueella tulisi tutkia havainnoivalla tutkimuksella, eikä sitä voida tutkia tämän kaltaisilla haastattelututkimuksilla. Ruotsalainen Löfstrand teki havaintoja yksityisen turvallisuusalan vartijoiden toiminnasta suurkaupungin lähiöissä ja havaitsi, että kyky samaistua erilaisesta etnisestä tuleviin ja heidän kulttuurinsa tuntemus oli omiaan vähentämään ristiriitojen syntymistä vartijoiden ja heidän toimenpiteidensä kohteeksi joutuneiden erilaisesta etnisestä taustasta tulevien välillä.<sup>140</sup> Oman tutkimukseni haastateltavista useat toivat toistetuksi esille, etteivät he tunne riittävästi vieraita kulttuureja. Kulttuurituntemuksen ja siihen liittyvien toimintatapojen ymmärrys ja opetus saattaisi olla myös keino yksityisen turvallisuusalan sisäisiin asenteisiin vaikuttamiseen ja siten myös etnisen profiloinnin välttämisen ohjeistuksen ymmärtämiseen sekä noudattamiseen. Paremman kulttuurien tuntemuksen toiveen voisi ajatella olevan osittain vartijoiden keino selittää haastatteluissa esille tullutta etnisen profiloinnin laittomuuden ja käytännön toiminnan ristiriitaa. Se saattaa olla myös toive siitä, että kulttuurien tuntemus auttaisi välttämään ristiriitoja vähemmistöjen kanssa ja helpottaa vartijoiden tekemien toimenpiteiden selittämistä vähemmistöryhmiin kuuluville. Liiallinen vieraan kulttuuriin sovelletun toimintamallin on arveltu voivan myös voimistaa ennakkoluuloja

---

<sup>138</sup> Nowell LS ym. 2017, s. 9.

<sup>139</sup> Johnson 2011.

<sup>140</sup> Löfstrand 2013, s.165-166.

kaikkien samaan kulttuuritaustaan löyhästikin kuuluvien käyttäytymisestä tietyllä tavalla ja siten se saattaisi toimia stereotyyppisiä ennakkoluuloja voimistavana seikkana.<sup>141</sup>

Haastateltavien avoin ja omia asenteita esille tuova kertomus on käsitykseni mukaan tutkimuksen luotettavuutta lisäävä tekijä. Ohjeiston kanssa ristiriitaisten asenteiden esille tuleminen ei ollut vain yksittäisten haastateltavien kohdalla tullut havainto, mikä tukee edelleen haastattelutilanteiden luottamuksellisuutta ja löydösten luotettavuutta. Asenteet nousivat analyysin aikana yhdeksi uudeksi teemaksi. Näin teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä oli hyvin soveltuva ennakkoon asetettujen tutkimuskysymysten selvittämiseen.

Tutkimus on tehty suhteellisen pienessä vartijoiden joukossa ja rajatulla toiminta-alueella sekä maantieteellisesti että yksityisen turvallisuusalan toimintakentässä, mikä rajoittaa löydösten yleistettävyyttä. Toisaalta tutkimushaastatteluissa selkeästi saavutettiin saturaatiopiste eli samat tulokset ja havainnot alkoivat kertautua ja siten tutkimuksen kohdejoukossa voidaan katsoa löydösten olevan yleistettäviä.<sup>142</sup> Haastattelututkimuksessa ei voida kuvata todellisuudessa tapahtuvaa toimintaa, joten tutkimustuloksista ei voi päätellä suoraan yksityisen turvallisuusalan vartijoiden toimintakäytäntöjä, eivätkä tutkimustulokseni kykene niitä myöskään suoraan selittämään muutoin kuin vartijoiden kokemuksen kautta. Näiden tutkimiseksi tarvittaisiin observeerattavaa tutkimusta.

Haastattelut ovat analysoitu käyttäen suoria lainauksia haastatteluissa esille tulleista kertomuksista. Näin myös ulkopuolinen tai myös haastatteluihin osallistuneet voivat varmentaa vedettyjä johtopäätöksiä, mikä on yksi Tuomen ja Sarajärven kirjaansa kokoamista laadullisen tutkimuksen uskottavuuden ja vastaavuuden edellytyksistä.<sup>143</sup> Toisaalta haastattelut toteutettiin Covid-19 pandemian vuoksi etäyhteydellä, jolloin niissä muu kuin sanallinen viestintä on jäänyt pimentoon eikä muulla tavalla esitettyä viestiä ole voinut tarkentaa tai varmentaa tai ne on saatettu myös tulkita virheellisesti kirjaimellisesti sanotuksi. Etäyhteys on mahdollistanut haastattelujen nauhoittamisen yksinkertaisella tavalla ja siten niiden luotettavan litteroinnin ja myös sen jälkikäteisen tarkistuksen.

---

<sup>141</sup> Lofstrand 2015, s. 164-166.

<sup>142</sup> Tuomi ja Sarajärvi 2018, s. 99 -102.

<sup>143</sup> Tuomi ja Sarajärvi 2018, s.160-166.

Pysäytetyt hankkeessa tuli esille, että etnisiin vähemmistöihin kuuluvilla henkilöillä on Suomessa laajamittaisesti kokemuksia poliisin, vartijoiden ja järjestyksenvalvojen syrjivästä toiminnasta ja etnisestä profiloinnista.<sup>144</sup> Samoin Saarikkomäen ja Alvesalon tutkimuksen perusteella etnisiin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt kokivat yksityisen turvallisuusalan toimijoiden kohtelevan heitä kaupunkitiloissa syrjivästi ja epäoikeudenmukaisesti. He kuvasivat, kuinka heidät helpommin poistetaan paikalta, heidän toimintaansa valvotaan ja, että he useammin ovat epäiltyjä eri rikkeistä.<sup>145</sup> On mielenkiintoista, että omassa tutkimuksessani useimmat vartijat toivat esille, että etnisten vähemmistöjen kanssa toimiessa heitä nopeasti syytetään rasistisesta käytöksestä ilman, että he itse kokivat sille olevan mitään perusteita. Tätä kuvattiin *“sitten vedetään se rasistikortti esille”*. Kukaan vartijoista ei tuonut esille syytösten taustalla mahdollisesti olevia vähemmistöön kuuluvan aiempien kokemusten merkitystä syytösten syntymiseen. Kokemus epäoikeudenmukaisesta käytöksestä etniseen taustaan perustuen vaikuttaisi siten olevan molemminpuolisesti polarisoitunutta.

Vartijoiden ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden yhteinen kokemus rasismisyytöksistä tai rasistisiin käsityksiin pohjautuvasta etnisestä profiloinnista kuvastaa selkeää polarisaatiota ja sen taustalla voi hyvin olla pitkäaikainen oppiminen stereotyyppiseen toimintaan kummassakin ryhmässä. On todennäköistä, että kummassakin ryhmässä, sekä vähemmistöissä että vartijoissa, ryhmäpaine voi voimistaa ennakkoluuloista käyttäytymismallia ja uskomuksia ja siten voimistaa polarisoivaa käytöstä ja ristiriitoja. Toisaalta yhteinen kokemus voisi olla myös yhdistävä tekijä, jonka kautta toisen ryhmän kokemuksiin voisi samaistua. Sen hyödyntäminen vartijoiden ja etnisten vähemmistöjen välisessä vuoropuhelussa voisi olla oikein hyödynnettynä toista ryhmää ymmärtävän dialogin avauksen mahdollisuus. On todennäköistä, että tieto toisen ryhmän toimintamalleista tai kulttuurisista tekijöistä edesauttaisi molempia ryhmiä toisen ymmärtämisessä. Vartijat toivat haastatteluissa esille toiveensa eri etnisten kulttuurien osaamisen laajentamisesta. Vastaavasti vartijoiden toiminnan perusteiden ja valtuuksien selventäminen etnisten vähemmistöjen edustajille voisi lisätä ymmärrystä vartijoiden toimintaa kohtaan. Tällainen dialogi voisi olla yksittäisissä vartiointikohteissa ongelmiksi muodostuneiden etnisten ryhmien kanssa käydyn keskustelun lähtökohta. Vartijoiden kyky toimia rauhallisesti sekä kyky perustella omien toimiensa laillisuuden perusteet selkeästi ymmärrettävällä tavalla, on todettu rauhoittavan

---

<sup>144</sup> Keskinen ym., 2018, s. 111-114.

<sup>145</sup> Saarikkomäki ja Alvesalo-Kuusi 2020, s. 134-135.

ristiriitoja ja lisäävän luottamusta turvallisuusalan toimijoiden ja etnisten vähemmistöjen edustajien välillä.<sup>146</sup> Vartiointialan oman etnisen monimuotoisuuden lisääminen voisi edesauttaa sekä etnisten vähemmistöjen kanssa koettujen ristiriitojen että alan sisäisten asenteiden vähentämisessä. Tähän vaikuttaisi kuitenkin olevan vielä matkaa, mikäli haastateltujen rekrytointia harjoittavien esimiesten kokemuksista ja asenteista voitaisiin tehdä laajempia johtopäätöksiä.

#### **6.4 Ehdotukset jatkotutkimukseksi**

Tutkimusta etnisestä profiloinnista on Suomessa niukasti. Euroopassa ja Suomessa on erityisen niukasti kvantitatiivista tutkimusta etnisestä profiloinnista johtuen todennäköisemmin sen työläydestä sekä observeerivaan tutkimukseen liittyvistä yleistämisongelmista. Pysäytetyt tutkimuksissa huomioitiin, että edes rekisteriaineistoa ei Iso-Britannian ulkopuolella ole saatavilla Euroopassa, koska tällainen kirjaustapa ei ole yleensä laillista. Tutkimuksessa huomioitiin tämän lisäksi, että kvantitatiivinen aineisto on kerätty kyselyaineistolla. Turvallisuusalan toimijoiden oma rekisterin pitäminen toimenpiteiden kohteeksi joutuneiden etnisestä taustasta antaisi luotettavaa tietoa etnisestä profiloinnista ja sen ilmentymistä ja voisi samalla toimia myös etnistä profilointia kontrolloivana elementtinä.<sup>147</sup> Miten tällainen rekisterinpito toteutettaisiin niin, että se on sallittua ja siinä vältettäisiin sekä epämääräiset ja mahdolliset leimaavat määrittelyt johonkin ryhmään kuulumisesta ja myös rekisterin muodostuminen syrjintää voimistavaksi voivat olla hankalasti ratkaistavissa.

Yksityisellä turvallisuusalalla olisi myös hyödyllistä saada lisää observeerivaa tutkimusta yksityisen turvallisuusalan työntekijöiden työkäytännöistä. Tutkimukseni haastatteluissa ei ole voitu seurata miten käytännössä työkäytännöt ja toiminta etnisten vähemmistöjen kanssa toteutuvat. Tämä saattaisi olla myös toteutettavissa yritysten sisäisenä auditointina, mikä voisi olla samalla mahdollisuus yrityksen toimintakäytäntöjen ja ohjeistuksen yhtenäistämiseen sekä etnistä profilointia koskien että laajemminkin.

Haastatteluissa ilmeni vartijoiden kokevan, että heiltä herkemmin edellytettiin paikalle tuloa etnisten vähemmistöjen ollessa kohteella. Olisi siten tärkeää selvittää, mikäli yksityiselle

---

<sup>146</sup> Egharevba 2021, s. 139-140.

<sup>147</sup> Keskinen ym. 2018, s. 120.

turvallisuusosalalle kohdistuu ulkopuolista painetta kohdella etnisiä vähemmistöjä eri tavalla. Lisäksi olisi tärkeää tutkia yksityisen turvallisuusalan toimintamalleja ja ohjeita asiassa.

## 7 Johtopäätökset

Tutkimuksessani ilmeni, että yksityisellä turvallisuusosalalla tunnistettiin tasapuolisen kohtelun merkitys ja periaatteet, mutta vapaasti ilmaistuna asenteissa tuli esille syrjivää kielenkäyttöä, vaikkakin kenties osin huumorin varjolla kerrottuna, mikä viittaa etnisen profiloinnin esiintymiseen.

Kun tuloksia verrataan kohtalaisen tuoreisiin Pysäytetyt-hankkeen myötä tehtyihin tutkimuksiin, vaikuttaisi yksityisellä turvallisuusosalalla varsin nopeasti muutamien vuosien aikana tapahtuneen ymmärryksen lisääntymistä tasapuolisen kohtelun periaatteista ja sekä siitä, että yhteiskunta ja lainsäädäntö edellyttävät sitä. Ajallisesti muutos ajoittuu uuden yhdenvertaisuuslain voimaantulon jälkeiseen aikaan, mutta tietoisuus siitä puuttui vartijoilta. Siten yleinen yhteiskunnan asenteiden muutos ja keskustelun lisääntyminen vaikuttaisivat olleen merkittävimpiä yksityisen turvallisuusalan vartijoiden tietoisuuden nopeassa lisääntymisessä.

Yhdenvertaisen kohtelun vastakohtana haastatteluista nousi selvästi esille se, että vartijat kokivat joutuvansa perusteetta syytetyiksi etnisen profiloinnin toteuttamisesta. Vartijat kokivat näitä syytöksiä käytettävän oikeutetuilta toimenpiteiltä suojautumiseksi ja vartijoiden uhkaamiseksi. Perusteettomiin syytöksiin ei tulisi mediassa tai yhteiskunnallisessa keskustelussa yhtyä vaan syytökset etnisestä profiloinnista tulisi puolueettomasti ja tapahtuneisiin tosiasioihin perustuen selvittää. Tämä edellyttää myös molempien osapuolten kuuntelua, mitä ilman vastakkainasettelu vartiointialan ja etnisten vähemmistöjen välillä voi polarisoitua entisestään. Epäoikeudenmukaiseksi vartijoiden kokemien syytösten voimistaminen julkisuudessa voi johtaa myös etnisen profiloinnin jäämiseen piiloon eikä se rohkaise tai edesauta yksityisen turvallisuusalan sisäisiä pyrkimyksiä etnisen profiloinnin kitkemiseksi alan toiminnasta. Puolueettoman tilanteiden tarkastelun lisäksi tulisi pyrkiä selvittämään yksityiselle turvallisuusosalalle ulkopuolisilta syntyvät paineet etnisen profiloinnin toteuttamiselle. Tässä tutkimuksessa uutena havaintona tuli ilmi, että vartijat kokivat jäävänsä välikäteen asiakasliikkeiden edellyttäessä tarkempia toimia etnisiä vähemmistöjä kohtaan,

vaikka yhteiskunta tuomitsee tällaisen toiminnan. Ainakin jossain määrin tilanne voi tältä osin myös meillä olla muualta kuvatun kaltainen, jossa yhteiskunnassa julkisissa puheissa etninen profilointi kielletään, mutta samalla sitä “edellytetään” yksityisen turvallisuusalan toimijoilta. Tällaista toimintamallia on kuvattu etnisen profiloinnin ja syrjinnän yhteiskunnallisena ulkoistamisena yksityisen turvallisuusalan toimijoille.<sup>148</sup> Yhteiskunnallisessa keskustelussa ja eri toimijoiden arvioinnissa tulisi pyrkiä välttämään jonkin osapuolen syylistämistä ilman, että kaikilla osapuolilla on oman kantansa esille tuomisen mahdollisuus. Vain siten voidaan avoimella keskustelulla ja arvioinnilla tukea yksityisen turvallisuusalan käytännöissä etnisen profiloinnin välttämistä, mikä ei edellytä kuitenkaan laittoman toiminnan hyväksymistä.

Haastatteluista ilmeni, että vartijakoulutus koettiin lyhyeksi ja eri kulttuuritaustan tuntemus sekä yhdenvertaisuuteen liittyvän lainsäädännön osaaminen olivat toivottuja koulutukseen lisättäviä aiheita ja yhdessä alan oman monimuotoisuuden lisäämisen kanssa voitaisiin niiden avulla todennäköisesti saada nopeimmin muutoksia asenteissa ja toimintakäytännöissä etnisen profiloinnin vähentämiseksi.

---

<sup>148</sup> Kempa ja Singh 2008, s. 347-348.