

Upplevd diskriminering i det åländska samhället 2025

RAPPORT 2026:2



ÅSUB rapportserie

I ÅSUBs rapportserie publiceras resultatet från ÅSUBs utredningsverksamhet och forskning. Det samhällsekonomiska området är centralt men verksamheten omfattar även många andra samhällsområden. ÅSUBs metodkompetens är särskilt inriktad mot ekonomiska lägesanalyser, prognoser, ekonomisk modellutveckling, surveyundersökningar samt utvärdering av politikinsatser. Utrednings- och forskningsverksamheten är i huvudsak uppdragsfinansierad och har kunder både inom Åland och internationellt.

De senaste rapporterna från ÅSUB

2022:6	Tillitsstudie för Åland 2022 – Om förtroende, delaktighet och upplevelsen av att blomstra
2022:7	Kollektivtrafik på Åland 2022
2023:1	Konjunkturläget våren 2023
2023:2	Arbetsmarknadsbarometern 2023
2024:1	Medborgarundersökning Mariehamn – hösten 2023
2024:2	Ekonomisk utsatthet och social trygghet 2021
2024:3	Konjunkturläget våren 2024
2024:4	Turismens samhällsekonomiska betydelse för Åland 2023
2024:5	Arbetsmarknadsbarometern 2024
2024:6	Tidsanvändning 2024. En studie om hur mycket tid åländska kvinnor och män lägger på obetalt hem-, hus- och omsorgsarbete
2024:7	Flyttorsaker 2024. En studie om varför man flyttar från Åland
2025:1	Konjunkturläget våren 2025
2025:2	Arbetsmarknadsbarometern 2025
2025:3	Kultur- och fritidsvanor på Åland 2025
2026:1	Stöd för närståendevård på Åland 2025

För upplysningar:

Förnamn Efternamn, +358 18 25583
fornamn.efternamn@asub.ax



<https://www.facebook.com/AASUB>



https://www.instagram.com/asub_statistik_utredning



<https://se.linkedin.com/company/aland-statistik-utredning-asub>

ISSN 1455-3147 (print)

ISSN 2737-078X (online)

Förord

Ålands statistik- och utredningsbyrå (ÅSUB) har av Ålands ombudsmannamyndighet (ÅOM) fått uppdraget att undersöka om det förekommer upplevd diskriminering i det åländska samhället, i vilket sammanhang som upplevelserna inträffar och vilka orsakerna är till upplevelserna. I uppdraget har även ingått att kartlägga kännedomen om det rättsliga skyddet mot diskriminering och vilka möjliga åtgärder som önskas att vidtas för att motverka diskriminering i samhället. Undersökningen är en uppföljning av tidigare studier som ÅSUB gjort 2007, 2010 och 2020.

Huvudsyftet med undersökningen har varit att ta fram ett underlag för ÅOM:s verksamhet och utgör samtidigt en del i uppföljningen av Utvecklings- och hållbarhetsagendan för Åland. ÅOM har bland annat som uppgift att inom landskapets behörighet verka för att främja och trygga den enskildes rätt till likabehandling samt att motverka och förhindra diskriminering.

Den här undersökningen har genomförts som en enkätförfrågan som skickades till ett slumpmässigt urval på cirka 1 400 personer i åldern 16 år och äldre hösten 2025. Totalt svarade ca 31 procent. På grund av undersökningens känsliga karaktär har enkätförfrågan, liksom i de tidigare undersökningarna, varit fullständigt anonym. Frågorna kunde besvaras antingen elektroniskt eller via pappersformulär. Svarsbenägenheten vid det här slaget av undersökningar är ofta relativt låg. Eftersom det är viktigt att få en bred kartläggning av de erfarenheter som finns kring upplevd diskriminering på Åland erbjöds även allmänheten utanför urvalet möjlighet att svara på enkätfrågorna. Därtill gjordes intervjuer med några frivilliga bland de svarande samt med sakkunniga inom olika organisationer och myndigheter på Åland. ÅSUB vill här passa på att rikta ett *stort tack* till alla som på olika sätt bidragit till undersökningen genom att besvara enkäten och genom att dela med sig av kunskap och erfarenheter i intervjuer.

Utredare Maria Viktorsson har varit huvudansvarig för projektet och är även rapportens författare. Anna Lind-Bengtsson har bidragit med analysen av öppna svar från enkäterna. Frågor om hur resultaten från undersökningen kommer att användas besvaras av uppdragsgivaren, Ålands ombudsmannamyndighet.

Mariehamn i januari 2026

Katarina Fellman
Direktör

Innehåll

Innehåll	5
Figurförteckning	6
Tabellförteckning	7
Bilagor	7
1. Sammanfattning	9
2. Bakgrund och upplägg	11
2.1 Metod	11
2.2 Diskriminering: definition och rättsligt skydd	14
Vad är diskriminering?	14
Diskrimineringsombudsmannen och andra instanser för diskrimineringsärenden	16
3. Upplevd diskriminering på Åland	19
3.1 Andel som upplevt diskriminering	19
3.2 Antal gånger upplevt diskriminering	21
3.3 Tidpunkt för upplevd diskriminering	22
3.4 Orsak till diskriminering	23
Personliga skildringar och strukturella mekanismer	29
3.5 Var upplevs diskriminering?	40
Personliga skildringar och strukturella mekanismer	43
3.6 Att berätta om den upplevda diskrimineringen	46
3.7 Vad hände sedan?	47
4. Kännedom om det rättsliga skyddet mot diskriminering	48
4.1 Kännedom om definitionen av diskriminering	48
4.2 Kännedom om myndigheter att vända sig till	50
4.3 Rättsliga konsekvenser och andra följder som kan uppstå vid anmälan	53
5. Åtgärder mot diskriminering	61
5.1 Information i skolan	61
5.2 Åtgärder för att främja mångfald	63
6. Avslutande reflektioner	67
Referenser	68

Figurförteckning

Figur 1. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter kön, åldersgrupp och modersmål	19
Figur 2. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter minoritetstillhörighet	20
Figur 3. Andel (%) svarande i åldern 16–69 år som upplevt diskriminering på Åland 2007, 2010, 2020 och 2025 efter kön, åldersgrupp och modersmål	21
Figur 4. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter antal gånger och kön.....	21
Figur 5. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter tidpunkt för senast upplevd diskriminering	23
Figur 6. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter orsak	25
Figur 7. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter orsak och kön.....	26
Figur 8. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter orsak och åldersgrupp	27
Figur 9. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter orsak och modersmål.....	28
Figur 10. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter plats eller situation	41
Figur 11. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter plats eller situation och kön	42
Figur 12. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter plats eller situation och språkgrupp	42
Figur 13. Andel svarande (%) som haft kännedom om definition av diskriminering, efter kön, åldersgrupp och modersmål.....	48
Figur 14. Andel svarande (%) som upplevt/inte upplevt diskriminering på Åland och som haft kännedom om definition av diskriminering, efter kön, åldersgrupp och modersmål ...	49
Figur 15. Andel svarande (%) som haft kännedom om till vilka instanser man kan anmäla diskriminering, efter kön och totalt	50
Figur 16. Andel svarande (%) som haft kännedom om till vilken myndighet man kan anmäla diskriminering, efter åldersgrupp.....	51
Figur 17. Andel svarande (%) som haft kännedom om till vilken myndighet man kan anmäla diskriminering, efter modersmål.....	52
Figur 18. Andel svarande (%) som upplevt/inte upplevt diskriminering på Åland och som haft kännedom om till vilka instanser man kan anmäla diskriminering.....	52
Figur 19. Andel svarande (%) efter möjliga positiva konsekvenser och andra följder som en anmälan kan få, efter kön och totalt.....	54
Figur 20. Andel svarande (%) efter möjliga positiva konsekvenser och andra följder som en anmälan kan få, efter åldersgrupp	54
Figur 21. Andel svarande (%) efter möjliga positiva konsekvenser och andra följder som en anmälan kan få, efter modersmål	55
Figur 22. Andel svarande (%) som upplevt/inte upplevt diskriminering på Åland efter möjliga positiva konsekvenser och andra följder som en anmälan kan få	56
Figur 23. Andel svarande (%) efter förmodade negativa konsekvenser som en anmälan kan få för personen som anmäler, efter kön och totalt	57
Figur 24. Andel svarande (%) efter förmodade negativa konsekvenser som en anmälan kan få för personen som anmäler, efter åldersgrupp	58

Figur 25. Andel svarande (%) efter förmodade negativa konsekvenser som en anmälan kan få för personen som anmäler, efter modersmål	58
Figur 26. Andel svarande (%) som upplevt/inte upplevt diskriminering på Åland efter förmodade negativa konsekvenser som en anmälan kan få för personen som anmäler	59
Figur 27. Andel svarande (%) efter information om mångfald som lektioner och undervisningsmaterial bör inbegripa, efter kön och totalt	62
Figur 28. Andel svarande (%) efter information om mångfald som lektioner och undervisningsmaterial bör inbegripa, efter åldersgrupp.....	62
Figur 29. Andel svarande (%) efter information om mångfald som lektioner och undervisningsmaterial bör inbegripa, efter modersmål	63
Figur 30. Andel svarande (%) som anser att det görs tillräckligt för att främja mångfald efter plats och åsikt	64
Figur 31. Andel svarande (%) som anser att det görs tillräckligt för att främja mångfald efter plats och kön.....	64
Figur 32. Andel svarande (%) som anser att det görs tillräckligt för att främja mångfald efter plats och ålder.....	65
Figur 33. Andel svarande (%) som anser att det görs tillräckligt för att främja mångfald efter plats och modersmål.....	65
Figur 34. Andel svarande (%) som anser att det görs tillräckligt för att främja mångfald efter plats och upplevt/inte upplevt diskriminering	66

Tabellförteckning

Tabell 1. Antal och andel (%) svarande (oviktat och viktat) samt rampopulation, efter kön, åldersgrupp och modersmål	12
Tabell 2. Antal och andel (%) svarande (viktat), efter yrkesgrupp, barn i hushållet och minoritetstillhörighet.....	13
Tabell 3. Antal personer i urvalsram, slutligt urval och bland svarande samt andel (%) bortfall, efter kön, åldersgrupp och modersmål.....	78
Tabell 4. Beskrivande statistik om de svarande som deltog i undersökningen utanför urvalet	80

Bilagor

Bilaga 1. Följebrev och enkät	71
Bilaga 2. Kvalitetsbilaga.....	77
Bilaga 3. Svarande utanför urvalet	80

1. Sammanfattning

Undersökningen om upplevd diskriminering på Åland genomfördes hösten 2025 på uppdrag av Ålands ombudsmannamyndighet (ÅOM) i syftet att undersöka om det förekommer upplevd diskriminering i det åländska samhället, i vilket sammanhang som upplevelserna inträffar och vilka orsakerna är till upplevelserna. Undersökningen kartlägger också kännedomen om det rättsliga skyddet mot diskriminering och vilka åtgärder som önskas för att motverka diskriminering i samhället. Undersökningen är en uppföljning av tidigare studier som utförts 2007, 2010 och 2020 och bygger på enkätsvar kompletterade med intervjuer med privatpersoner och sakkunniga inom olika organisationer och myndigheter.

Andel som upplevt diskriminering

Undersökningens resultat visar att 36 procent av de svarande har upplevt diskriminering på Åland. Motsvarande andel 2020 var 33 procent. Andelen som upplevt diskriminering är signifikant högre bland kvinnor jämfört med män och bland yngre jämfört med äldre. Det är även högre bland de med annat modersmål än svenska jämfört med de som har svenska som modersmål samt bland de som anser sig tillhöra en minoritet jämfört med de som inte anser sig tillhöra en minoritet.

Orsaker till upplevd diskriminering

Såsom i de tre tidigare diskrimineringsundersökningarna är könstillhörighet den enskilt vanligaste orsaken till upplevd diskriminering. Totalt 30 procent av de som har upplevt diskriminering, uppger könstillhörighet som en orsak. Därefter följer diskriminering på grund av ursprung/tillhörighet och åsikter/övertygelse.

Om man däremot ser på alla svarsalternativ som har med ursprung att göra (det vill säga ursprung/tillhörighet, språk och utländskt namn) som en orsak, blir resultatet att 34 procent har upplevt diskriminering på grund av sitt ursprung. På samma sätt är andelen svarande som upplevt diskriminering, antingen på grund av för hög eller för låg ålder, sammanlagt 31 procent. Utifrån dessa grupperingar framstår orsaker som har med ursprung att göra som den vanligaste anledningen till diskriminering, följt av ålder och könstillhörighet.

Var upplevs diskriminering?

I samtliga tidigare diskrimineringsundersökningar har arbetslivet utgjort den vanligaste situationen för upplevd diskriminering och så är också fallet i denna undersökning. Nästan hälften (49 %) av de svarande som har upplevt diskriminering uppger att diskrimineringen skett på arbetsplatsen, medan 23 procent uppger att diskriminering har skett vid jobbsökning. Efter arbetslivet är de vanligaste platserna/situationerna för upplevd diskriminering inom hälso- och sjukvård (20 %), i butik eller vid köp av tjänst (17 %) samt i skolan eller inom utbildning (17 %).

Att berätta om diskrimineringen

Enkätsvaren och intervjuerna ger en entydig bild av att det är känsligt och svårt att berätta om den upplevda diskrimineringen. Många berättar för sina närmaste (familj och vänner) men få tar ärendet vidare. Undersökningen visar att man dels tvivlar på att det leder någonstans, dels att det finns en rädsla för negativa konsekvenser, till exempel att bli stämplad som besvärlig eller att diskrimineringen förvärras. De svarande menar bland annat att det ofta handlar om strukturella problem.

I enkäten frågades om vilka positiva och negativa följder en anmälan av diskriminering tros kunna få. Resultaten varierar mellan de olika svarsalternativen, men generellt indikerar resultaten en mer pessimistisk syn på konsekvenserna av en anmälan bland kvinnor, bland de med annat modersmål än svenska, bland minoriteter och bland de som upplevt diskriminering. De mest troliga positiva konsekvenserna bland samtliga

svarande är att samhället blir mindre diskriminerande och att andra i samma situation får det lättare. Den mest troliga negativa konsekvensen är att den som anmäler blir stämplad som besvärlig.

Det rättsliga skyddet mot diskriminering

De svarandes kännedom om definition av diskriminering enligt lag har ökat från 60 procent 2020 till 74 procent i den här undersökningen. Dock har kännedomen om vilka myndigheter eller instanser man kan vända sig till vid upplevd diskriminering inte förändrats nämnvärt mellan åren. Endast kännedomen om fackliga organisationer har ökat något bland de svarande och framför allt bland kvinnor och bland personer med svenska som modersmål.

Förebyggande åtgärder mot diskriminering

I undersökningen undersöktes också vilka åtgärder som de svarande önskar ska vidtas för att främja mångfald och förebygga diskriminering. Enkätfrågorna handlar om vilken information lektionerna och undervisningsmaterialet i skolorna bör inbegripa samt om tillräckligt görs för att främja mångfald i skolan, på arbetsplatser och av lokala myndigheter. Över 90 procent av de som tagit ställning i frågan om undervisningsmaterialet anser att information om rasism och religioner ska finnas. Något lägre andel, drygt 80 procent anser att undervisningsmaterialet bör inbegripa information om kön och könsminoriteter samt om sexuella läggningar. Resultatet på frågan om mångfald visar att endast en av fyra anser att lokala myndigheter gör tillräckligt för att främja mångfalden. Även för skolan och arbetsplatsen finns förbättringspotential. De som upplevt diskriminering anser i signifikant lägre grad att det görs tillräckligt för att främja mångfald i skolorna, på sin arbetsplats och av lokala myndigheter, jämfört med de som inte upplevt diskriminering.

För att få en mer djupgående bild av hur diskriminering upplevs på Åland och vilka strukturella mekanismer som kan leda till fortsatt diskriminering, presenteras i rapporten öppna svar från enkäten tillsammans med material från intervjuerna. Dessa berör framför allt de vanligaste grupperna som enligt enkätsvaren upplevt diskriminering men även minoriteter som enligt forskning löper stor risk för att utsättas för diskriminering (personer med funktionsnedsättning och hbtqia+-personer). Resultatet över de vanligaste situationerna där diskriminering upplevs kompletteras också med intervjuer och öppna svar. I intervjuerna behandlades även tankar om anmälning av diskriminering samt förebyggande åtgärder för att motverka diskriminering.

Av resultatet i denna undersökning framgår det tydligt att det finns ett behov av förebyggande arbete för att motverka de strukturella mekanismer och attityder som finns i samhället och som kan leda till diskriminering. Arbetet behöver ske genomgående i samhället, från barnomsorgen och skolan till arbetsplatserna, kommunerna, myndigheterna och tredje sektorn. Samhällsproblemet med upplevd diskriminering är inte isolerat till ett fåtal sammanhang, utan är utbrett och tar sig varierande uttryck i olika sammanhang.

2. Bakgrund och upplägg

Denna undersökning om upplevd diskriminering har utförts av Ålands statistik- och utredningsbyrå (ÅSUB) på uppdrag av Ålands Ombudsmannamyndighet (ÅOM). Syftet med utredningen är att ta reda på var, hur, varför och i vilken utsträckning upplevd diskriminering förekommer på Åland. Utredningen kartlägger också kännedomen om det rättsliga skyddet mot diskriminering samt åsikter om eventuella förebyggande åtgärder mot diskriminering.

Undersökningen om upplevd diskriminering på Åland har utförts av ÅSUB tre gånger tidigare (ÅSUB 2007, ÅSUB 2010, ÅSUB 2020). Frågorna i den här undersökningen följer i huvudsak tidigare undersökningar, men vissa justeringar har gjorts i formuläret vilket nämns i respektive sammanhang.

Resultaten från undersökningen kommer att användas som underlag för Ålands Ombudsmannamyndighet i det fortsatta arbetet för att främja jämlikhet och motverka diskriminering på Åland. Studien bidrar också till att följa upp delmål 2.1, *Diskriminering och korruption förekommer inte*, i Utvecklings- och Hållbarhetsagendan för Åland¹ med hjälp av indikatorn *Andel av befolkningen som upplevt diskriminering de senaste 12 månaderna*.

I detta kapitel beskriver vi inledningsvis undersökningsmetoden och fortsätter sedan med att redogöra för vad diskriminering är och vilket det rättsliga skyddet mot diskriminering är, hur diskriminering regleras i lag, vilka diskrimineringsgrunder som finns och vilka myndigheter som övervakar att lagen följs och som man kan vända sig till i diskrimineringsärenden.

2.1 Metod

Undersökningen baseras på en enkätundersökning samt på intervjuer med privatpersoner och sakkunniga. Enkätundersökningen skickades till ett slumpmässigt urval bestående av 1 410 personer bosatta på Åland i åldern 16 år och äldre. Personer med icke-nordiskt modersmål var överrepresenterade i urvalet, då denna grupp ofta har en lägre svarsbenägenhet. Totalt 32 personer hade en ogiltig adress eller var annars oförmögna att svara på enkäten och det slutgiltiga urvalet blev därmed 1 378 personer.

Personerna i urvalet fick inbjudan till att delta i undersökningen per post, med möjlighet att svara digitalt eller på en bifogad pappersenkät (se Bilaga 1). Enkäten fanns även på engelska och alla erbjöds hjälp med att fylla i enkäten vid behov.

Eftersom enkäten behandlar ett ämne som kan upplevas personligt och utelämnande, beslöts att enkätinsamlingen även denna gång skulle vara fullständigt anonym. Detta innebar att påminnelsen behövde sändas ut till hela urvalet. Det gjordes även ytterligare en riktad påminnelse till de grupper som (på basen av deras svar) hade lägst svarsprocent.

Insamlingen av svar pågick från september till november 2025 och totalt inkom 429 svar, vilket ger en svarsfrekvens på 31 procent. Svarsprocenten är något lägre än i den senaste diskrimineringsundersökningen. Svarsfrekvenser i urvalsundersökningar har sjunkit generellt de senaste decennierna.² Dessutom är ÅSUBs erfarenhet att svarsbenägenheten vid den här typen av undersökningar ofta är lägre på grund av att

¹ Ålands landskapsregering (2023)

² Se bl.a. Galea (2007), Jabkowsy (2025)

personer som inte känner sig berörda i större utsträckning låter bli att svara eller för att det känns för svårt eller för utelämnande att svara.³ Antalet svar är ändå tillräckligt högt för att göra motsvarande analyser som i tidigare undersökningar med vissa undantag samt vissa justeringar i gruppanalyser i de fall antalet svarande i enskilda grupper är för lågt. Jämförelser över tid bör på grund av bortfallet tolkas med viss försiktighet. Läs mer om undersökningens kvalitet i kvalitetsbilagan (*Bilaga 2*).

För att kunna generalisera resultatet till Ålands befolkning har enkätsvaren viktats efter rampopulationens fördelning (se *Tabell 1*). Alla resultat som redovisas i rapporten är viktade.

Tabell 1. Antal och andel (%) svarande (oviktat och viktat) samt rampopulation, efter kön, åldersgrupp och modersmål

Bakgrundsvariabler	Antal svar oviktat	Andel svar oviktat	Antal svar viktat	Andel svar viktat	Antal personer i rampopulationen	Andel personer i rampopulationen
Totalt	429	100 %	429	100 %	25 471	100 %
Kvinnor	236	55 %	209	51 %	12 913	51 %
Män	177	41 %	204	49 %	12 558	49 %
16–29 år	52	12 %	65	15 %	4 035	16 %
30–39 år	55	13 %	61	15 %	3 833	15 %
40–49 år	64	15 %	67	16 %	3 935	15 %
50–59 år	51	12 %	66	16 %	4 111	16 %
60–69 år	83	19 %	63	15 %	3 865	15 %
70 år och äldre	116	27 %	99	24 %	5 692	22 %
Svenska	349	81 %	350	84 %	21 540	85 %
Annat språk	66	15 %	65	16 %	3 931	15 %

Not: Antalet oviktade svar enligt bakgrundsvariabel adderar inte upp till det totala antalet svar, eftersom vissa svarande inte har uppgett kön, åldersgrupp och/eller modersmål. Svaren av de totalt 21 personer som saknar någon av dessa bakgrundsvariabler har viktats med 1. I frågan om kön har 16 personer valt svarsalternativet "annat/ vill inte svara".
Källa: ÅSUB

Utöver de bakgrundsvariabler som presenteras i ovanstående tabell (kön, ålder och modersmål) frågade vi i enkäten om de svarandes yrken (enkätfråga 17), om de svarande bor tillsammans med barn (enkätfråga 16) och om de svarande anser sig tillhöra någon av de minoriteter som listades i enkäten (enkätfråga 13). Dessa bakgrundsvariabler presenteras i *Tabell 2*.

³ Se även t.ex. Oral (2019).

Tabell 2. Antal och andel (%) svarande (viktat), efter yrkesgrupp, barn i hushållet och minoritetstillhörighet

Bakgrundsvariabler	Antal svar	Andel svar
Totalt	429	100 %
Tjänsteman	86	21 %
Arbetstagare	130	31 %
Egenföretagare	30	7 %
Ej i arbetslivet	158	38 %
Annat	10	2 %
Barn i hushållet	131	31 %
Inte barn i hushållet	298	69 %
Etnisk minoritet	45	10 %
Religiös minoritet	8	2 %
Sexuell läggning	12	3 %
Funktionsnedsättning	19	4 %
Annat	25	6 %
Inget av ovan	310	72 %

Källa: ÅSUB

Resultatet från enkätundersökningen presenteras i rapporten för samtliga svarande. Därtill har resultaten analyserats för signifikanta skillnader mellan olika grupper enligt de bakgrundsfrågor som ställdes i enkäten. Korrelationsanalyser visar inte tillräckligt starkt samband mellan diskriminering och bakgrundsvariablerna som gäller yrke eller barn. Dessa bakgrundvariabler presenteras därför inte närmare i rapporten. Däremot finns korrelation och signifikanta skillnader när det kommer till **kön, ålder, modersmål** och **minoritet** och resultaten presenteras därmed efter dessa variabler då svarsmaterialet tillåter (när det finns tillräckligt antal svar).

- *Kön: kvinna, man*
- *Ålder: 16–29 år, 30–39 år, 40–49 år, 50–59 år, 60–69 år samt 70 år och äldre*
- *Modersmål: svenska, annat språk än svenska*
- *Minoritet: etnisk minoritet, religiös minoritet, sexuell läggning, funktionsnedsättning, annat, inget av ovan. På grund av att flera av dessa grupper är små presenteras denna variabel främst som sammanslagen till två kategorier: tillhör minoritet och tillhör inte minoritet.*
- Resultaten jämförs även mellan de svarande som har *upplevt diskriminering* och de som *inte har upplevt diskriminering*.

Till skillnad från tidigare rapporter har modersmål delats in i endast två grupper (tidigare tre) på grund av för litet antal svarande i gruppen som vi i tidigare rapporter benämnt "andra nordiska språk än svenska".

Skillnader i resultaten enligt de olika bakgrundsvariablerna beskrivs endast i text om de uppnår formell statistisk signifikans (p-värde mindre än 0,05). Det innebär att sannolikheten är minst 95 procent att en skillnad faktiskt beror på en specifik bakgrundvariabel. Signifikanta skillnader markeras med en stjärna (*) i figurerna.

I kvalitetsbilagan (*Bilaga 2*) finns mer detaljerad information om datainsamling, metod och viktning.

Utöver enkätundersökningen i det slumpmässiga urvalet, erbjöds även allmänheten att svara på enkätfrågorna via Ålands Ombudsmannamyndighets webbplats, i syfte att få djupare förståelse för upplevd diskriminering. Dessa svar (18 st) har inte räknats in i svaren från det slumpmässiga urvalet, utan har använts för att beskriva upplevd

diskriminering i kapitel 3.4 och 3.5 under avsnittet "Personliga skildringar och strukturella mekanismer".

I samband med enkätundersökningarna tillfrågades de svarande om de kunde tänka sig att ställa upp på en intervju med ÅSUB för att berätta mer om den upplevda undersökningen. Totalt intervjuades tre personer. För att få en närmare bild av de eventuella strukturer och mekanismer som finns bakom upplevd diskriminering intervjuades dessutom sex sakkunniga⁴.

Resultaten från enkätundersökningen i det slumpmässiga urvalet analyseras och presenteras, kompletterat med materialet från den allmänna enkätundersökningen och intervjuerna, i denna rapport.

Rapporten inleds i följande avsnitt med en beskrivning av vad diskriminering är och vilket det rättsliga skyddet mot diskriminering är. I kapitel 3 redovisas resultatet för upplevd diskriminering (enkätfrågorna 1–6) och i kapitel 4 beskrivs kunskapen om det rättsliga skyddet mot diskriminering och uppfattningar om vilka följder en anmälan kan få (enkätfrågorna 7–10). Kapitel 5 redogör för resultatet för förebyggande åtgärder mot diskriminering på Åland (enkätfrågorna 11–12). Rapporten knyts ihop med avslutande reflektioner i kapitel 6.

I rapporten jämförs resultatet främst med resultatet från den senaste diskrimineringsundersökningen från 2020, men även med undersökningarna från 2010 och 2007 när det är relevant och möjligt. Urvalet i de två första undersökningarna var begränsat till personer i åldern 16–69 år. För jämförbarheten inkluderas endast svarande 16–69 år i jämförelser med dessa undersökningar.

2.2 Diskriminering: definition och rättsligt skydd

I detta avsnitt beskriver vi vad diskriminering är och vilka diskrimineringsgrunderna är enligt lag. Vi redogör även för olika typer av diskriminering, inklusive upplevd diskriminering som den här undersökningen handlar om. Slutligen presenterar vi Diskrimineringsombudsmannen vid Ålands Ombudsmannamyndighet samt nationella myndigheter och andra aktörer som man kan vända sig till i diskrimineringsärenden.

Vad är diskriminering?

Diskriminering är när en person blir sämre behandlad än en annan i en jämförbar situation på grunder som anges i lagstiftningen. På Åland tillämpas sedan 2023 (genom landskapslagen 2022:43 om tillämpning av diskrimineringslagen) den finländska diskrimineringslagen (FFS 1325/2014). Syftet med lagen är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering (1 §).

Enligt diskrimineringslagen (8 §) är diskriminering förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande. Diskriminering kan handla om direkt och indirekt diskriminering, trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar, samt instruktioner och befallningar att diskriminera. Lagen tillämpas på både offentlig och privat verksamhet (2 §).⁵

⁴ Sakkunniga är listade i referenserna i slutet av rapporten

⁵ FFS 1325/2014

Att uppleva kränkning handlar inte alltid om diskriminering enligt juridisk definition, utan diskriminering definieras med hjälp av specifika diskrimineringsgrunder. Enligt diskrimineringslagen (8 §) får ingen diskrimineras på grund av:

- ålder
- ursprung
- nationalitet
- språk
- religion
- övertygelse
- åsikt
- politisk verksamhet
- fackföreningsverksamhet
- familjeförhållanden
- hälsotillstånd
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning eller
- någon annan omständighet som gäller den enskilde som person

Gällande språk och nationalitet finns vissa avvikelser i 4 § i landskapslagen 2022:43 angående krav på kunskaper i svenska, innehav av åländsk hembygdsrätt och finskt medborgarskap. I självstyrelselagen (24 § respektive 6 kapitlet) regleras om tjänsteinnehavares medborgarskap samt språk, till exempel ämbetsspråk⁶.

Diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck regleras i jämställdhetslagen (FFS 609/1986) om jämställdhet mellan kvinnor och män (genom landskapslagen 1989:27 om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män).

Direkt diskriminering kan enligt diskrimineringslagen (10 §) förekomma om en person, på grund av de förbjudna diskrimineringsgrunderna, behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Enligt jämställdhetslagen (7 §) handlar direkt diskriminering om att personer försätts i olika ställning på grund av exempelvis kön, könsidentitet eller könsuttryck. Direkt diskriminering kan till exempel handla om att en kvinna inte väljs till en arbetsuppgift trots att hon är mer meriterad än den man som valts och inget annat godtagbart skäl än kön läggs fram för valet. Direkt diskriminering kan även handla om att en tjänsteleverantör tar ut ett högre pris för samma tjänst av personer med funktionsnedsättning än av andra eller att en person sägs upp från sitt arbete på grund av personens etniska eller nationella ursprung.

Indirekt diskriminering förekommer enligt diskrimineringslagen (13 §) om regler, kriterier eller förfaringssätt som framstår som jämlika missgynnar någon på grund av en omständighet som gäller den enskilde som person. Enligt jämställdhetslagen (7 §) kan indirekt diskriminering handla om en skenbart neutral bestämmelse, kriterium eller förfaringssätt som särskilt missgynnar vissa personer utan att dessa kan objektivt motiveras. Indirekt diskriminering kan till exempel vara att en helt kvinnodominerad grupp av arbetstagare väljs för samarbetsförhandling trots att de produktionsmässiga och ekonomiska orsakerna gäller hela bolaget. För att ogiltigförklara misstanken om

⁶ Självstyrelselag för Åland 1144/1991

könsdiskriminering ska arbetsgivaren lägga fram objektiva motiveringar för varför just denna grupp av arbetstagare valdes för uppsägning.

Trakasserier förbjuds i diskrimineringslagen (14 §) och jämställdhetslagen (7 §). Trakasserier anses förekomma när ett beteende syftar till eller leder till att en persons eller människogrups människovärde kränks baserat på de förbjudna diskrimineringsgrunderna. Genom trakasserier förnedras eller förödmjukas personen eller människogruppen eller skapas en stämning som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot personen eller människogruppen. Sexuella trakasserier kan enligt jämställdhetslagen (7 §) handla om verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur som inte är önskvärt och som kan komma till uttryck på många olika sätt, allt från sexuellt insinuerande gester eller miner till våldtäkt eller försök till våldtäkt. Trakasserier på grund av kön har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck och de kan då förekomma bland annat som nedsättande uttalanden om det andra könet eller som mobbning då den baserar sig på den mobbades kön.⁷

Utöver dessa grundläggande förbud finns det även rättsregler om exempelvis rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning (15 § i diskrimineringslagen) och förbud mot diskriminerande annonsering (14 § i jämställdhetslagen).

Om lagar, föreskrifter och principer inte följs kan det till viss del handla om strukturell diskriminering. Med *strukturell diskriminering* avses regler, normer, rutiner, vedertagna förhållningssätt och beteenden i institutioner och andra samhällsstrukturer som utgör hinder för exempelvis etniska eller religiösa minoriteter att uppnå lika rättigheter och möjligheter som majoriteten av befolkningen har. Sådan diskriminering kan vara synlig eller dold och den kan ske avsiktligt eller oavsiktligt.⁸

De diskrimineringsundersökningar som ÅSUB har genomfört 2007, 2010, 2020 och 2025 handlar om upplevd diskriminering. *Upplevd diskriminering* utgår ifrån individens erfarenheter av diskriminering. Erfarenheterna kring diskriminering behöver inte vara samma sak som diskriminering i lagen, utan personen kan erfara diskriminering trots att kriterierna inte uppfylls i lagens mening.⁹

Diskrimineringsombudsmannen och andra instanser för diskrimineringsärenden.

Ålands Ombudsmannamyndighet (ÅOM) är en oberoende myndighet som enligt landskapslagen om Ålands ombudsmannamyndighet ska främja och trygga den enskildes rätt till likabehandling¹⁰. Diskrimineringsombudsmannen vid ÅOM tar emot och utreder anmälningar om diskriminering. Till uppgifterna hör även att:

- ge råd och på andra sätt medverka till att den som utsatts för diskriminering kan driva klagomål och på annat sätt tillvarata sina rättigheter,
- genomföra oberoende undersökningar och offentliggöra oberoende rapporter om diskriminering,
- lämna rekommendationer i frågor som rör diskriminering,
- övervaka praxis, tjänstekollektivavtal, principdokument och stadgor angående tjänstemännens anställningsförhållanden,

⁷ För flera exempel på diskriminering och trakasserier, se <https://tasa-arvo.fi/sv> och <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/sv>

⁸ Se mera i SOU 2005:56.

⁹ Se bl.a. DO Sverige (2010)

¹⁰ LL 2014:33, 1–2 §.

- föra en dialog med åländska frivilligorganisationer som har ett intresse av att diskriminering motverkas,
- informera om bestämmelser angående diskriminering,
- sträva till att ingå förlikning mellan parterna om förlikningen kan antas inverka förebyggande i avsikt att förhindra framtida diskriminering, samt
- följa hur främjandet av den enskildes rätt till likabehandling utvecklas på Åland och årligen i verksamhetsberättelsen avge en redogörelse för detta.¹¹

ÅOM försöker i första hand se till att diskrimineringslagen och jämställdhetslagen följs frivilligt men myndigheten kan även förelägga vite (en avgift) om någon trots påpekanden och uppmaningar inte följer lagen¹². ÅOM kan även anmäla ärendet till allmän åklagare om det finns sannolika skäl att befara att någon har begått en gärning som är straffbar.

ÅOM har främst tillsynsbehörighet inom den offentliga sektorn inom landskapets behörighet och utövar tillsyn över privat sektor som avser verksamheter inom landskapets behörighet. I praktiken betyder detta att den som tillhandahåller varor och tjänster åt allmänheten inte ska få behandla kunder olika på grund av ovannämnda diskrimineringsgrunder. Om det förekommer diskriminering i privaträttsliga anställningsförhållanden på Åland måste man vända sig till nationella myndigheter.

Vilka nationella myndigheter och andra aktörer finns det för diskrimineringsärenden?

*Jämställdhetsombudsmannen i Finland*¹³ har som uppgift att övervaka lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män samt ge råd och anvisningar om frågor som gäller jämställdhetslagen, diskriminering på grund av kön och främjandet av jämställdhet mellan könen. Dessutom ska myndigheten bistå i frågor kring jämställdhetsärenden inom den privata sektorn på Åland. *Diskrimineringsombudsmannen i Finland*¹⁴ främjar likabehandling och förebygger diskriminering. Myndigheten ingriper i diskriminering och sköter de diskrimineringsärenden som faller under rikets behörighet.

Arbetskyddsavdelningen vid *Tillstånds- och tillsynsverket i Finland*¹⁵ övervakar och vägleder kring frågor som handlar om likabehandling och diskriminering i arbetslivet. Utöver diskrimineringsärenden sköter myndigheten även rådgivning bland annat gällande anställning, arbetsmiljö och välmående i arbetet.

Finlands två högsta laglighetsövervakare är *Justitiekanslern i statsrådet (JK)* och *riksdagens justitieombudsman (JO)*¹⁶. Båda övervakar att myndigheter och tjänstemän följer lagen i sin verksamhet och klagomål kan riktas till antingen JK eller JO.

Övriga aktörer och kanaler i samband med diskriminering är bland annat *polisen*, *brottsofferjouren (RIKU)*, *rättshjälpsbyrån* och *fackliga organisationer*. Polisens uppgift

¹¹ LL 2014:33, 3 §.

¹² Se Landskapslag (2022:43, 5 §) om tillämpning av diskrimineringslagen och Landskapslag (1989:27, 6 §) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

¹³ <https://tasa-arvo.fi/sv>

¹⁴ <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/sv>

¹⁵ Regionförvaltningsverkens verksamhet har upphört och Tillstånds- och tillsynsverket fungerar sedan 1.1.2026 som riksomfattande arbetskyddsmyndighet. Myndigheten har delad behörighet med Diskrimineringsombudsmannen i Finland i frågor om diskriminering i arbetslivet. <https://lvv.fi/sv/arbetskydd>

¹⁶ <https://oikeuskansleri.fi/sv> och <https://oikeusasiamies.fi/sv>

är att bland annat ingripa i misstänkta hatbrott vars motiv kan vara fördomar och fientlighet som baserar sig på de förbjudna diskrimineringsgrunderna. RIKU erbjuder rådgivning till allmänheten för att kartlägga särdragen och tillvägagångssätten i samband med den upplevda diskrimineringen. Fackliga organisationer fungerar som stöd för arbetstagarna och kan ha rätt att få uppgifter om lön- och anställningsvillkor om det finns skäl att misstänka till exempel lönediskriminering.

3. Upplevd diskriminering på Åland

Det kan vara stor skillnad mellan vad man i dagligt tal menar med diskriminering och vad som betecknas som diskriminering i juridisk mening. I enlighet med rapportens syfte har vi i denna undersökning, liksom i de tidigare undersökningarna (2007, 2010 och 2020) använt *självupplevd* diskriminering som mätmetod.

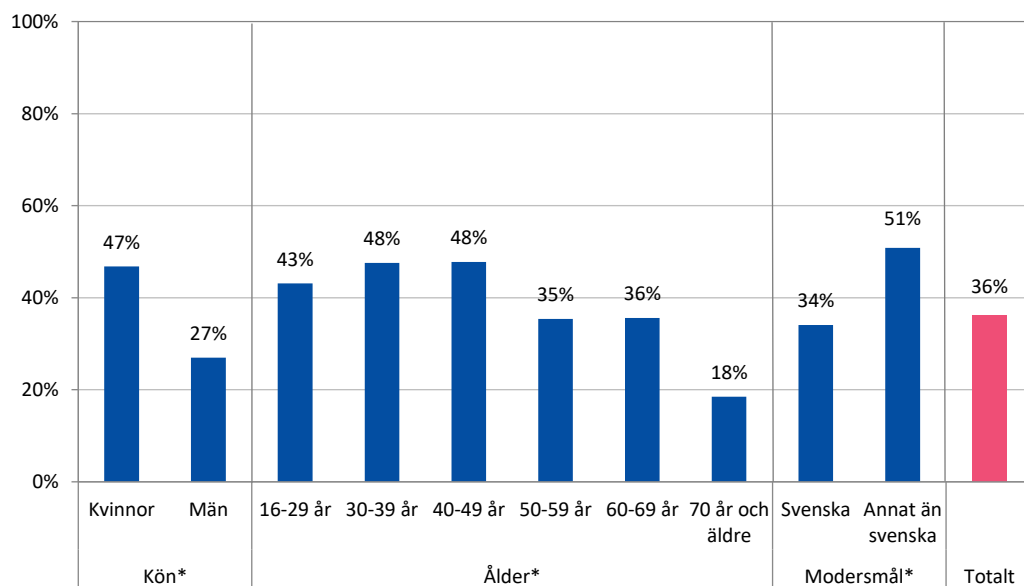
I detta kapitel presenteras och analyseras svaren på frågorna gällande självupplevd diskriminering (frågorna 1–6, se enkäten i *Bilaga 1*).

3.1 Andel som upplevt diskriminering

I enkäten fick de svarande till en början svara på frågan "Upplever du att du blivit diskriminerad på Åland någon gång?" med svarsalternativen "en gång", "2–5 gånger", "6–10 gånger", "fler än 10 gånger" samt "ingen gång". I det här avsnittet redovisar vi resultatet för samtliga som svarat att de upplevt diskriminering någon gång och i följande avsnitt redovisas hur många gånger dessa personer har upplevt diskriminering.

Av samtliga svarande uppger 36 procent att de någon gång upplevt diskriminering på Åland. Motsvarande andel 2020 var 33 procent. *Figur 1* visar andelen svarande som upplevt diskriminering i förhållande till kön, åldersgrupp och modersmål.

Figur 1. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter kön, åldersgrupp och modersmål



Not: (*) statistiskt signifikant skillnad

Källa: ÅSUB

Kvinnor rapporterar upplevd diskriminering i signifikant högre utsträckning än män. Totalt 47 procent av kvinnorna har upplevt diskriminering jämfört med 27 procent av männen. Detta är en ökning för kvinnorna jämfört med undersökningen 2020 då andelen kvinnor som upplevt diskriminering var 39 procent. Andelen män som upplevt diskriminering är densamma som 2020.

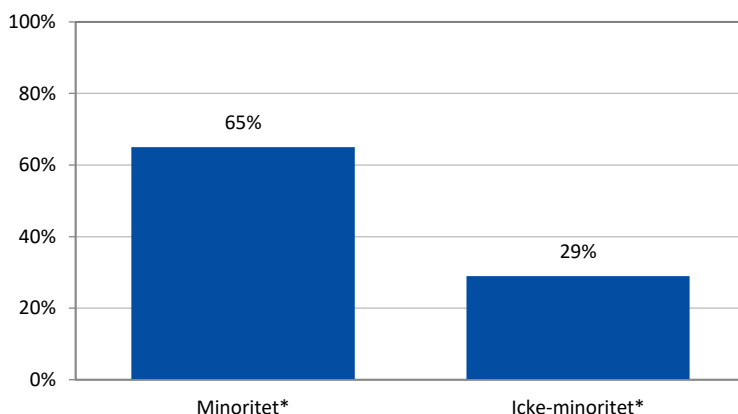
Det finns även signifikanta skillnader mellan åldersgrupperna. Generellt visar resultatet att det är vanligare att ha upplevt diskriminering i de tre yngre åldersgrupperna jämfört med de tre äldre åldersgrupperna. Signifikanta skillnader kan

ses mellan åldersgruppen som är 70 år och äldre, där 18 procent har upplevt diskriminering, och svarande i åldern 30–49 år där 48 procent uppger att de upplevt diskriminering.

Även i förhållande till de svarandes modersmål finns signifikanta skillnader. Drygt hälften (51 procent) av de svarande med annat modersmål än svenska uppger att de har upplevt diskriminering på Åland, medan motsvarande andel bland de som har svenska som modersmål är 34 procent.

Utöver det som presenteras i figuren analyserades även resultatet i förhållande till om de svarande anser sig tillhöra någon minoritet, vilket visade på signifikanta skillnader. Bland de svarande som anser sig tillhöra någon form av minoritet på Åland har 65 procent uppgett att de har upplevt diskriminering. Detta är markant lägre än bland de som inte anser sig tillhöra någon minoritet, där motsvarande andel är 29 procent. Antalet svarande är för små för att redovisa andelar för respektive minoritet som fanns som svarsalternativ i enkäten (etnicitet, religion, sexuell läggning, funktionsnedsättning) men resultatet indikerar att diskrimineringsnivån är hög oberoende av vilken minoritet man tillhör.

Figur 2. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter minoritetstillhörighet



Not: (*) statistiskt signifikant skillnad.

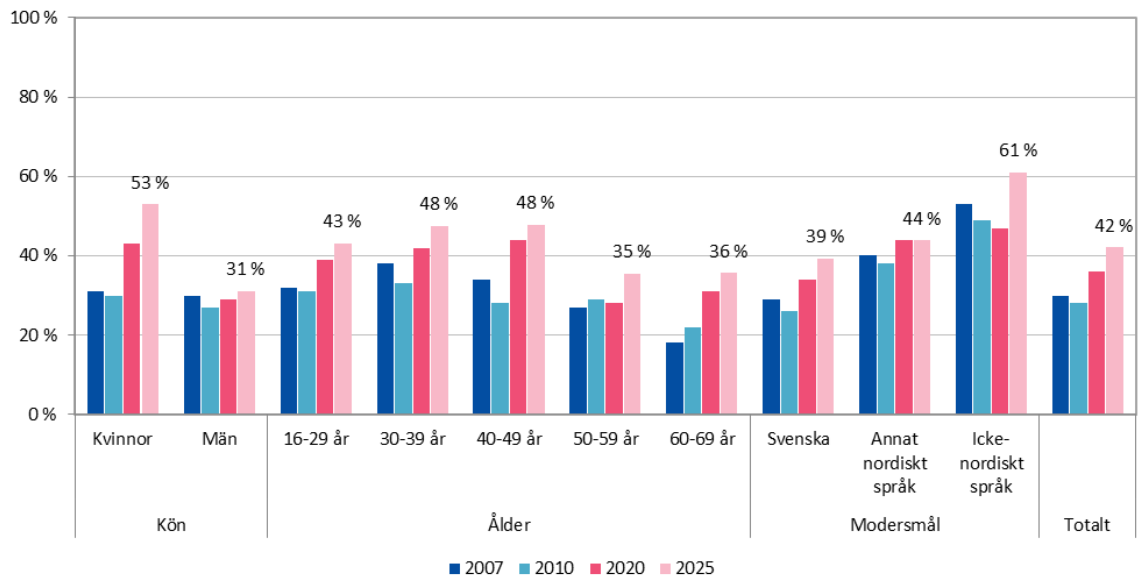
Minoritet avser svarande som uppgett att de tillhör någon av de angivna svarsalternativen (etnisk, religiös tillhörighet, sexuell läggning, funktionsnedsättning). Icke-minoritet avser svarande som uppgett att de inte tillhör någon av de angivna minoriteterna.

Källa: ÅSUB

Jämförelse med resultatet bland 16–69-åriga i undersökningarna 2007, 2010, 2020 och 2025

Figur 3 jämför årets resultat i åldersgruppen 16–69 år med de tidigare diskrimineringsundersökningarna för samma åldersintervall. I årets undersökning har något större andel svarande rapporterat om upplevd diskriminering på Åland jämfört med de tidigare diskrimineringsundersökningarna (30 % 2007, 28 % 2010, 36 % 2020 och 42 % 2025).

Figur 3. Andel (%) svarande i åldern 16–69 år som upplevt diskriminering på Åland 2007, 2010, 2020 och 2025 efter kön, åldersgrupp och modersmål



Not: För jämförbarhet mellan åren redovisas gruppen "Annat nordiskt språk", men gruppen består av ett litet antal och resultatet ska därför tolkas med försiktighet.

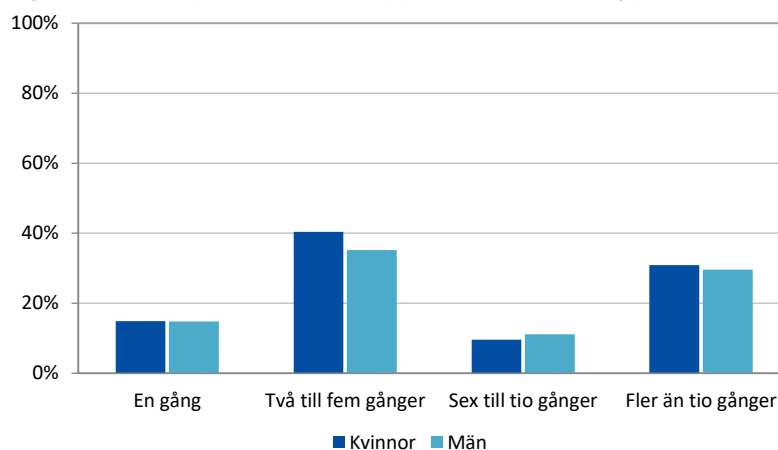
Källa: ÅSUB

3.2 Antal gånger upplevt diskriminering

Av de som upplevt diskriminering har 15 procent uppgett att de har upplevt diskriminering en gång, 37 procent två till fem gånger, 11 procent sex till tio gånger och 30 procent fler än tio gånger¹⁷. Totalt sett har därmed 79 procent av de som upplevt diskriminering gjort det fler än en gång.

Figur 4 visar fördelningen över antal gånger uppdelat på kön. Inga signifikanta skillnader kan ses mellan kvinnor och män. Svartalternativen kunde ej analyseras på ålder och modersmål på grund av för små grupper.

Figur 4. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter antal gånger och kön



Källa: ÅSUB

¹⁷ Sex procent av de som rapporterat om upplevd diskriminering har inte uppgett antalet gånger.

Signifikansanalyserna indikerar att svarande som anser sig tillhöra någon minoritet har upplevt diskriminering fler gånger jämfört med dem som inte anser sig tillhöra en minoritet.

Jämförelse med resultatet bland 16–69-åriga i undersökningarna 2007, 2010, 2020 och 2025
År 2007 och 2010 uppgav 85 procent av de som upplevt diskriminering att de gjort det fler än en gång. I 2020-års undersökningen var den motsvarande andelen 77 procent och i årets undersökning 79 procent. Det vanligaste svarsalternativet för antalet gånger har i samtliga undersökningar varit 2–5 gånger.

3.3 Tidpunkt för upplevd diskriminering

De som uppgett att de upplevt diskriminering fick svara på följdfrågan "När hände det senast?" med svarsalternativen "under det senaste året", "för 1–3 år sedan" samt "för mer än 3 år sedan".

Av de som svarat på frågan har 43 procent upplevt diskriminering under det senaste året, 21 procent för 1–3 år sedan och 36 procent för mer än tre år sedan. Svartsfördelningen följer samma mönster som 2020 då motsvarande andelar var 40 procent, 22 procent och 39 procent.

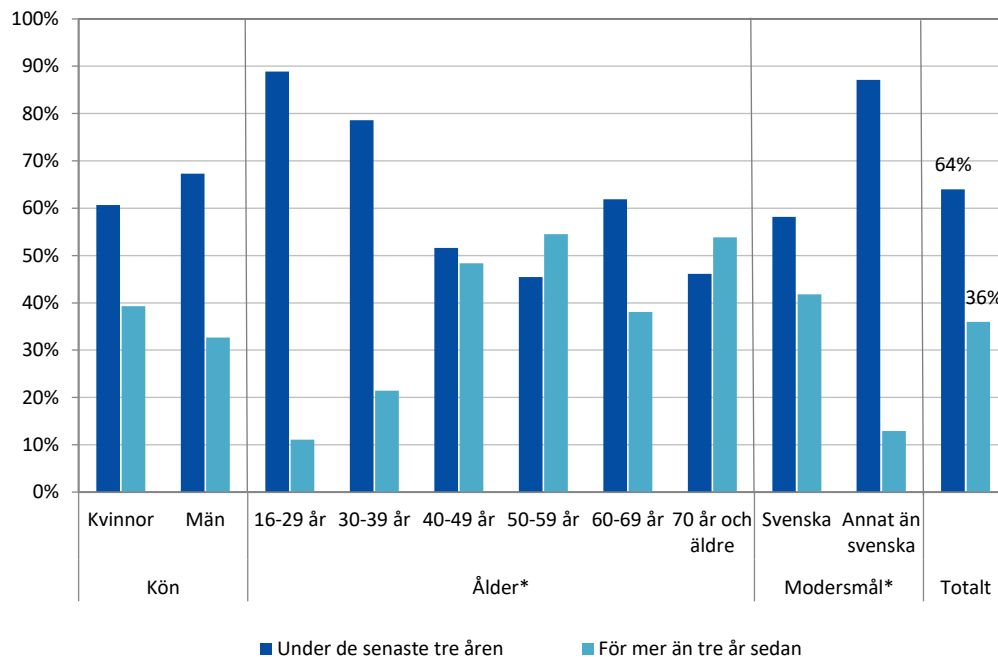
Figur 5 visar tidpunkten för senast upplevd diskriminering i förhållande till kön, åldersgrupp och modersmål. I figuren och i analyserna har svarsalternativen "under det senaste året" och "för 1–3 år sedan" slagits ihop eftersom grupperna annars är för små för att göra signifikansanalyser för ålder och modersmål.

Svartsfördelningen mellan kvinnor och män är relativt jämn. Omkring två tredjedelar av både kvinnorna och männen har upplevt diskriminering under de senaste tre åren (61 % respektive 67 %) medan runt en tredjedel uppger att de senast upplevde diskriminering för mer än tre år sedan (39 % respektive 33 %).

Däremot finns det signifikanta skillnader när det kommer till de olika åldersgrupperna. Den yngsta gruppen (16–29 år) uppger i högre utsträckning än övriga att de upplevt diskriminering under de senaste tre åren. Närmare 90 procent i denna åldersgrupp uppger att diskrimineringen skett under de senaste tre åren medan 10 procent uppger att det hänt för mer än tre år sedan. I åldersgrupperna som är 40 år och äldre är fördelningen jämnare vad gäller tidpunkten för den senaste diskrimineringen.

Resultaten fördelat på modersmål visar att de svarande som har annat modersmål än svenska i signifikant högre utsträckning har upplevt diskriminering under de senaste tre åren jämfört med de som har svenska som modersmål (87 respektive 58 procent).

Figur 5. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter tidpunkt för senast upplevd diskriminering



Not: På grund av litet antal svar i ålders- och modersmålgrupper har svarsalternativen "under det senaste året" och "för 1–3 år sedan" slagits ihop.

Not: (*) statistiskt signifikant skillnad

Källa: ÅSUB

Svarande som anser sig tillhöra någon minoritet tenderar att ha upplevt diskriminering inom en närmare tidshorisont jämfört med de som inte tillhör en minoritet. Bland de med minoritetstillhörighet har 78 procent upplevt diskriminering under de senaste tre åren. Motsvarande andel för de som inte tillhör någon minoritet är signifikant lägre, 55 procent.

Jämförelse med resultatet bland 16–69-åriga i undersökningarna 2007, 2010, 2020 och 2025

År 2007 svarade 55 procent att de upplevt att de blivit diskriminerade under det senaste året. 2010 var den motsvarande andelen 49 procent, 2020 var den 41 procent och i årets undersökning var andelen 43 procent.

3.4 Orsak till diskriminering

För att få en bild av varför diskriminering förekommer, ombads de som svarat att de upplevt diskriminering att uppge orsaken till diskrimineringen genom att svara på frågan "Varför tror du att du har blivit utsatt för diskriminering?" med följande svarsalternativ:

- Könstillhörighet (att jag hade "fel" kön i det aktuella sammanhanget)
- Min ålder, att jag uppfattades vara för gammal
- Min ålder, att jag uppfattades vara för ung
- Mina familjeförhållanden eller civilstånd
- Mitt utseende (t.ex. hudfärg)
- Mitt nationella ursprung eller min etniska tillhörighet
- Att jag har utländskt namn
- Mitt språk
- Min religion eller trosuppfattning
- Mina åsikter/min övertygelse

- *Mitt politiska engagemang*
- *Mitt deltagande i fackföreningsverksamhet*
- *Mitt fysiska hälsotillstånd*
- *Mitt psykiska hälsotillstånd*
- *Att jag har en funktionsnedsättning*
- *Min sexuella läggning*
- *Min könsidentitet eller könsuttryck*
- *Annat, vad? (t.ex. nära relation till en annan person, socioekonomisk ställning, boendeort)*

De svarande kunde välja flera svarsalternativ. Drygt hälften (54 %) av de svarande som upplevt diskriminering uppgav flera orsaker till diskriminering.

Såsom i samtliga tidigare diskrimineringsundersökningar (2007, 2010 och 2020) är könstillhörighet den vanligaste orsaken till upplevd diskriminering (se *Figur 6*). Totalt 30 procent av de som har upplevt diskriminering, uppger könstillhörighet som en orsak, vilket ligger i linje med senaste undersökning från 2020 då motsvarande andel var 33 procent.

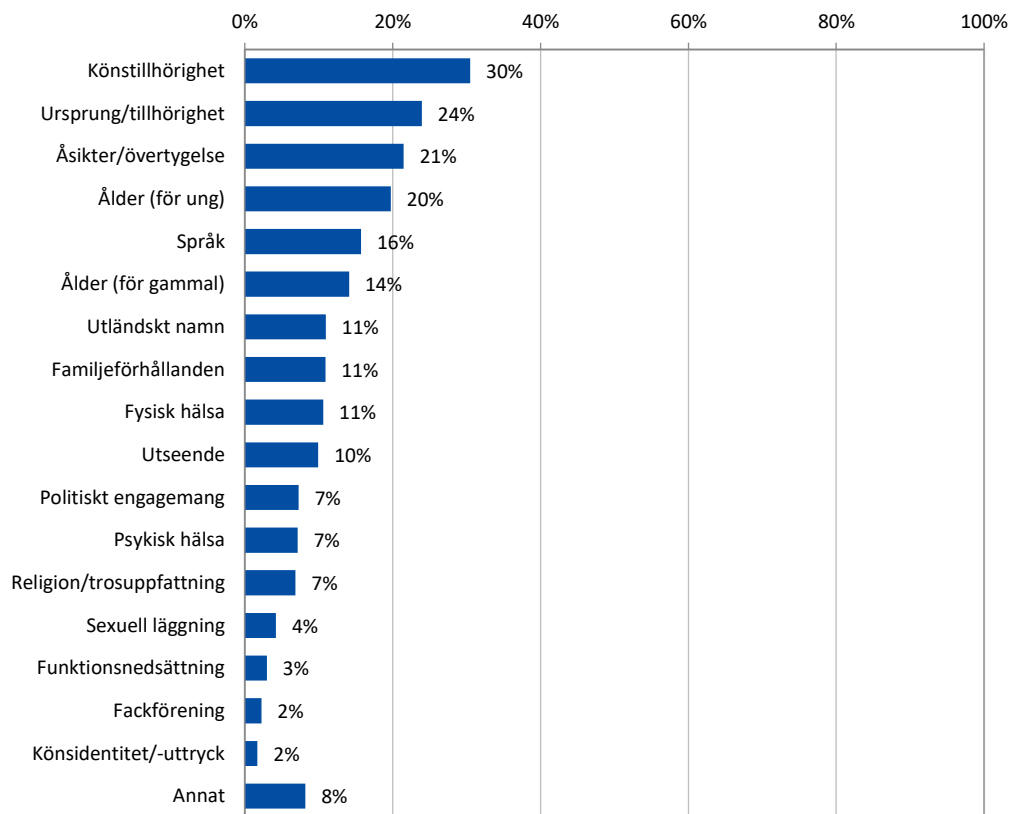
Även de övriga svaren följer i stora drag resultatet från 2020, med undantaget att andelen som svarat "Mitt nationella ursprung eller etniska tillhörighet" har ökat från 16 procent år 2020 till 24 procent i denna undersökning och utgör därmed den näst vanligaste orsaken. Andelen svarande som har ett annat modersmål än svenska är något högre i denna undersökning jämfört med undersökningen från 2020, men skillnaden är inte så stor att den kan förklara ökningen av ursprungsrelaterad diskriminering. I övrigt finns endast smärre förändringar mellan åren.

Efter "könstillhörighet" och "ursprung/tillhörighet" uppges "åsikter/övertygelse" vara den tredje vanligaste orsaken till diskriminering (21 procent av de som upplevt diskriminering uppger detta svar). Därefter följer "för ung" (20 %), "språk" (16 %) och "för gammal" (14 %).

Enligt EU:s Eurobarometer¹⁸ från 2023 var könstillhörighet den vanligaste orsaken för upplevd diskriminering i Sverige medan det i Finland var ålder. Rapporter från Diskrimineringsombudsmannen i både Finland och Sverige visar att funktionsnedsättning följt av ursprung är de diskrimineringsgrunder som ger upphov till mest kontakter till myndigheterna.¹⁹

¹⁸ European Union (EU) (2023).

¹⁹ Diskrimineringsombudsmannen i Finland (2025), Diskrimineringsombudsmannen i Sverige (2023).

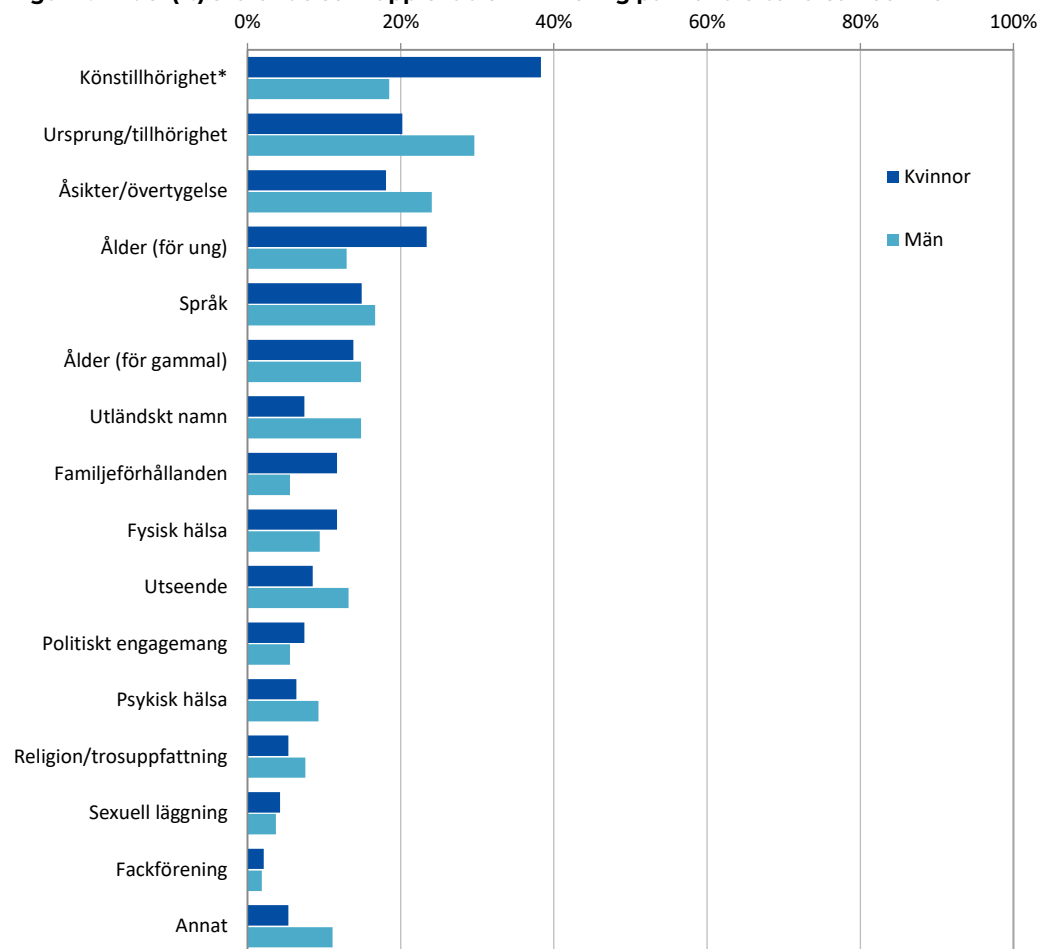
Figur 6. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter orsak

Källa: ÅSUB

Om man lägger ihop de två orsaker som har med ålder att göra, antingen att man upplevs för ung eller för gammal, blir resultatet att totalt 31 procent av de som upplevt diskriminering anger ålder som orsak. Om man på samma sätt ser på andelen svarande som har uppgett orsaker som är kopplade till personens ursprung (det vill säga ursprung/tillhörighet, språk och utländskt namn) blir resultatet att 34 procent av de som upplevt diskriminering har gjort det på grund av sitt ursprung. Med dessa grupperingar i beaktande är således orsaker som har med ursprung att göra den vanligaste anledningen till diskriminering, följt av ålder och könstillhörighet.

Resultaten har analyserats för signifikanta skillnader mellan grupper. I *Figur 7* visas orsaker till diskriminering uppdelat efter kön. Resultatet visar att det är signifikant vanligare att uppleva diskriminering på grund av könstillhörighet för kvinnor än för män. Av de kvinnor som upplevt diskriminering uppger 38 procent könstillhörighet som orsak, medan motsvarande andel bland män som upplevt diskriminering är 19 procent. Liknande resultat kan ses i den senaste undersökningen från 2020. Om man vänder på resonemanget och tittar på könsfördelningen bland de som upplevt könsrelaterad diskriminering, så består gruppen som upplevt diskriminering på grund av könstillhörighet av 78 procent kvinnor och 22 procent män.

Som framgår av *Figur 7* finns ytterligare skillnader mellan könen, men skillnaderna är inte så stora att de kan betraktas som statistiskt signifikanta.

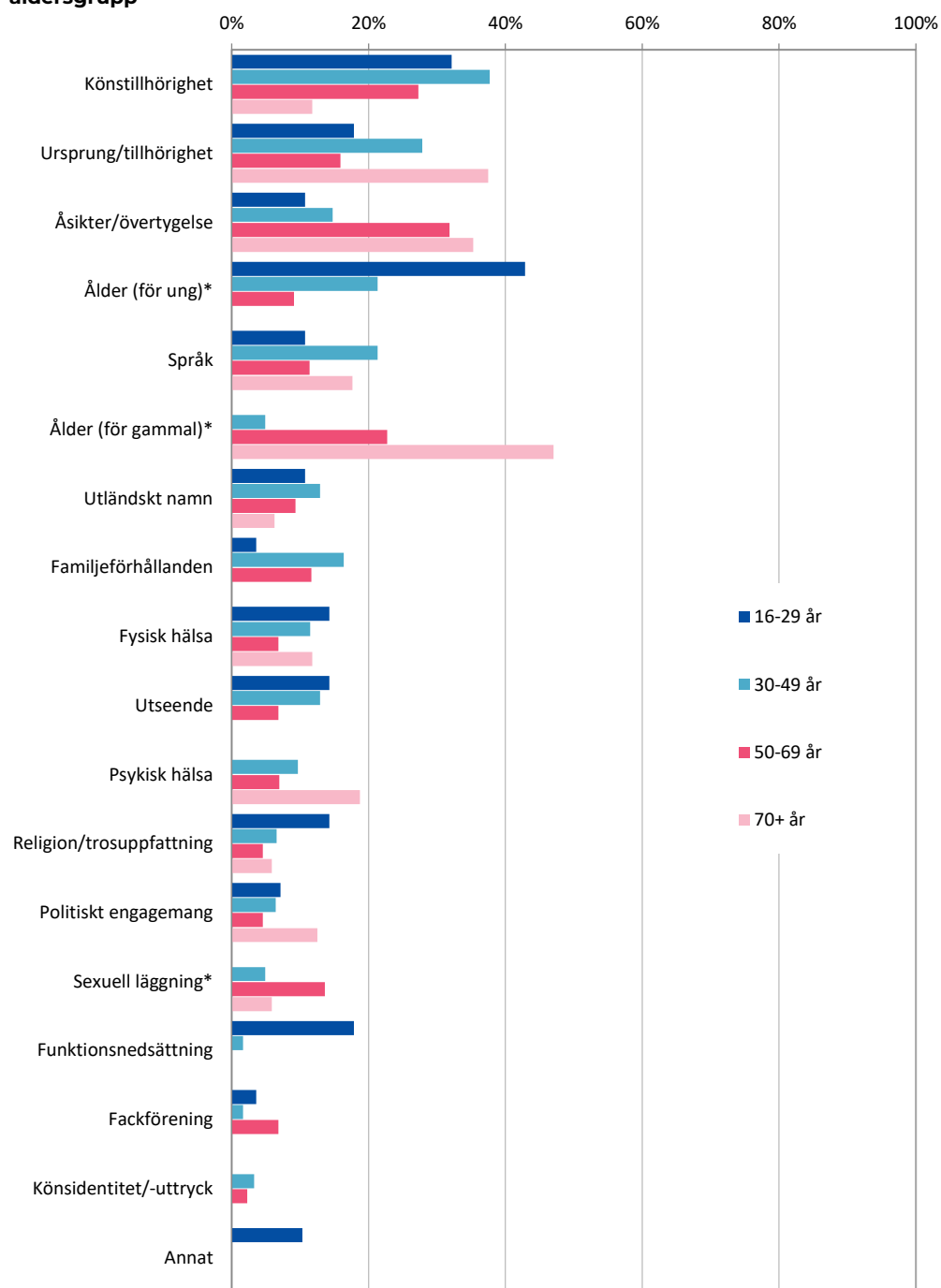
Figur 7. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter orsak och kön


Not: (*) statistiskt signifikant skillnad
Källa: ÅSUB

Resultatet har även analyserats i förhållande till de svarandes ålder (se *Figur 8*). Signifikansanalyserna visar naturligt skillnader när det kommer till åldersrelaterade orsaker till diskriminering. I den yngsta åldersgruppen (16–29 år) uppger 43 procent att de upplevt diskriminering på grund av att man uppfattats för ung och andelen som upplevt detta i övriga åldersgrupper sjunker med de svarandes ålder. På samma sätt upplever 47–48 procent av de äldsta svarande (60 år och äldre) att de har diskriminerats på grund av att man uppfattats som för gammal, medan denna diskrimineringsorsak är knappt förekommande i de övriga åldersgrupperna.

Utöver detta finns det en signifikant skillnad mellan åldersgrupperna när det kommer till sexuell läggning. Närmare en femtedel av den yngsta åldersgruppen (16–29 år) anger att de har upplevt diskriminering på grund av sin sexuella läggning, medan denna orsak är nästintill obefintlig i de övriga åldersgrupperna.

Figur 8. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter orsak och åldersgrupp



Not: (*) statistiskt signifikant skillnad. Åldersgrupperna 30–39 och 40–49 år respektive 50–59 och 60–69 år har slagits ihop i figuren för bättre läsbarhet.

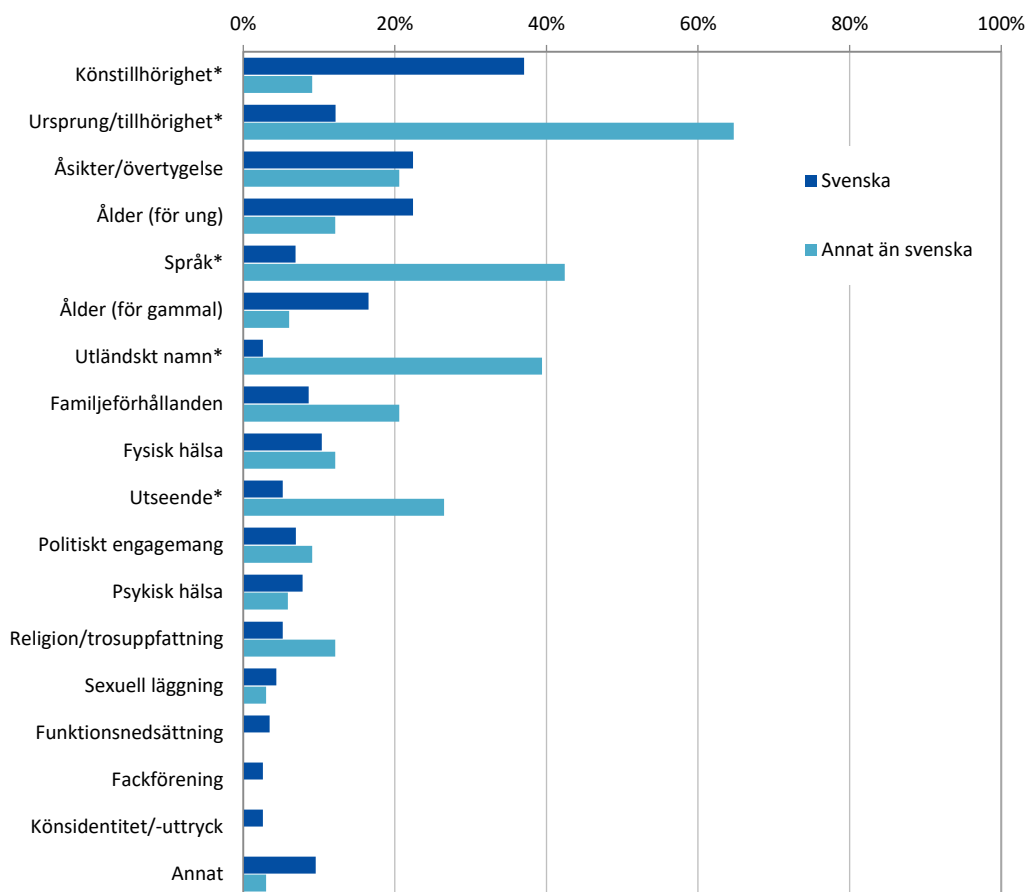
Källa: ÅSUB

Det finns flera signifikanta skillnader mellan språkgrupperna vad gäller orsaken till upplevd diskriminering (se Figur 9). Framför allt har skillnaderna med de svarandes ursprung att göra. De svarande som har annat modersmål än svenska uppger i markant högre utsträckning än de med svenska som modersmål, att den upplevda diskrimineringen beror på ursprung/tillhörighet, språk, utländskt namn och

utseende²⁰. Närmare två tredjedelar (65 %) av de med annat modersmål än svenska uppger ursprung/tillhörighet som orsak, medan motsvarande andel för de med svenska som modersmål är endast 9 procent. För orsaken språk är andelarna 42 respektive 7 procent, för utländskt namn 39 respektive 3 procent, samt för utseende 26 respektive 5 procent.

Även för orsaken könstillhörighet finns signifikanta skillnader i förhållande till modersmål. Könstillhörighet uppges vara en orsak till upplevd diskriminering bland 37 procent av de svarande som har svenska som modersmål, medan motsvarande andel bland de med annat modersmål är 9 procent.

Figur 9. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter orsak och modersmål



Not: (*) statistiskt signifikant skillnad

Källa: ÅSUB

När det kommer till svarande som anser sig tillhöra en minoritet på Åland, upplever dessa i signifikant högre utsträckning än övriga att den upplevda diskrimineringen beror på ursprung/tillhörighet, utländskt namn, språk och fysisk hälsa. Resultaten indikerar även en skillnad gällande diskriminering på grund av utseende, psykisk hälsa och sexuell läggning. Antal svar är för små för att se på orsaker till diskriminering efter typ av minoritet, men resultatet indikerar att minoritetstillhörigheten kan kopplas ihop med orsaken till diskrimineringen. Bland de som inte anser sig tillhöra en minoritet är

²⁰ Notera att svarsalternativet "utseende" kan ha annan innebörd än ursprung, men resultatet indikerar att många svarande kopplar ihop det med ursprung.

diskriminering på grund av könstillhörighet och ålder (för ung) vanligare jämfört med de som tillhör en minoritet.

Totalt 18 personer har angett ett eget svar på denna fråga. Några av dessa kommentarer handlar om upplevd diskriminering på grund av personens härkomst, till exempel att man är inflyttad, har ett finskt namn eller har rikssvensk dialekt. Några svarande nämner också sin personlighet som orsak, till exempel att det uppstått personlighetskrock med chefen eller att man har starka åsikter. Även de svarandes boendeort, till exempel skärgården, nämns. Diskriminering på grund av brist på digitala kunskaper eller enheter nämns också.

Jämförelse med resultatet bland 16–69-åriga i undersökningarna 2007, 2010, 2020 och 2025

Könstillhörigheten har varit den vanligaste orsaken till upplevd diskriminering på Åland i samtliga diskrimineringsundersökningar (30 % bland de som upplevt diskriminering 2007, 28 % 2010, 33 % 2020 och 30 % 2025). I samtliga undersökningar finns det dessutom signifikanta skillnader mellan kvinnor och män vad gäller upplevd diskriminering på grund av könstillhörighet. Utöver kön har de vanligaste orsakerna till upplevd diskriminering i samtliga undersökningar varit ålder, språk, åsikter eller övertygelse och nationellt ursprung eller etnisk tillhörighet.

Personliga skildringar och strukturella mekanismer

För att få en mer djupgående bild av orsakerna till diskriminering bad vi de svarande att berätta fritt om den upplevda diskrimineringen, vilket presenteras i detta avsnitt. Även öppna svar från den allmänna enkäten presenteras här. Enkätsvaren kompletteras med intervjuer, både med privatpersoner och med sakkunniga, i de fall vi fått möjlighet att genomföra intervjuer i ämnet. På detta sätt får vi dels ta del av de diskriminerades perspektiv, dels resonera kring eventuella bakomliggande strukturer och mekanismer som bidrar till diskriminering.

Upplevd diskriminering kan ta sig olika former, allt från direkt diskriminering i form av sämre behandling än någon annan i en jämförbar situation eller bristande förmåner, villkor och service till indirekt diskriminering genom missgynnande regler och rutiner samt trakasserier till exempel i form av kränkande beteende eller nedsättande kommentarer. Beskrivningarna nedan är de svarandes egna upplevelser av diskriminering.

När det gäller orsak till diskriminering har vi, som beskrivits tidigare i detta kapitel, kunnat fastställa att de främsta orsakerna till upplevd diskriminering är personens ursprung (ursprung/tillhörighet, språk och utländskt namn), personens ålder, personens könstillhörighet samt personens åsikter/övertygelse. I detta avsnitt behandlar vi främst dessa orsaker, men kommer även i slutet att ta upp några andra orsaker till upplevd diskriminering som har lyfts i undersökningen.

Ursprung

Personens ursprung (ursprung/tillhörighet, språk och utländskt namn) är bland de svarande i den här enkätundersökningen den främsta orsaken till upplevd diskriminering. Diskrimineringen upplevs i många olika situationer i livet och platser i samhället. Upplevd diskriminering i **arbetslivet** behandlas närmare i avsnitt 3.5, men arbetsrelaterad diskriminering som har direkt samband med ursprung exemplifieras här med några exempel från enkätundersökningen. Svaren från enkätundersökningen och intervjuerna beskriver upplevd diskriminering på grund av ursprung både för de som flyttat till Åland från grannländer och för de som flyttat från utomnordiska länder.

Under de senaste tre åren har jag upplevt diskriminering i samband med arbetsansökningar och rekryteringsprocesser, särskilt till kommunala tjänster. När jag tidigare hade ett utländskt efternamn blev jag aldrig kallad till intervju, trots relevant utbildning (...) och över tio års erfarenhet inom (...). Efter att jag (...) bytte till ett svenskklingande efternamn har jag blivit kallad till fler intervjuer, vilket tyder på att mitt tidigare namn utgjorde ett hinder i rekryteringen. Vid intervjuerna har jag däremot märkt att mina chanser att få tjänsten minskar när arbetsgivaren uppmärksammar att jag inte har svenskt ursprung. (utomnordiskt modersmål)

Börd favoriseras i stället för kompetens. (modersmål svenska)

Min åsikt: det är väldigt svårt att hitta jobb på egen hand på Åland. Att skicka ut cv och direktkontakt hjälper inte att hitta ett jobb. Du behöver en rekommendation från en lokal invånare och sedan, även utan att kunna språket, kommer du att anställas. (utomnordiskt modersmål)

Även i skolan eller under utbildning har de svarande upplevt diskriminering:

Jag har varit diskriminerad på grund av fördomar om invandrare, har blivit diskriminerad i skolan för de tyckte att jag kunde inte tillräckligt med svenska. (utomnordiskt modersmål)

De svarande beskriver också upplevd diskriminering runtom i **samhället**, exempelvis inom politiken, av myndigheter, i affärer och i det offentliga rummet:

Politiska sammanhang både som kvinna och inflyttad. (modersmål svenska)

1) blev kallad neger på en öppen plats 2) hälsade inte tillbaka 3) tar mig inte på allvar i vissa samtal eller situationer, t.ex. min åsikt. eller ser inte på mig som medborgare. (utomnordiskt modersmål)

Mitt minderåriga barn blev falskt anklagat och anmält till polis av person som tycker inte om invandrare. Han har sagt att vi är "jävla ryska", trots vi kommer inte därifrån. (utomnordiskt modersmål)

Pga. att jag talar rikssvenska och betraktad som turist, får sämre pris och service än "infödda" (svenska som modersmål)

Sämre service i affärer. Nedvärderad på jobbet, ibland behandlad som luft (som jag inte fanns där) (utomnordiskt modersmål)

Bytt modersmål från finska till svenska för att undvika utanförskap i samhället (modersmål finska)

Som framkommer av kommentarerna finns det personer som har upplevt diskriminering på grund av språk trots att de kan svenska, men har en dialekt som avslöjar att de inte är födda på Åland. För de som behöver och vill lära sig svenska finns både SFI (svenska för inflyttade) för arbetslösa och SIA (svenska i arbete) för inflyttade i arbete i samarbete med arbetsgivaren.²¹ Enligt den intervjuade finns ett förslag om att bredda perspektivet på vem som omfattas av integrationslagen, att inkludera alla som är födda utanför Åland, det vill säga även de som är födda i övriga Finland.

²¹ <https://www.ams.ax/svenska-inflyttade-sfi-och-sia>

Språket är dock inte den enda utmaningen för inflyttade. Som framkommer av kommentarerna handlar det också om attityder i kombination med en kultur av att lokalinvånare favoriseras framom inflyttade. Detta framgår även i två undersökningar utförda av ÅSUB om tillit och om inflyttade²². Undersökning om tillit från 2022 visar att den vanligaste formen av upplevd korruption på Åland anses vara gynnande av släkt och vänner, så kallad vänskapskorruption. Det vill säga att personliga relationer ibland väger tyngre än kompetens och fakta. Hälften av de svarande i tillitsundersökningen uppgav att det var mycket eller ganska vanligt förekommande inom offentlig sektor på Åland. I undersökningen om inflyttades upplevelse av det åländska samhället från 2020 konstaterades att utomnordiska inflyttade oftare upplevde diskriminering än övriga inflyttade. Den upplevda diskrimineringen bland utomnordiska inflyttade berodde i huvudsak på ursprunget (svag svenska, hudfärg eller annat utseende). De finskspråkiga inflyttade upplevde diskriminering framför allt på grund av det finska språket eller den finska etniciteten och de svenskspråkiga inflyttade nämnde sin härkomst, att vara icke-ålännning eller att vara svensk. I undersökningen framgick även en bild av att det kan vara svårt att lära känna personer födda på Åland, vilket även är något som kommer upp i diskussion i många andra sammanhang med inriktning på integration och attraktionskraft, till exempel ett pågående projekt om långsiktigt hållbara arbetsmarknader i Norden.²³ Enligt studien om inflyttade är det vanligaste sättet för inflyttade att lära känna personer födda på Åland genom arbetet, vilket lyfter fram vikten av att få ett arbete vid inflyttning även för den sociala integrationen. Som framkommer i denna undersökning finns det en upplevd svårighet att ta sig in i arbetslivet för inflyttade och statistik visar också att personer med annat modersmål än svenska utgör en stor andel (uppemot 40 procent) av de långtidsarbetslösa på Åland.²⁴

En sakkunnig som intervjuades gällande integration inom ramen för den här undersökningen bekräftar bilden som lyfts fram ovan från de två nämnda undersökningarna. Intervjupersonen lyfter även Ålands rika föreningsliv som en viktig del i den sociala inkluderingen för inflyttade. Den sakkunniga betonar också att en bra integration inte endast är myndigheternas ansvar utan lokalbefolkningens agerande utgör också en viktig del i bemötandet på arbetsplatser, i skolor och i samhället i stort. Detta föreskrivs även om i landskapslagen om främjande av integration (2012:74, 3 §). Dock finns det personer som har bristande attityd mot inflyttade och det ses som oerhört viktigt att fortsätta jobba för en förändring, alltifrån på det privata planet och på arbetsmarknaden till kommunerna och landskapsregeringen i sina roller, så att vi kan få ett mer inkluderande samhälle.

Den sakkunniga menar också att det är viktigt att lära ut demokratiaspekter i skolorna så att alla, inklusive de inflyttade, får det lättare att komma med i samhällsdiskussionen och exempelvis delta i val. Valdeltagandet är särskilt lågt bland unga, inflyttade och bosatta utanför Åland. Inflyttade, tillsammans med kvinnor och unga är dessutom underrepresenterade bland kandidater och invalda i allmänna val.²⁵ Gällande valdeltagande är medborgarskap en viktig fråga för att möjliggöra deltagande i alla val samt för att erhålla andra rättigheter. Kraven för att få medborgarskap har dock höjts. Sedan 2024 krävs som huvudregel åtta års boendetid för att få finskt medborgarskap (tidigare fem år) och det finns nu en proposition från Inrikesministeriet att införa ett så kallat medborgarskapsprov²⁶ för att få finskt medborgarskap (tidigare endast språkprov). Medborgarskapsprovet ska mäta kunskaperna om det finska samhället.

²² ÅSUB Rapport 2020:3, ÅSUB Rapport 2022:6

²³ <https://nordregio.org/research/sustainable-nordic-remote-labour-markets-sunrem/>

²⁴ <https://alandsradio.ax/nyheter/antalet-langtidsarbetslosa-har-mer-an-fordubblats-pa-tio-ar-ett-misslyckande-sager-ams-chefen>

²⁵ Ålands landskapsregering (2024).

²⁶ Statsrådet 2025

Medborgarskapsprovet är rikets behörighet, men enligt den sakkunniga är det viktigt att Åland tas i beaktande då alla samhällsfunktioner inte fungerar likadant på Åland som i övriga Finland.

Landskapsregeringens integrationsfrämjande arbete finns sammanfattat i Landskapsregeringens program för integrationsfrämjande 2024–2027.²⁷

Ålder

De svarande har beskrivit upplevd diskriminering på grund av både för låg och för hög ålder. I svaren går oftast **låg ålder** och könstillhörighet (kvinna) hand i hand, se följande avsnitt om diskriminering på grund av könstillhörighet för att läsa om unga kvinnors upplevelser av diskriminering. Ett fåtal män uppger också för låg ålder som orsak till diskriminering, som kan exemplifieras med följande kommentar:

Glastak, förminskning, härskarteknik, ojämlika förhållanden, olika regler för "dig och mig" (man, 30–39 år)

Diskriminering på grund av **för hög ålder** som sker i arbetslivet beskrivs i avsnitt 3.5. Åldersdiskriminering i andra situationer, vilket beskrivs nedan, handlar om diskriminering i äldre ålder, det vill säga när man inte längre är i arbetslivet.

Skrivs [i sociala medier] i trafikfrågor att äldre inte borde få ha körkort. t.ex. i en diskussion om godbykorsningen. (kvinna, 70–79 år)

Inom primärvården. Hann inte innanför dörren innan läkaren sade att jag var för gammal att operera (kvinna, 70–79 år)

Diskriminering på grund av för hög ålder behandlades i en intervju med en person som representerar de äldre i kommunen. Enligt den sakkunniga förekommer olika former av diskriminering mot äldre på Åland. Bland annat nämns vården med exemplet att den avgiftsfria bröstcancerscreeningen inte erbjuds till kvinnor äldre än 74 år. Det upplevs också bland äldre som svårt att boka tider till vården då det ofta krävs flera knappval och att det uppmuntras att boka på nätet. Bemötandet inom vården upplevs i övrigt som bra.

Tillgängligheten i publika utrymmen är den stora utmaningen för äldre. Bristande tillgänglighet kan bli diskriminerande om äldre med nedsatt fysisk förmåga frångår möjligheten att ta del av utbud och service. Intervjupersonen menar att det oftast är bättre i de privata miljöerna än i de offentliga miljöerna. Ofta kan lösningarna vara relativt enkla och inte så kostsamma, såsom förbättrad belysning och trapphiss, men det upplevs finnas ointresse och oförståelse för att genomföra förändringar. Dessutom ses det som en kostnadsfråga; det anses inte alltid värt att investera i hjälpmedel om det bara är ett fåtal som har behov. Speciellt när det gäller kommunal service eller lokaler som tillhör offentlig verksamhet samt evenemang som får bidrag av kommunen eller landskapsregeringen, bör lokalerna anpassas så att alla invånare kan ta del av utbudet.

Digitalisering är också ett område som är en utmaning för många äldre. De som inte har dator eller smarttelefon och saknar grundläggande kunskaper i användningen av dessa har stora utmaningar när det kommer till exempelvis bankärenden. Dessutom för det med sig en kostnad om man inte klarar av att utföra bankärenden hemifrån

²⁷ Ålands landskapsregering (2024)

utan behöver gå till banken för att uträtta dem. Denna utmaning gäller särskilt vid bankärenden och intervjupersonen föreslår att bankerna kunde ordna informationstillfällen eller kurser för äldre för att hjälpa dem att sköta sina bankärenden digitalt. Som exempel finns det hjälp att tillgå med skattedeklarationerna när det är deklarationstider.

Eftersom alla äldre inte har bil och inte körkort menar intervjupersonen att kollektivtrafiken kunde förbättras. Den fungerar bra på de stora vägarna men det skulle behövas matartrafik från byarna.

Intervjupersonen har också märkt av en minskad respekt hos unga, som kan yttra sig nedvärderande mot äldre med rörelsesvårighet och inte tänker på att ge plats åt äldre i kollektivtrafiken. Mer respektfullhet i samhället behövs överlag.

Som positivt nämner intervjupersonen att de äldre som grupp vågar ta upp frågor som rör diskriminering utan att vara särskilt oroliga för negativa konsekvenser samt att de känner att det finns ett bra stöd från Funktionsrätt Åland som gör ett bra jobb för personer med nedsatt funktionsförmåga.

Könstillhörighet

Könstillhörighet uppges som den enskilt vanligaste orsaken till upplevd diskriminering och närmare 80 procent av de som har upplevt diskriminering på grund av sitt kön är kvinnor. Flera svar bland kvinnorna pekar dessutom på att det ofta är en kombination av ålder (för ung) och könstillhörighet. I stora drag handlar berättelserna från de kvinnor som upplevt diskriminering om att inte tas på allvar, att inte få samma möjligheter som män och att behandlas som mindre vetande.

Bland de kvinnor som lämnat ett öppet svar har många upplevt diskriminering på sin arbetsplats eller i annat arbetsrelaterat sammanhang. Andra situationer som nämns är butiker, inom vården och i samhället överlag. Här följer några exempel:

Mitt kön på arbetsplatsen. Kunder som inte tar en seriöst pga. kön och ålder. (kvinna, 30–39 år)

Att jag tilltalats på ett sätt som känns nedvärderande pga att jag är yngre kvinna. (kvinna, 30–39 år)

Blivit annorlunda behandlad och fått mindre befogenhet. Kopplat till gammaldags uppfattningar och inte erfarenhet, kompetens och vad som skall åstadkommas. (kvinna, 50–59 år)

På arbetsplatsen, pga kön "mindre vetande, enkla arbetsuppgifter". På byggmarknad pga kön "mindre vetande", sjukvård pga kön, "inbillningssjuk". (kvinna, 40–49 år)

Inom hälso- och sjukvården: inte blir/blivit tagen på allvar pga att jag är kvinna. (kvinna, 40–49 år)

Arbetsrelaterad diskriminering bland kvinnor behandlades även i två intervjuer med kvinnor som anmälde sig frivilligt till en intervju. En av intervjupersonerna är frilansande inom privat och tredje sektor och hennes erfarenheter baserar sig således på flera arbetsplatser och -miljöer. Den andra intervjupersonen arbetar i en mansdominerad bransch. I dessa intervjuer återkommer flera av de aspekter som framkommer i ovanstående kommentarer. Framför allt handlar det om att som kvinna bli behandlad som mindre kunnig och att andra, speciellt äldre män, inte har förtroende för personen, vilket kan bli diskriminerande om man på basen av detta

antagande inte erbjuds samma möjligheter som motsvarande manliga kollegor. Som kvinna, menar intervjupersonerna, är man tvungen att bevisa sig och "vara bättre" än de manliga kollegorna för att vinna förtroende bland manliga kollegor och arbetsgivare. Detta uttrycks av en av intervjupersonerna enligt följande: "Det har ofta varit äldre män, som då de ser en ung kvinna tror att jag inte vet vad jag pratar om. Sen har jag dock kunnat bevisa att de har fel, att jag kan mitt jobb". Personen som jobbar i en mansdominerad bransch uttrycker en frustration över förutfattade meningar av personer som förväntar sig att bli bemötta av en man. Men hon berättar även om en tydlig diskrimineringssituation då hon inte blivit erbjuden ett jobb för att det antogs att hon inte skulle klara av det fysiskt krävande jobbet. Hon hade dock mer passande kompetens än den som valdes.

I intervjuerna bad vi intervjupersonerna berätta om hur de hanterat diskrimineringen och om de har tagit frågan vidare. Den ena intervjupersonen berättar att hon under åren byggt upp ett försvar och fått skinn på näsan och att hon därmed numera vågar säga till när hon känner sig särbehandlad eller respektlöst behandlad. Hon menar att detta är något som de flesta unga kvinnor behöver göra i dagens samhälle om man vill bli bra behandlad och bemött. Det är dock svårt och det krävs mycket mod för att man ska våga ryta ifrån, speciellt i det fall den som diskriminerar är i maktposition (till exempel arbetsgivare gentemot arbetstagare). Även den andra intervjupersonen berättar att hon har behövt jobba med sin självkänsla för att kunna hantera dåligt bemötande.

Den ena intervjupersonen betonar att hon ofta pratar om de olika situationerna av upplevd diskriminering dels för att informera om att det förekommer, dels för att stötta kvinnor som befinner sig i en liknande situation och uppmuntra dem att våga säga ifrån. Hon menar också att det är bra att anmäla i syfte att medvetandegöra problematiken, särskilt när det är ett tydligt lagbrott, men att det är svårare att anmäla i de fall som är svåra att bevisa och då ord står mot ord. Det finns en önskan att en anmälan skulle leda till en ursäkt och att den som diskriminerar ändrar sitt beteende, men det upplevs inte som så troligt. Hon poängterar också att tröskeln till att anmäla är hög, då det i ett litet samhälle finns risk att man blir mindre attraktiv på arbetsmarknaden om man uppfattas som besvärlig. Den andra intervjupersonen har pratat med kollegor för att bekräfta bilden av att ha blivit förfördelad, men har inte heller velat göra en stor sak av det för att inte framstå som besvärlig. Hon tror däremot att en anmälan skulle vara positivt för samhället, men för henne kortsiktigt skulle det endast vara negativt.

Den ena intervjupersonen menar att det finns många förebyggande åtgärder som skulle kunna vidtas. En viktig grundsten är att öka kunskapen, både om mångfald och om vilka rättigheter man har, samt om makt och härskartekniker som man kan råka ut för. Kunskap kan stärka den enskilda individen men även märkas av i gruppdynamik och leda till att fler vågar säga ifrån. Även gemensamma policys och värdegrund (exempelvis hos arbetsgivare) är viktiga, då de skapar trygghet och ger en grund att backa upp sitt påstående mot. Den andra intervjupersonen menar att man borde på ett allmänt plan jobba med medmänsklig respekt och med att främja jämlikhet. "Hur kan vi som människor försöka hitta en djupare respekt för varandra i olika situationer?". I mansdominerande yrken behöver man redan under utbildningen se över fördomar mot kvinnliga elever som enligt intervjupersonen förekommer bland lärare. Att öka kunskapen och vidga vyerna kan vara ett bra sätt för att ändra attityder. Till exempel kan ett yrke som är mansdominerat på Åland inte vara det på andra platser, och kunskapen om det kan ge perspektiv. Intervjupersonen poängterar också att hon är medveten om att det är svårt att bryta könsnormer, även om man vill och försöker. Det är därför även viktigt att man inte dömer dem som dömer och på så sätt bidrar till polarisering.

Diskriminering på grund av kön sker också, dock i lägre utsträckning, bland män. Kommentarererna handlar om särbehandling och om ojämlika förhållanden generellt, men ett par kommentarer belyser också en ojämlik syn på föräldrar, exempelvis:

När det gäller mina barn som jag är boendeförälder för och de bor hos mig, får all post hit etc. Det är mer regel än undantag att alla kontakter mamman och har alla dialoger med henne. Alla ringer henne och jag får ringa upp och höra mig för vad saken gäller och förklara gång på gång vår livssituation. (man, 40–49 år)

Åsikter eller övertygelser

En av fem av de svarande i den här enkätundersökningen som har upplevt diskriminering har gjort det på grund av sina åsikter eller övertygelser. Några svarande har lämnat kommentarer som exemplifierar vad denna typ av diskriminering kan handla om:

Under coronatiden fick jag inte utföra mitt jobb jag är utbildad till. Jag tackade nej till ett frivilligt vaccin. Olika grupper behandlades olika av min arbetsgivare beroende på deras ställning. Jag har pratat med flera som inte hade utsatts för restriktionerna som jag. (kvinna, upplevt diskriminering i arbetslivet)

Jag är tydligen obekväm då jag ibland ifrågasätter saker som anses vara självklara (man, 60–69 år, upplevt diskriminering i arbetslivet)

Sexuell läggning eller könsidentitet (hbtqia+)

I enkätundersökningen frågade vi om de svarande anser sig tillhöra någon minoritet (etnisk, religiös, sexuell eller person med funktionsnedsättning). Endast tre procent av de svarande anser sig tillhöra en sexuell minoritet och på grund av det låga antalet svar har inte några enskilda analyser på denna grupp kunnat genomföras. Studier visar dock att hbtqia+-personer utsätts för diskriminering i flera centrala samhällsområden, såsom arbete, utbildning, hälso- och sjukvård, service och offentliga miljöer. Bland annat framgår av en europeisk undersökning från 2023 att drygt en av fem hbtqia+-personer i Finland och Sverige hade upplevt diskriminering under det senaste året.²⁸

I enkätsvaren i den här undersökningen ges följande exempel på upplevd diskriminering på grund av sexuell läggning eller könsidentitet och -uttryck:

Ifrågasatte och nedvärderade att jag hade smink samt glasögon med prideflagga på. Fick höra att "du är en man, du ska inte ha smink" i en hotfull ton. Även haft folk som ropat skällsord och förolämpningar. (upplevd diskriminering på restaurang/pub/café)

Allmänt dålig inställning till homosexuella och att jag som kvinna klär mig mer maskulint (upplevd diskriminering i skola/utbildning)

Två killar i min gamla klass pratar om lgbtq+ och en var helt supportiv medan den andra sa "vill du att mänskligheten ska ta slut?". Han som sa det visste att jag var gay/lesbisk. (upplevd diskriminering i skola/utbildning)

Enkätsvaren kompletterades med en intervju med en sakkunnig, för att få en mer djupgående bild av diskrimineringen av hbtqia+-personer (det vill säga homosexuella, bisexuella, transpersoner, queera personer, interkönade och asexuella. Plustecknet

²⁸ Diskrimineringsombudsmannen i Finland (2025), European Union Agency for Fundamental Rights (2024)

representerar de sexuella läggningar och könsidentiteter som går utanför hbtqia²⁹) på Åland. Den sakkunniga bekräftar det som framkommer i ovanstående kommentarer, det vill säga att hbtqia+-personer kan bemötas med dålig attityd och kan utsättas för kommentarer, påhopp och förolämpningar. Det handlar om händelser i vardagen, från oavsiktligt sårande till avsiktligt diskriminerande, som hbtqia+-personer utsätts för eller behöver parera för, medvetet eller omedvetet, i olika sammanhang. Tillsammans bygger flera händelser, varav en del i sig kan uppfattas som ringa, upp en så kallad minoritetsstress. Med detta menas att på grund av att man själv eller andra som tillhör samma minoritet ofta får uppleva sådant som diskriminering, marginalisering, kränkningar, våld, hot om våld, trakasserier samt mikroaggressioner, kan det leda till en ökad känslighet för liknande situationer³⁰.

Diskrimineringen kan enligt den sakkunniga förekomma i alla situationer som räknas upp i enkäten och kan konkret leda till att man drar sig för att gå på aktiviteter och evenemang för att inte bli utsatt. Många försöker också aktivt undvika att bli diskriminerade på jobbet och i intervjusituationer genom att försöka passera som en inom normen, till exempel genom att inte berätta så mycket om sina familjeförhållanden.

Om man väl har blivit diskriminerad menar den sakkunniga att det är få som anmäler. Det kan tex bero på att en enskild händelse inte uppfattas som tillräckligt stor för att anmäla. Att anmäla upplevs också som tids- och energikrävande, det är ett emotionellt arbete som kräver resurser av den vars energi redan gått åt till att processa och bemöta diskriminering. Många vill heller inte vara till besvär och sticka ut ytterligare. Det finns en önskan om att allt bara ska fungera och att man ska respekteras som övriga i samhället. Intervjupersonen poängterar dock att man gör en viktig samhällelig insats genom att anmäla och att det finns fall som lett till faktiska förändringar.

Den sakkunniga menar att det har skett en förbättring under de senaste 10–20 åren och att samhället är mer inkluderande och medvetet nu. Det är dock ett konstant arbete och framför allt behöver man jobba med att öka kunskap och förändra attityder. Regnbågsfyren r.f. jobbar med just detta. Genom ett projekt som handlar om normmedveten undervisning och skolmiljö erbjuder föreningen fortbildning till grundskolans alla anställda, med syfte att skapa en inkluderande undervisning och skolmiljö genom ökad kunskap, inspiration och verktyg inom hbtqia+, normmedvetenhet och inkludering.³¹ Enligt föreningen tas detta emot väl av skolorna som är angelägna att lära sig mer om detta ämne. Ett liknande projekt riktat mot företag, föreningar och offentliga instanser är under arbete.

Enligt den sakkunniga finns det i samhället både en vilja att förstå och lära sig, men samtidigt också ett motstånd till förändring. Förändringar, till exempel nya ord och begrepp, kan kännas radikala till en början, men efter en tid blir det normaliserat och det känns naturligt. Det handlar om att hitta ord som matchar våra värderingar idag och är inkluderande och ofta är det ungdomar som leder utvecklingen. Samtidigt menar den sakkunniga att det är viktigt att inte döma den som råkar säga eller agera fel, för det är svårt att ha alla perspektiv i beaktande hela tiden, men intentionen att vara inkluderande och respektfull är viktig.

²⁹ www.regnbågsfyren.ax, www.bris.se

³⁰ <https://rfslutbildning.se/minoritetsstress/>

³¹ <https://regnbagsfyren.ax/hbtqia-och-normmedveten-skola/>

Funktionsnedsättning

I enkätundersökningen uppgav fyra procent av de svarande att de har en funktionsnedsättning. Forskning visar att personer med funktionsnedsättning (särskilt personer med intellektuell, psykosocial eller kommunikativ funktionsnedsättning) ofta är underrepresenterade i enkätundersökningar på grund av bristande tillgänglighet, kognitiv belastning, svarsmetod eller urvalsramar.³² På grund av det låga antalet svar har det inte varit möjligt att analysera denna grupp specifikt men rapportering från både den finska och den svenska diskrimineringsombudsmannen visar att funktionsnedsättning hör till de vanligaste diskrimineringsgrunderna vid kontakt med myndigheterna³³.

En svarande i enkätundersökningen ger ett förslag för att underlätta för personer med funktionsnedsättning:

Borde ses över i kommunerna med handikapparkering och övriga parkeringar. Informera de kommunala ledarna. (kvinna, 60–69 år)

För att få en mer djupgående bild av hur situationen ser ut på Åland har enkätundersökningen kompletterats med en intervju med en sakkunnig inom området.

Enligt den sakkunniga förekommer diskriminering av personer med funktionsnedsättning på många olika sätt och i många olika situationer i det åländska samhället. Diskriminering är starkt kopplad till tillgänglighet, både när det gäller fysisk funktionsnedsättning och kognitiv funktionsnedsättning. Vid nedsatt fysisk förmåga kan tillgängligheten till olika samhälleliga funktioner vara utmanande och där finns mycket som redan fungerar bra, men det finns förbättringspotential bland annat när det kommer till tillgänglighet i transportmedel och tillgänglighet till och i byggnader. Enligt den sakkunniga är det viktigt att ta med dessa frågor redan vid planering av nybyggen eller ombyggnationer i stället för att anpassa i efterhand. För personer med nedsatt kognitiv förmåga är digitaliseringen en utmaning. Det finns grupper som inte kan använda sig av digitala plattformar, till exempel personer som inte har tillgång till bankkoder, och dessa riskerar därmed att hamna utanför.

Personer med funktionsnedsättning diskrimineras också i arbetslivet. Många kallas inte på intervju trots att de har lika hög kompetens inom ett område som andra sökande. Personer som får nedsatt arbetsförmåga under arbetslivet kan bli förfördelade och inte erbjudas anpassningar som de bör bli erbjudna. Enligt diskrimineringslagens 15 §³⁴ ska myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare och de som tillhandahåller varor och tjänster göra rimliga anpassningar som behövs för att möjliggöra för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra kunna utträta ärenden, använda tjänster och få utbildning och arbete. Det finns sysselsättningsfrämjande åtgärder på Åland och Funktionsrätt Åland jobbar också med ett projekt, IPS Åland (individanpassat stöd till arbete)³⁵, som går ut på att hjälpa personer med funktionsnedsättning att komma ut i arbetslivet. Den sakkunniga menar dock att det är svårt att komma vidare från arbete med stöd till en vanlig anställning. Och ju hårdare konkurrens på arbetsmarknaden, i kombination med att yrken blir mer specialiserade, desto svårare att komma in på arbetsmarknaden för de med funktionsnedsättning. Generellt menar den sakkunniga att detta fungerar bättre i

³² OECD (2020), Washington Group on Disability Statistics (2017), World Health Organization & World Bank (2011).

³³ Diskrimineringsombudsmannen i Sverige (2023), Diskrimineringsombudsmannen i Finland (2023)

³⁴ Landskapslag (2022:43)

³⁵ <https://handicampen.ax/projekt/ips/>

privat sektor, medan den offentliga sektorn är svårast att få med då de i större utsträckning styrs av regelverk och budgetar.

Att inte komma in i arbetslivet leder till att många personer med funktionsnedsättning lever i fattigdom. Möjligheten till en yrkesutbildning är begränsad och möjligheten till ett yrkesliv blir därmed också begränsad.

Skolan och barnomsorgen på Åland fungerar bra då de är småskaliga, flexibla och lösningsorienterade. Det finns dock en oro för vad som händer om man börjar skära ner på resurser. Det är viktigt att det finns tillgång till personlig assistens så att barnet med funktionsnedsättning kan ha samma rättigheter som andra barn i samma ålder.

Småskaligheten på Åland har en baksida när det kommer till att ta upp frågor om diskriminering och att anmäla. Det finns en rädsla för repressalier. Den faktor att "alla känner alla" kan också synas i att den som blir anmäld kontaktar den som har anmält för att se om det går att lösa utan en anmälan.

För att förebygga diskriminering och möjliggöra en verklig inkludering och delaktighet i samhället behövs mer tolerans mot personer med funktionsnedsättning. Ett sätt att åstadkomma det är att jobba med förändring av attityder så att vi ser personer med funktionsnedsättning som aktiva medborgare snarare än omsorgsobjekt.

Den sakkunniga menar också att det händer att personer faller mellan stolarna, till exempel då man fyller 65 år och omfattas av både äldrelagen och socialvårdslagen³⁶, vilket kan leda till indragen service såsom färdtjänst. Här önskas en helhetssyn, liknande som i övriga Finlands välfärdsområden, i stället för att ha stuprörstänk när det kommer till sjukvård, socialvård och äldreomsorg. Enligt en FN-rapport³⁷ finns det stora brister i Finland inklusive Åland, enligt den sakkunniga på grund av nedskärningar i hälso- och sjukvård samt socialvården, vilka drabbar personer med funktionsnedsättning oproportionerligt mycket.

Boendeort

Några svarande i enkätundersökningen berättar att de känner sig diskriminerade på grund av sin boendeort som är i den åländska skärgården. Exempelvis:

Som skärgårdsbo anser jag att det förekommer diskriminering gällande service till/i skärgården. Synen och utbudet för skärgården. Många "fasta" ålänningar har en tendens att bli diskriminerande pga. okunskap om livet i skärgården. (man, 70–79 år)

En person som är inflyttad till skärgården anmälde sig frivilligt till en intervju där vi behandlade detta ämne. Personen har tidigare bott på fasta Åland men har flyttat till skärgården och upplever att det personliga bemötandet har förändrats efter flytten. Det finns en upplevelse av att efter flytten till skärgården bli annorlunda tilltalad, som mindre vetande, på samma gång som det finns en känsla av att personens värde har sjunkit samt att hen tas på mindre allvar. Liknande tankar som uttrycks av de som blivit diskriminerade på grund av kvinnligt kön återkommer även här, det vill säga att man som skärgårdsbo får utstå nedlåtande kommentarer och att man behöver kämpa lite extra för att få samma respekt som andra.

³⁶ Äldrelag för Åland (2020:9), Landskapslag (2020:12). Se även Ålands landskapsregering (2025)

³⁷ FN:s kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning (2025).

Utöver bristande medmänsklig respekt menar intervjupersonen att skärgårdsborna blir diskriminerade i och med neddragningar i skärgårdstrafiken. Försämrade turlistor och högre biljettpriser leder till att skärgårdsbornas möjligheter att ta del av kultur, sport, evenemang och fritidsaktiviteter samt att resa utanför Åland begränsas jämfört med tidigare. Som inflyttad skärgårdsbo är man medveten om att man inte kan göra allt på samma sätt som boende på fasta Åland, men det finns en önskan om större förståelse och respekt för skärgårdsbornas behov och rättigheter. Intervjupersonen möter dock gott bemötande inom vården, som är lyhörda och villiga att anpassa besökstider till turlistorna.

Samtidigt som intervjupersonen menar att det finns brist på kunskap och förståelse för skärgårdsbornas situation, har hen en förståelse för att det är svårt att ha förståelse om man inte själv bott i skärgården. Trots okunskap och oförståelse kunde det ändå finnas en bättre attityd inom politiken och i samhället i stort samt en intention att försöka ta skärgårdsborna i beaktande exempelvis när man planerar evenemang så att det passar skärgårdstrafikens turlistor. Den osäkra trafiksituationen påverkar också viljan för personer som flyttat bort för exempelvis studier att komma tillbaka till skärgården. Enligt intervjupersonen är skärgården Ålands fönster utåt i destinationsmarknadsföringen vilket borde betyda att vi som bor här och håller det öppet och levande skulle värderas högre. Intervjupersonen sammanfattar läget i en mening: "För att skärgården ska vara levande kan man inte ta död på förutsättningarna för att leva där".

Övriga orsaker

De flesta kommentarer i enkäten berör ovanstående orsaker, men det finns även andra orsaker som tas upp. Nedan är ett exempel på en svarande som har uppgett socioekonomisk ställning som orsak till diskriminering och lämnat följande kommentar:

Tyvärr är Åland fortfarande ett förtäckt klassamhälle med allt vad det innebär av kluster, grupper för vissa etc. Delvis slutet - icke inkluderande. (upplevd diskriminering i arbetslivet och vid fritidsaktiviteter)

Några svarande har upplevt diskriminering på grund av sitt politiska engagemang. En beskriver det enligt följande:

Jag är en publik person och man kan få läsa mycket nedlåtande saker i SoMe som härrör sig till kön eller direkta åsikter. (upplevd diskriminering i sociala medier)

Hälsa (fysisk eller psykisk) har uppgetts som orsak till diskriminering i arbetslivet och inom vården och kan exemplifieras med denna kommentar:

På arbetsplatsen: inte fått samma möjligheter att utvecklas eller stiga i graderna, vilket i sin tur skulle ge löneökning, som mina kollegor utan hälsoproblem/regelbunden sjukfrånvaro. (upplevd diskriminering i arbetslivet)

Slutligen har några svarande berättat om upplevelsen av diskriminering som bosatt på Åland i ett tvåspråkigt land, där service inte alltid fås på svenska. Även möjligheten att spela på statliga Veikkaus upplevs som diskriminerande:

Kontinuerligt diskriminerad av finska myndigheter. De vägrar svara på svenska och jag får inte samma information som om jag vore svenskspråkig. (upplevd diskriminering hos myndigheter)

Får inte service på svenska. Vet inte vad det står på sidor när man blir tvungen att kryssa i något för att komma vidare. Kundsidor hos telefonbolaget där man ska kunna sköta sina ärenden - allt på finska (upplevd diskriminering hos företag)

Får ej spela på Veikkaus eller eurojackpotten, ej heller i Sverige trots att jag är svensk medborgare. (upplevd diskriminering hos företag)

3.5 Var upplevs diskriminering?

Till följande fick de svarande frågan "Var eller i vilka situationer upplever du att du blivit diskriminerad?" för att få en bild av var diskriminering förekommer. Frågan hade följande svarsalternativ:

- På arbetsplatsen
- När jag sökte jobb
- I skolan eller inom utbildning
- Vid organiserade fritidsaktiviteter
- I kollektivtrafiken
- På restaurang/pub/café eller liknande
- I butik eller vid köp av tjänst
- På bostadsmarknaden (vid hyra/köp)
- I kontakt med bank eller försäkringsbolag
- Inom hälso- och sjukvården (ÅHS, privat hälsovård)
- I kontakt med kommun (t.ex. äldreomsorg, barnomsorg)
- I kontakt med KST (Kommunernas socialtjänst k.f.)
- I kontakt med FPA (Folkpensionsanstalten)
- I kontakt med AMS (arbetsförmedling/studiestöd)
- I kontakt med polis
- I kontakt med annan myndighet
- I annat sammanhang, var?

De svarande hade möjlighet att välja flera svarsalternativ. Närmare hälften av de svarande som upplevt diskriminering (46 %) uppgav mer än en plats eller situation där diskriminering upplevts. Resultatet visas i *Figur 10*.

Såsom de tidigare diskrimineringsundersökningarna visat är fortsättningsvis arbetslivet den vanligaste situationen för upplevd diskriminering. Nästan hälften (49 %) av de svarande som upplevt diskriminering uppger att diskrimineringen skett på arbetsplatsen, medan 23 procent uppger att diskriminering har skett vid jobbsökning. Dessa nivåer är något högre än senaste undersökning från 2020, då andelarna var 44 respektive 17 procent.

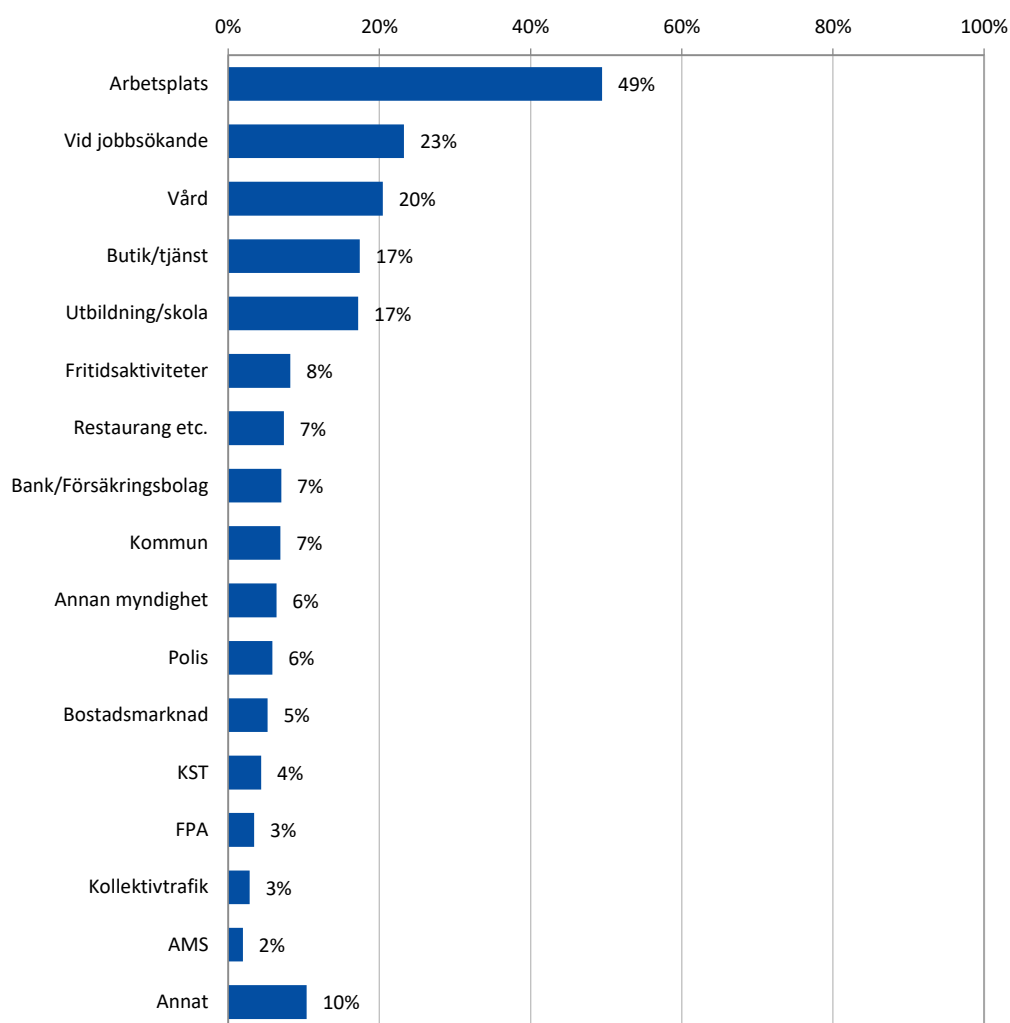
Efter arbetslivet är de vanligaste platserna/situationerna för upplevd diskriminering inom hälso- och sjukvård (20 %), i butik eller vid köp av tjänst (17 %) samt i skolan eller inom utbildning (17 %).

Enligt EU:s Eurobarometer³⁸ var arbetsplatsen den vanligaste situationen för upplevd diskriminering i Finland och Sverige 2023. Även i rapporter från Diskrimineringsombudsmannen i både Finland och Sverige uppges arbetslivet vara det område som ger mest upphov till kontakter till myndigheterna, följt av de områden

³⁸ European Union (EU) (2023).

som även på Åland uppges vara de mest förekommande situationerna (vård, butik/tjänst och utbildning).³⁹

Figur 10. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter plats eller situation



Källa: ÅSUB

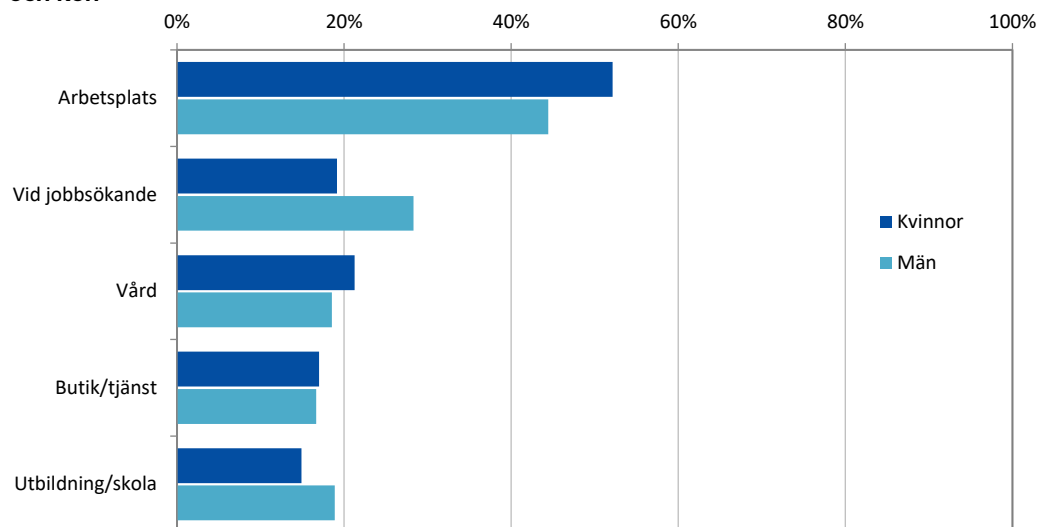
Totalt 24 personer har angett ett eget svar på denna fråga. Svaren är varierande, bland annat nämns diskriminering vid kontakt med myndigheter, i politiken, i vården, på sociala medier, i arbetsrelaterade sammanhang som inte är den egna arbetsplatsen samt i samhället i stort.

Vi gjorde signifikanstest för att se om det finns skillnader mellan kön, åldersgrupper och språkgrupper när det kommer till plats och situation för upplevd diskriminering. Testerna visade en viss indikation på variationer för ett fåtal svarsalternativ, men dessa variationer förekommer i svarsalternativ eller grupper med relativt få svar. På grund av denna osäkerhet redovisas gruppjämförelser i diagram endast för kön och språkgrupper och endast för de vanligast förekommande svaren där tillräckligt stort

³⁹ Diskrimineringsombudsmannen i Finland (2025), Diskrimineringsombudsmannen i Sverige (2023).

antal svar finns för signifikansanalys. Inga signifikanta skillnader förekommer i dessa resultat.

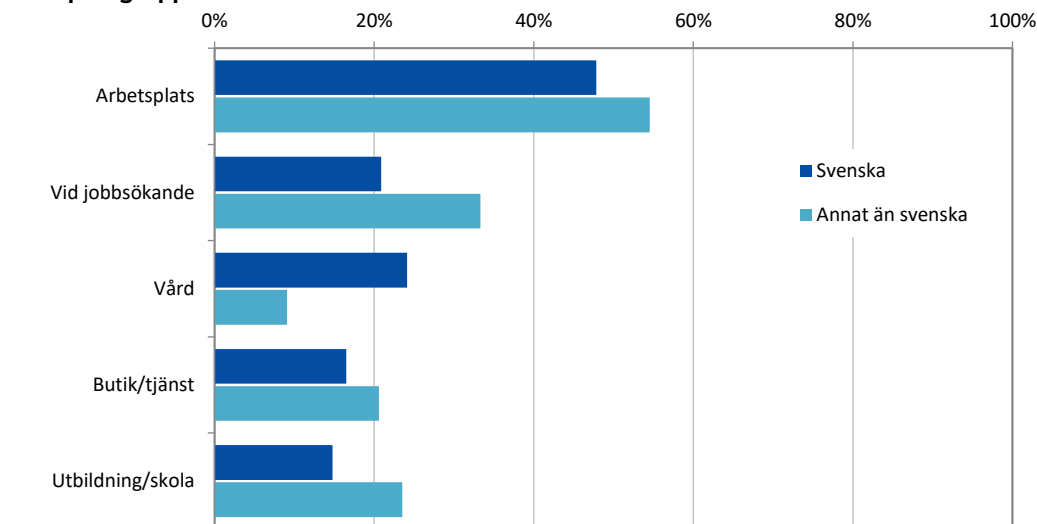
Figur 11. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter plats eller situation och kön



Not: Endast de svarsalternativ med tillräckligt stort antal svar för signifikansanalys redovisas i diagrammet. Inga signifikanta skillnader mellan könen kunde konstateras.

Källa: ÅSUB

Figur 12. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter plats eller situation och språkgrupp



Not: Endast de svarsalternativ med tillräckligt stort antal svar för signifikansanalys redovisas i diagrammet. Inga signifikanta skillnader mellan könen kunde konstateras.

Källa: ÅSUB

Resultaten analyserades även i förhållande till om de svarande anser sig tillhöra någon minoritet eller inte, men inga signifikanta skillnader kunde påvisas.

Jämförelse med resultatet bland 16–69-åriga i undersökningarna 2007, 2010, 2020 och 2025

I samtliga diskrimineringsundersökningar har arbetslivet (på arbetsplatsen samt vid jobbsökande) varit den vanligaste platsen/situationen för upplevd diskriminering. De signifikanta skillnader som setts i de tidigare undersökningarna har inte förekommit i årets undersökning.

Personliga skildringar och strukturella mekanismer

Såsom i kapitel 3.4 presenterar vi i detta avsnitt de svarandes egna berättelser om den upplevda diskrimineringen, för att få en mer djupgående bild över de olika platserna och situationerna för diskriminering. Enkätsvaren kompletteras med öppna svar från den allmänna enkäten och med intervjuer med sakkunniga i de fall vi har fått möjlighet att genomföra intervjuer i ämnet. På detta sätt får vi dels ta del av de diskriminerades perspektiv, dels resonera kring eventuella bakomliggande strukturer och mekanismer som bidrar till diskriminering.

Upplevd diskriminering kan ta sig olika former, allt från direkt diskriminering i form av sämre behandling än någon annan i en jämförbar situation eller bristande förmåner, villkor och service till indirekt diskriminering genom missgynnande regler och rutiner samt trakasserier till exempel i form av kränkande beteende eller nedsättande kommentarer. Beskrivningarna nedan är de svarandes egna upplevelser av diskriminering.

När det kommer till platser eller situationer där diskriminering sker, har vi som nämnts tidigare i detta kapitel kunnat fastställa att de flesta fall av diskriminering som de svarande har upplevt har skett i arbetsrelaterade sammanhang, antingen på arbetsplatsen eller i samband med jobbsökande. Andra vanliga situationer är inom vården, i butik eller vid köp av tjänster samt i skolan eller under utbildningen. I detta avsnitt behandlar vi främst dessa situationer, men kommer även att beröra några andra exempel på situationer som har lyfts av de svarande.

Arbetslivet (På arbetsplatsen och i samband med jobbsökande)

Närmare 50 svarande som har upplevt diskriminering i arbetslivet har lämnat en kommentar. Sammanfattningsvis handlar majoriteten av berättelserna om diskriminering på grund av ursprung (att man inte kommer från Åland, att man har ett utländskt utseende eller att man inte talar tillräckligt bra svenska), kön (kvinna), ålder (både för ung och för gammal) och hälsa (både psykisk och fysisk).

Diskriminering på grund av **ursprung** i olika situationer inklusive arbetslivet beskrivs närmare i kapitel 3.4. Här följer några ytterligare exempel som beskriver diskriminering specifikt i arbetslivet:

Under de senaste tre åren har jag upplevt att det kan vara svårare för mig att hitta ett jobb eftersom jag har ett annat modersmål och samtidigt upplever att min bakgrund/inflyttad påverkar möjligheterna. (utomnordiskt modersmål)

På arbetsplatsen pga ursprung och modersmål. Vid arbetssökning pga mitt politiska engagemang och åsikter/uttalande om mänskliga rättigheter och diskriminering på den åländska arbetsmarknaden (ironiskt nog) (utomnordiskt modersmål)

Man blir automatiskt bortvald vid en rekrytering bara för man inte är född/uppvuxen ålänning. (modersmål finska)

Även diskriminering på grund av **kön** i olika situationer inklusive arbetslivet beskrivs i kapitel 3.4. Nedan följer ytterligare ett exempel som beskriver könsdiskriminering i arbetslivet:

Att en tjej inte kan något och inte har på arbeten att göra. Inte av alla men av vissa personer/målgrupper. (kvinna, 16–29 år)

Diskriminering i arbetslivet på grund av ålder förekommer både på grund av för hög och för låg ålder. De svarande som uppgett att de har diskriminerats i arbetslivet på

grund av **för låg ålder** är kvinnor och detta har beskrivits i kapitel 3.4. Här följer ytterligare ett exempel:

En kollega trodde inte på vad jag sa eftersom jag är ung och det jag sa inte stämde överens med vad en äldre kollega sa (vilket var felaktig information). (kvinna, 16–29 år)

Diskriminering i arbetslivet på grund av **för hög ålder** beskrivs av några svarande enligt följande:

Jag blev uppsagd eller ombedd att säga upp mig för att jag jobbat kvar för länge på samma ställe och upplevdes för dyr. (man, 50–59 år)

Många företag och även myndigheter föredrar yngre personer som är rörliga och byter jobb ofta än äldre som troligtvis stannar till pensioneringen. (man, 60–69 år)

Sökte annat jobb inom organisationen. En annan 20 år yngre än jag fick jobbet fastän jag hade mycket längre erfarenhet. (kvinna, 60–69 år)

Även **hälsan** uppges vara en faktor som kan leda till diskriminering i arbetslivet:

Blev avskedad pga utbrändhet. (kvinna, 40–49 år)

Många förstår inte vilka hinder en person med psykiska åkommor kan tvingas handskas med. (man, 30–39 år)

Ej fortsatt arbetsförhållande med oklart svar om mitt psykiska tillstånd påverkade beslutet. (kvinna, 16–29 år)

Se också avsnittet om diskriminering på grund av sexuell läggning och könsidentitet samt funktionsnedsättning i föregående kapitel (3.4), där även beskrivningar av diskriminering i arbetslivet återges.

Diskriminering i arbetslivet behandlades även i två intervjuer med sakkunniga som representerar båda offentlig och privat sektor (arbetarskydd och facklig verksamhet). Enligt dem handlar ofta diskrimineringen om bristande attityd och respekt, antingen medvetet (exempelvis personer som aktivt inte behandlar alla lika eller utestänger eller mobbar) eller omedvetet (behandlar inte alla lika på grund av exempelvis okunskap). Unga och invandrare löper större risk att bli utnyttjade i arbetslivet. Anonymiserade ansökningsprocesser kan vara en lösning för att minska diskriminering av personer med utländskt ursprung. Det är också viktigt att det finns kunskap om olika kulturer och regioner och att alla behandlas med samma respekt. En annan förebyggande åtgärd är att informera och utbilda alla medborgare, redan innan de kommer ut i arbetslivet, om vilka rättigheter och skyldigheter som finns i arbetslivet. Om man har kunskap om spelreglerna har man större möjlighet att identifiera orättvisor.

Alla i ledande position borde enligt en av de intervjuade gå en arbetarskyddsutbildning, som även fokuserar på det psykiska måendet. Eftersom alla inte är naturligt bra ledare behövs även ledarutbildning. Arbetsledningen behöver kunna föregå med gott exempel inom organisationen och sprida en kultur där alla känner sig sedda och lika värda.

En av de sakkunniga ger exempel på olika former av diskriminering som förekommit på Åland: för låga löner, för långa arbetsdagar, uppsägning på grund av graviditet, uppsägning på grund av sjukdom eller andra ogiltiga orsaker. Förutom bristande attityd eller okunskap ligger det ofta ekonomiska orsaker bakom diskrimineringen,

exempelvis genom att säga upp en person blivit långvarigt sjuk i stället för att ta de kostnader som uppkommer i samband med den anställdas sjukdom. Servicebranschen och landsbygdsnäringsarna pekas ut som branscher där diskriminering har förekommit. Att vara fackligt ansluten kan ge ett stöd vid behov, men kan också utgöra en grund till diskriminering på arbetsplatsen.

Om man har upplevt diskriminering på arbetsplatsen menar intervjupersonerna att det kan vara ett svårt beslut att anmäla händelsen internt eftersom det finns en rädsla att anmälan kan leda till att "fel" personer inom organisationen ska få kännedom om anmälan. Exempelvis om ärendet enligt rutinerna går till en person i ledande position som inte hanterar ärenden korrekt eller rentav är den som diskriminerar. Det är viktigt att den diskriminerade kan ta upp ärendet med en neutral part och få hjälp att lyfta frågan. Om man är fackligt ansluten kan man alltid vända sig till sitt fack för att få stöd och juridisk hjälp. Det framkommer dock att det kan finnas fackförtroendemen som inte vågar lyfta frågor till ledningen. Personer från vissa kulturer kan också vara mindre benägna att anmäla diskriminering, på grund av en rädsla för vad en anmälan kan leda till.

Båda intervjuade menar att det var lättare för de som upplevt diskriminering att söka hjälp medan det fanns en arbetarskyddsingenjör fysiskt på Åland. Efter att arbetarskyddsmyndighetens närvaro på Åland försvunnit (2022) är tröskeln högre att ta kontakt och myndigheten erbjuder inte heller längre samma flexibilitet vad gäller öppettider.

Inom vården

Diskriminering inom vården har beskrivits med några exempel i kapitel 3.4. Dessa exempel tillsammans med kommenterarna nedan beskriver upplevd diskriminering i vården på grund av ursprung, hög ålder, kön och ålder.

Jag fick inte rätt råd; jag fick alltid negativa svar. Och jag kände mig sårbar och oskyddad av dem som borde ha stöttat mig. (kvinna, utomnordiskt språk)

Vid vissa tillfällen, inte alla, med nonchalans, att man inte lyssnar och inte ger den tid som behövs. (kvinna, 80 år eller äldre)

Det är diskriminerande för alla som har höga sjukkostnader att sjukvårdsavdraget togs bort. (kvinna, 50–59)

Dumförklarad och underminerad pga. ålder som ung mamma (...) av sjukvårdspersonal. (kvinna, 16–29 år)

I butiker eller vid köp av tjänster

Diskriminering i butik eller vid köp av tjänster har bland de svarande upplevts på grund av kön, språk, ålder och funktionsnedsättning genom bristande attityd och tillgänglighet.

Väldigt vanligt när jag ska göra inköp på typiska manliga butiker (...). Ofta tittar de över min axel och ser ut att fundera på om det finns någon manlig familjemedlem att prata med. Verkstäder har jag bytt tills jag blivit bemött som jag förväntar mig, likaså vvs-firmor. (kvinna, 60–69 år)

Mindre respekt, nedlåtande (kvinna, modersmål finska)

Jag har inte fått informationen jag behöver och har rätt till, brukar behöva ringa och begära till pappers (60–69 år, upplevd diskriminering på grund av digitalisering)

Pga otillgänglighet (person med funktionsnedsättning)

Utbildning

Närmare en av fem svarande har uppgett att den upplevda diskrimineringen har skett i skola eller under utbildningen. Dessvärre har många av dessa svarande även uppgett andra sammanhang för upplevd diskriminering och i de öppna svaren fokuserat på dessa övriga sammanhang alternativt inte lämnat en kommentar. Upplevd diskriminering i skola/utbildning nämns dock i de personliga skildringarna i kapitel 3.4 och dessa har med ursprung eller sexuell läggning att göra. Utöver dessa exempel finns även en kommentar om att avsaknad av finska kunskaper kan vara en stor nackdel vid en myndighet:

Ej möjlighet att gå fortbildning, finskspråkiga har företräde. Vid (...) är det en fördel att kunna finska, men att inte kunna finska är en stor nackdel. Ämbetsspråket på Åland är svenska. Man går miste om fortbildning och lönepåslag för specialuppgifter.

Utöver ovannämnda sammanhang har några svarat de upplevt diskriminering vid organiserade fritidsaktiviteter och allmänt i samhället, exempelvis:

Det faktum att jag kommer från ett annat land, många vill inte prata med eller integrera.

Man har svårt att hitta jobb, ingen svarar på mail när man skriver, i butikerna börjar de i kassan prata engelska direkt utan att fråga om man kan svenska.

3.6 Att berätta om den upplevda diskrimineringen

Som framkommit i intervjuerna som presenterades i kapitel 3.4 och 3.5 kan det vara känsligt och svårt att prata om den upplevda diskrimineringen. Därför ville vi i enkäten fråga om man har berättat om diskrimineringen för någon (i så fall för vem) eller om man valt att inte berätta (i så fall varför inte). Omkring 90 personer (motsvarande ungefär 60 procent av de som har upplevt diskriminering) svarade på frågan.

Av de som svarade på frågan uppgav omkring två tredjedelar att de har berättat om diskrimineringen. Majoriteten av dessa har berättat för familj, vänner och bekanta. Några har pratat med kollegor och några har tagit upp det med sin arbetsgivare eller chef. Endast ett fåtal har tagit det vidare till någon myndighet eller instans.

Omkring en tredjedel av de som svarade på frågan förklarar att de inte har berättat om diskrimineringen för någon. Den vanligaste orsaken för att låta bli att berätta är att man tvivlar på att det kommer att leda någon vart och att det därmed inte är någon idé. De svarande menar bland annat att det ofta handlar om strukturella problem, det vill säga att beteendet är normaliserat i samhället, att det finns en känsla av att ingen bryr sig och att diskrimineringen är svår att bevisa. Det finns även de som uppger att de inte orkar eller kan ta frågan vidare. Några svarande nämner även en rädsla för att situationen för den diskriminerade kan bli värre om man berättar eller anmäler.

Nedan följer några exempel på de svarandes kommentarer om orsaken för att inte anmäla:

Är strukturellt problem, att säga till är att blotta sig. Offret får mer skuld än förövaren. Problematiska individer som säger till körs ut. (upplevd diskriminering på arbetsplats)

Eftersom det är högsta ledningen, så var det ingen idé. (upplevd diskriminering på arbetsplats)

Det är sånt som händer ofta med utländska människor här. (upplevd diskriminering p.g.a. ursprung)

För att det är ett systemfel som det inte går att komma åt. Ålänningarna själva vill helst inte se detta. (upplevd diskriminering p.g.a. ursprung)

Kände inte att jag kommer bli tagen på allvar. (upplevd diskriminering p.g.a. kön och ålder)

Se även kapitel 4.3, som tar upp de svarandes tankar om vilka konsekvenser en anmälan av diskriminering kan få.

3.7 Vad hände sedan?

I årets undersökning bad vi de som upplevt diskriminering att berätta om vad som hände sedan, det vill säga hur situationen utvecklades. Till exempel om man fick hjälp med situationen, om diskrimineringen upphörde eller något annat utfall.

Närmare hälften av de som upplevt diskriminering svarade på frågan. Av dessa menar över hälften att inget hände, antingen för att man inte tog frågan vidare eller för att inget hände trots att man tagit frågan vidare. I vissa av dessa fall har diskrimineringen ändå upphört och i vissa har den fortgått. Vissa hanterar diskrimineringen genom att bygga upp ett starkt psyke, genom att inte försöka bry sig eller genom acceptans. En del valde att flytta på sig (från sin arbetsplats, från skolan eller från annan plats) och därmed upphörde diskrimineringen. Ytterligare en handfull berättar att diskrimineringen upphörde.

Nedan följer några kommentarer från de svarande som illustrerar hur diskrimineringssituationen utvecklats:

Jag känner mig besviken och liten, som att ingenting egentligen går att göra. Åland är ett litet samhälle där "alla känner alla", och därför känns det också svårt att driva frågan vidare. (diskriminerad på arbetsplatsen p.g.a. ursprung (annat språk än svenska))

De tog upp situationen i ett möte men jag upplevde att problemen inte helt upphörde. (diskriminerad på arbetsplatsen p.g.a. ursprung (annat språk än svenska))

Blev bättre med åldern, fått lära mig själv om mina rättigheter och att stå på mig. (diskriminerad i arbetslivet p.g.a. kön (kvinna))

Vi konstaterade "Ja, så här går det till på Åland" (diskriminerad på arbetsplatsen p.g.a. ursprung (modersmål finska))

Jag sa upp mig från arbetsplatsen för att jag inte hade den mentala uthålligheten att fortsätta. (diskriminerad på arbetsplatsen p.g.a. hälsa)

Kollegan som diskriminerade fick sparken då hen gjorde samma sak mot andra. (diskriminerad på arbetsplatsen p.g.a. kön (kvinna))

4. Kännedom om det rättsliga skyddet mot diskriminering

Kännedom om det rättsliga skyddet mot diskriminering omfattas i denna rapport av kännedom om definitionen av diskriminering samt kännedom om de myndigheter som man kan vända sig till om man har upplevt diskriminering. I detta kapitel kartlägger vi hur kännedomen ser ut bland samtliga svarande i enkäten och gör även en jämförelse av resultaten mellan de som upplevt diskriminering och de som inte upplevt diskriminering.

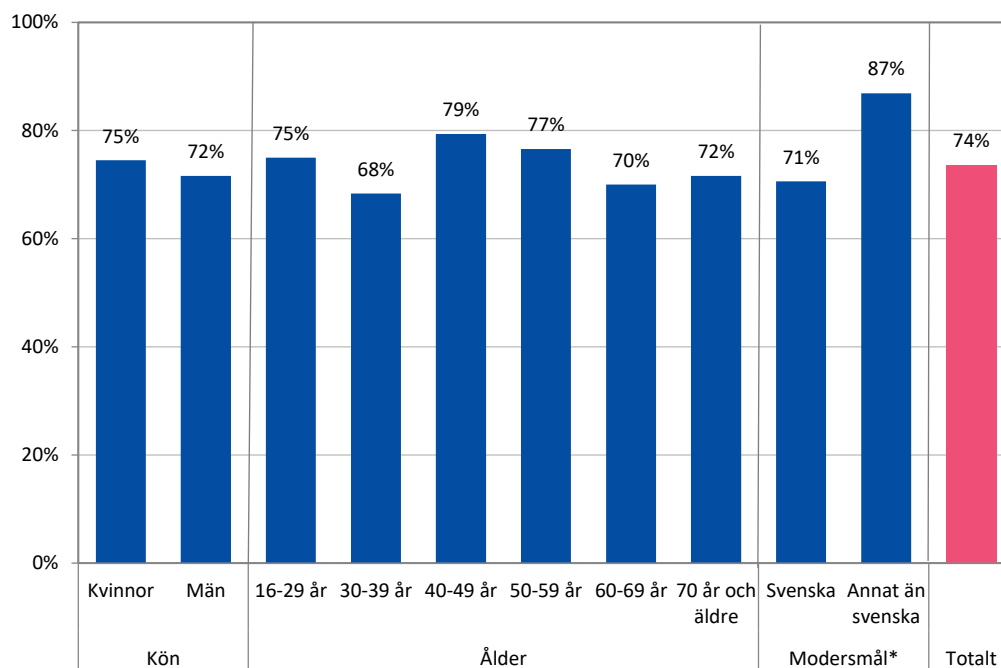
Vi redovisar också resultatet för vilka (positiva och negativa) konsekvenser de svarande tror att en eventuell anmälan av diskriminering skulle kunna få.

4.1 Kännedom om definitionen av diskriminering

I enkäten fick de svarande ta del av definitionen av diskriminering enligt lag och sedan uppge om de kände till definitionen innan de fick läsa den i enkäten (enkätfråga 7). *Figur 13* sammanfattar kännedomen efter bakgrundsvariablerna kön, åldersgrupp och modersmål.

Totalt 74 procent av de svarande uppger att de kände till definitionen av diskriminering innan de tog del av den i frågeformuläret. Denna andel är högre än i undersökningen 2020 då motsvarande andel var 60 procent.

Figur 13. Andel svarande (%) som haft kännedom om definition av diskriminering, efter kön, åldersgrupp och modersmål



Not: (*) statistiskt signifikant skillnad

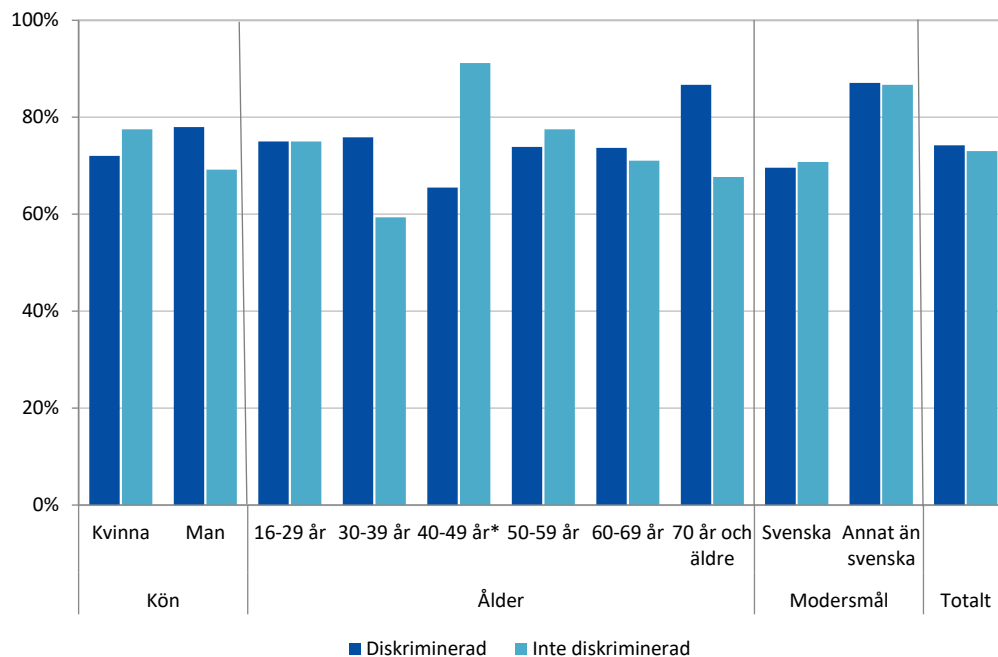
Källa: ÅSUB

Kännedomen om definitionen av diskriminering är relativt jämn mellan könen och åldersgrupperna. Däremot finns det signifikanta skillnader mellan språkgrupperna. De som har annat modersmål än svenska uppger i högre utsträckning än de som har svenska som modersmål att de kände till definitionen av diskriminering innan de läste

om den i enkäten. Samma mönster gällande skillnader mellan språkgrupper kunde ses i undersökningen 2020.

Figur 14 visar kännedomen om definitionen av diskriminering uppdelat efter de som upplevt diskriminering och de som inte upplevt diskriminering. Totalt sett är kännedomen lika hög bland de som upplevt diskriminering och bland de som inte gjort det. Som framgår av figuren finns det variationer i resultatet mellan kvinnor och män samt mellan de olika ålders- och språkgrupperna, men endast en av skillnaderna är statistiskt signifikant. Svarande i åldern 40–49 år som inte upplevt diskriminering uppger i högre utsträckning att de kände till definitionen innan de läste den i enkäten, jämfört med de som upplevt diskriminering i samma åldersgrupp.

Figur 14. Andel svarande (%) som upplevt/inte upplevt diskriminering på Åland och som haft kännedom om definition av diskriminering, efter kön, åldersgrupp och modersmål



Not: (*) statistiskt signifikant skillnad

Källa: ÅSUB

Jämförelse med resultatet bland 16–69-åriga i undersökningarna 2007, 2010, 2020 och 2025

I undersökningarna från 2007 och 2010 uppgav 58–59 procent av de svarande i åldern 16–69 år att de kände till definitionen av diskriminering innan de läste den i enkäten. År 2020 var motsvarande andel 62 procent och i årets undersökning 74 procent i samma åldersgrupp. Det har alltså skett en markant ökning mellan åren 2020 och 2025.

Sedan undersökningen 2010 har kännedomen om definitionen av diskriminering varit högre bland de som har annat modersmål än svenska. När det gäller skillnader i kännedom mellan de som upplevt och de som inte upplevt diskriminering, är skillnaderna mellan de två grupperna såsom 2020 lägre i denna undersökning 2020 jämfört med de två tidigare undersökningarna från 2007 och 2010.

4.2 Kännedom om myndigheter att vända sig till

I följande fråga (enkätfråga 8) fick de svarande uppge om de kände till att man kan anmäla diskriminering till följande myndigheter och organisationer innan de läste om det i enkäten:

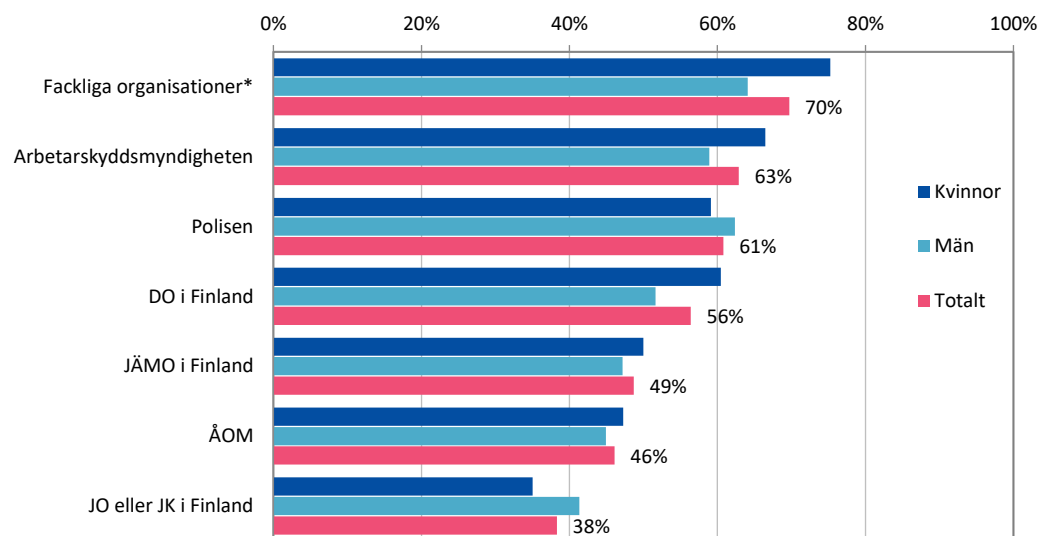
- Ålands ombudsmannamyndighet
- Justitieombudsmannen eller Justitiekanslern i Finland (JO eller JK)
- Arbetskyddsmyndigheten
- Fackliga organisationer
- Polisen
- Diskrimineringsombudsmannen i Finland (DO)
- Jämställdhetsombudsmannen i Finland (JÄMO)

De första fem svarsalternativen är desamma som i senaste undersökning, medan de två sista alternativen (DO och JÄMO i Finland) lades till i årets undersökning.

Figur 15 visar den totala andelen svarande som hade kännedom om till vilka instanser man kan anmäla diskriminering innan de läste om det i enkäten, samt andelen uppdelat efter kön. Av de som har svarat på frågan uppger 70 procent att de kände till att man kan anmäla diskriminering till fackliga organisationer, 63 procent att man kan anmäla diskriminering till arbetskyddsmyndigheten samt 61 procent till polisen. Omkring hälften av de svarande uppger att de kände till att man kan anmäla till Diskrimineringsombudsmannen i Finland (56 %), till Jämställdhetsombudsmannen i Finland (49 %) och till Ålands ombudsmannamyndighet (46 %). Lägst kännedom finns om Justitieombudsmannen och Justitiekanslern i Finland (38 %). Dessa resultat ligger på liknande nivåer som i undersökningen från 2020. Den största förändringen mellan de två undersökningarna är kännedomen om fackliga organisationer som har ökat från 63 procent till 70 procent.

Kvinnor känner i signifikant högre utsträckning till att man kan anmäla diskriminering till fackliga organisationer jämfört med män. I övrigt är skillnaderna mellan könen inte statistiskt signifikanta.

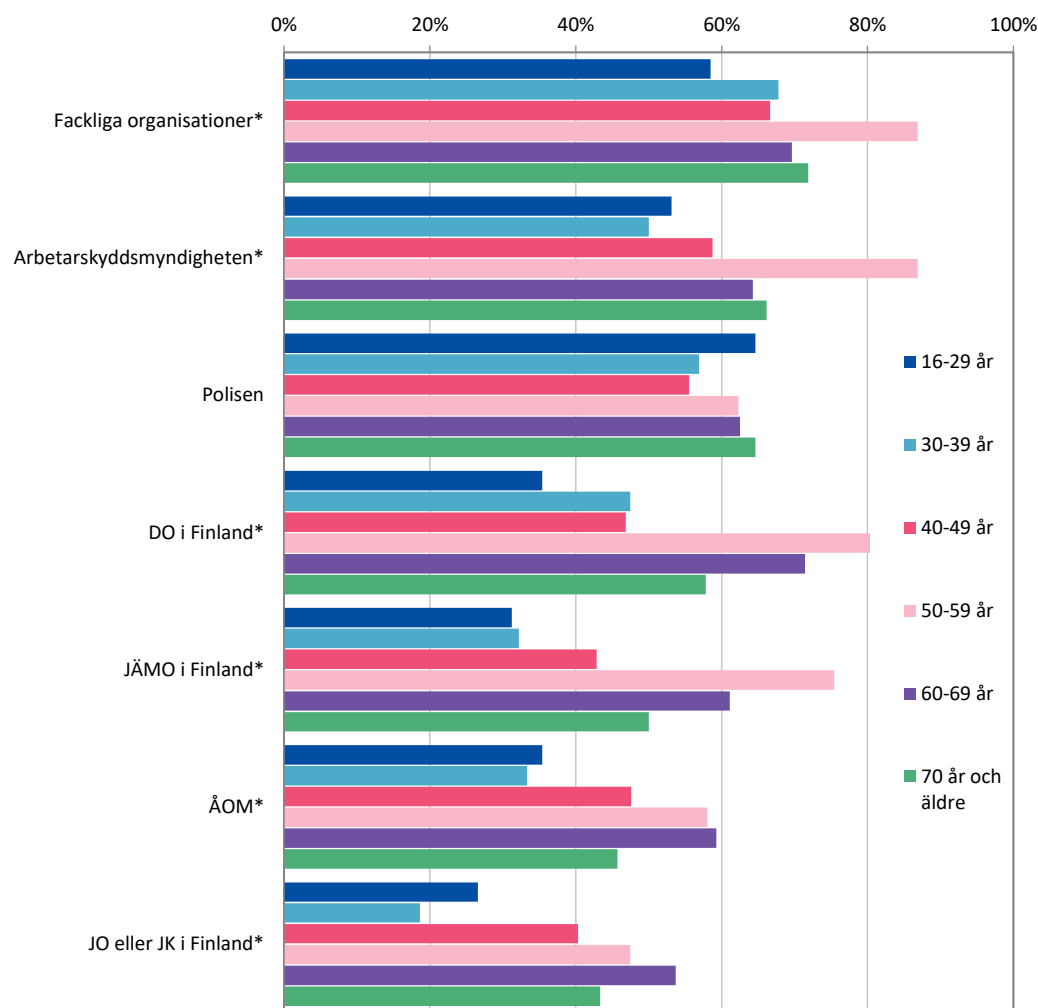
Figur 15. Andel svarande (%) som haft kännedom om till vilka instanser man kan anmäla diskriminering, efter kön och totalt



Not: (*) statistiskt signifikant skillnad
Källa: ÅSUB

När det kommer till ålder finns det flera signifikanta skillnader mellan de olika åldersgrupperna, se *Figur 16*. Generellt har svarande i åldern 50–69 år högre kännedom om de olika instanserna jämfört med de yngsta svarande 16–39 år. Kännedom om att man kan anmäla diskriminering till polisen är dock relativt jämn över åldrarna.

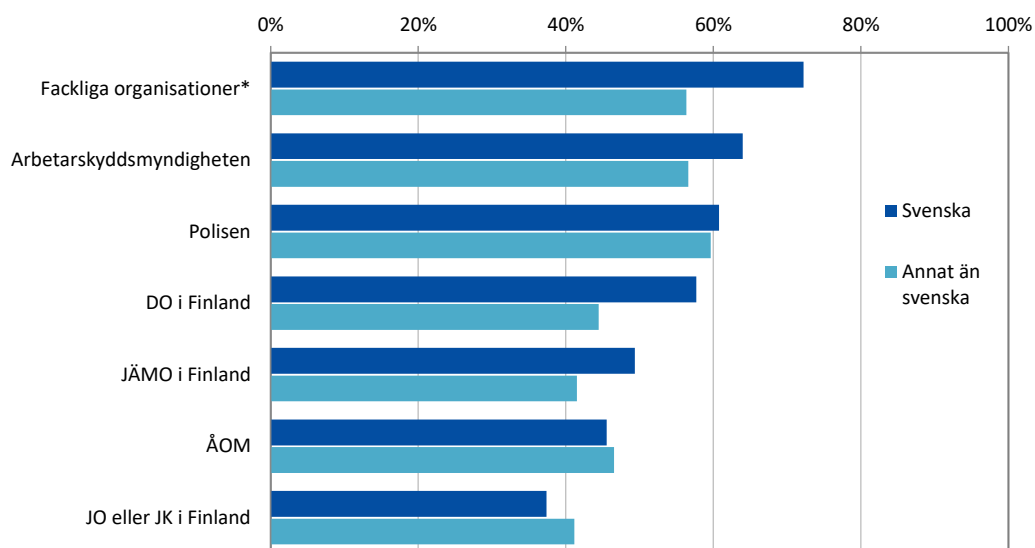
Figur 16. Andel svarande (%) som haft kännedom om till vilken myndighet man kan anmäla diskriminering, efter åldersgrupp



Not: (*) statistiskt signifikant skillnad
Källa: ÅSUB

I *Figur 17* presenteras kännedomen om de olika instanserna efter de svarandes modersmål. De som har svenska som modersmål känner i signifikant högre utsträckning till att man kan anmäla diskriminering till fackliga organisationer jämfört med de som har annat språk än svenska som modersmål. Generellt indikerar resultaten en högre kännedom om de olika instanserna bland de som har svenska som modersmål.

Figur 17. Andel svarande (%) som haft kännedom om till vilken myndighet man kan anmäla diskriminering, efter modersmål



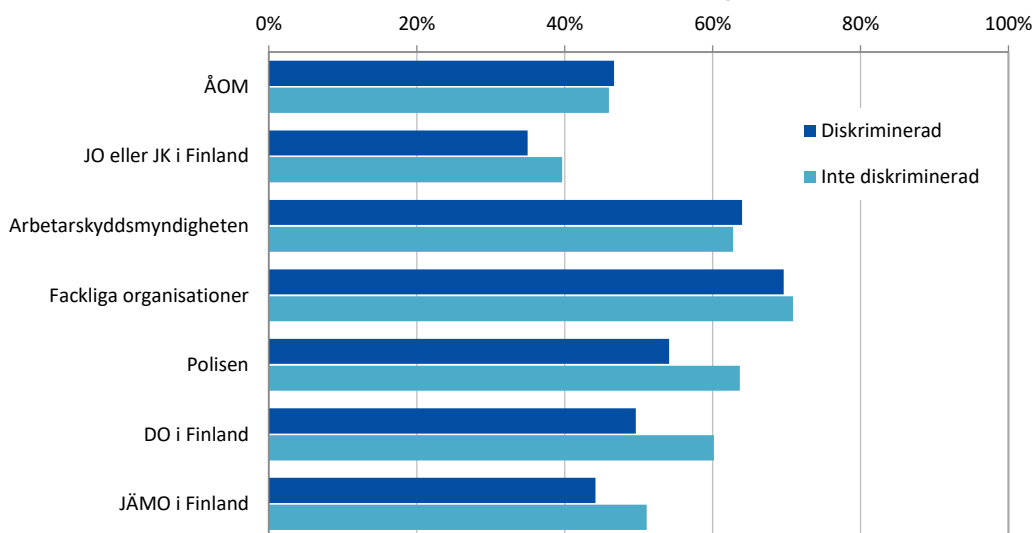
Not: (*) statistiskt signifikant skillnad

Källa: ÅSUB

Analyserna visar även att de som anser sig tillhöra en minoritet i högre utsträckning än övriga känner till DO och JÄMO i Finland.

Figur 18 visar kännedomen om de olika instanserna uppdelat efter de som upplevt diskriminering och de som inte upplevt diskriminering. Resultatet visar till skillnad från resultatet 2020 inga signifikanta skillnader mellan grupperna.

Figur 18. Andel svarande (%) som upplevt/inte upplevt diskriminering på Åland och som haft kännedom om till vilka instanser man kan anmäla diskriminering



Källa: ÅSUB

Jämförelse med resultatet bland 16–69-åriga i undersökningarna 2007, 2010, 2020 och 2025

Kännedomen om att man kan vända sig till fackliga organisationer i samband med diskriminering har ökat i de två senaste diskrimineringsundersökningarna (58 % 2007, 55 % 2010, 65 % 2020 och 70 % 2025). I de tidigare undersökningarna (2007 och 2010) har Diskrimineringsombudsmannen på Åland varit en relativt välkänd myndighet som nära 80 procent av de svarande har känt till som en myndighet dit man

kan anmäla diskriminering. När den föregående undersökningen gjordes år 2020 var ÅOM däremot en relativt ung myndighet (verksamheten inleddes 2014), vilket reflekterades i resultaten som visade att endast 42 procent av 16–69-åringarna kände till att man kunde anmäla diskriminering till ÅOM. I årets undersökning är kännedomen om ÅOM något högre, 47 procent.

4.3 Rättsliga konsekvenser och andra följder som kan uppstå vid anmälan

En anmälan om diskriminering kan få både positiva och negativa konsekvenser. För att kartlägga hur de svarande ser på de konsekvenser och följder som kan uppstå i samband med en anmälan fick de svarande svara på två frågor om vad en anmälan kan leda till. Den första frågan fokuserade på konsekvenser som kan vara positiva för både den som upplevt diskriminering och för samhället i stort: "Vad tror du att en anmälan om diskriminering kan leda till", med följande svarsalternativ:

- *Att den utsatta får upprättelse i domstol (t.ex. skadestånd) eller genom förlikning (avtal utan rättegång)*
- *Att den diskriminerade personen får det som den tidigare blivit nekad (t.ex. jobbet eller bostaden)*
- *Att den som är anmäld för diskriminering ändrar sitt beteende*
- *Att andra i en liknande situation får det lättare*
- *Att anmälan bidrar till att samhället blir mindre diskriminerande*
- *Annat, vad?*

Den andra frågan fokuserade på negativa konsekvenser som en anmälan kan få: "Tror du att en anmälan om diskriminering kan leda till följande negativa konsekvenser?", med följande svarsalternativ:

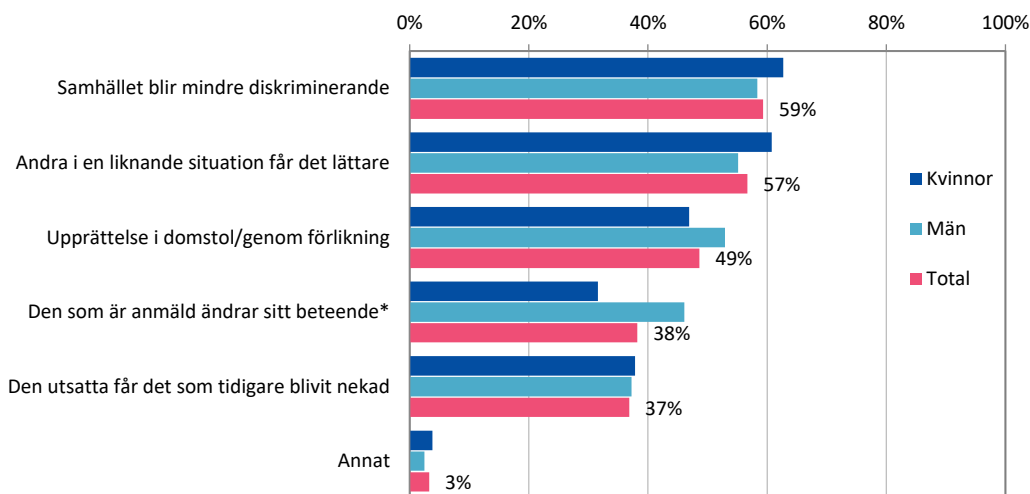
- *Att den som anmäler blir utfrusen eller trakasserad*
- *Att den som anmäler blir stämplad som "besvärlig"*
- *Att folk tar avstånd från den som anmält*
- *Att orsaken till diskriminering sprids och blir allmänt känd*
- *Blir inga negativa konsekvenser*
- *Annat, vad?*

I båda frågor kunde flera svarsalternativ väljas.

Figur 19–21 visar resultatet från den första frågan som fokuserar på **positiva konsekvenser** av en anmälan. Över hälften av de svarande tror att en anmälan om diskriminering kan leda till att samhället blir mindre diskriminerande (59 %) och att andra i en liknande situation får det lättare (57 %). Närmare hälften (49 %) tror att den diskriminerande kan få upprättelse i domstol eller genom förlikning och närmare 40 procent tror att en anmälan kan leda till att den som bli anmäld kan ändra sitt beteende och den utsatta kan få det som den tidigare blivit nekad.

Jämfört med resultatet från 2020 har andelen svarande ökat för samtliga svarsalternativ, förutom för alternativet upprättelse i domstol som ligger kvar på samma nivå som 2020. Framför allt kan vi se en ökning i andelen som tror att en anmälan kan leda till att samhället blir mindre diskriminerande.

Figur 19. Andel svarande (%) efter möjliga positiva konsekvenser och andra följder som en anmälan kan få, efter kön och totalt



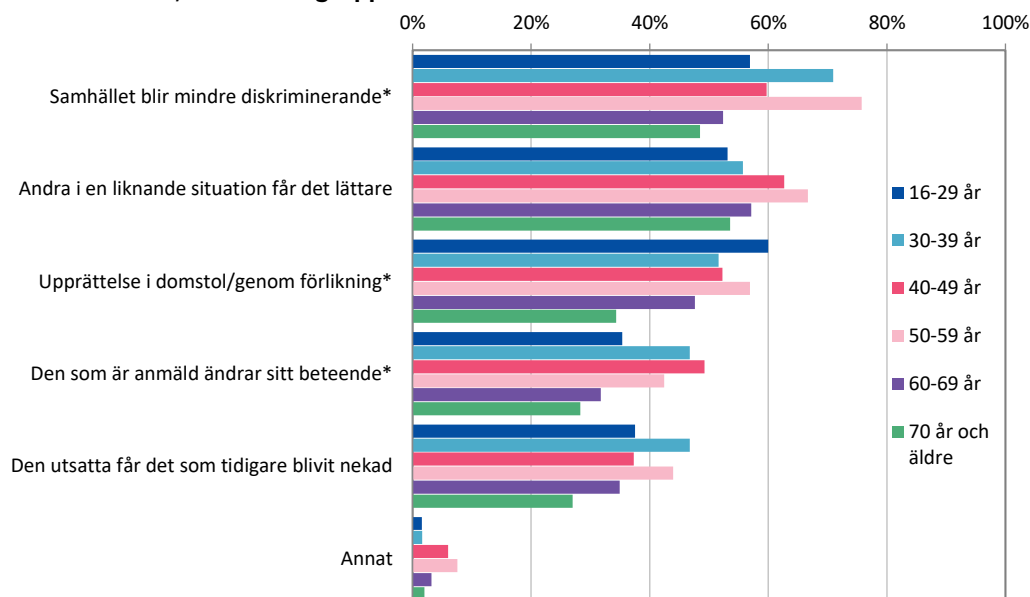
Not: (*) statistiskt signifikant skillnad

Källa: ÅSUB

Män tror i signifikant högre utsträckning än kvinnor att en anmälan om diskriminering kan leda till att den som är anmäld ändrar sitt beteende.

Resultatet analyserades även på ålderskillnader och vissa signifikanta skillnader finns mellan åldersgrupperna. De svarande som är i åldrarna 30–39 år och 50–59 år tror i högre utsträckning än övriga grupper att en anmälan kan leda till att samhället förändras och blir mindre diskriminerande, medan de som är 70 år och äldre tror minst på en förändring av samhället. Den senare åldersgruppen tror även minst på att en anmälan kan leda till upprättelse i domstol eller genom förlikning. Svarande i åldrarna 30–49 år tror mer än övriga grupper att en anmälan kan leda till att den som blir anmäld ändrar sitt beteende.

Figur 20. Andel svarande (%) efter möjliga positiva konsekvenser och andra följder som en anmälan kan få, efter åldersgrupp

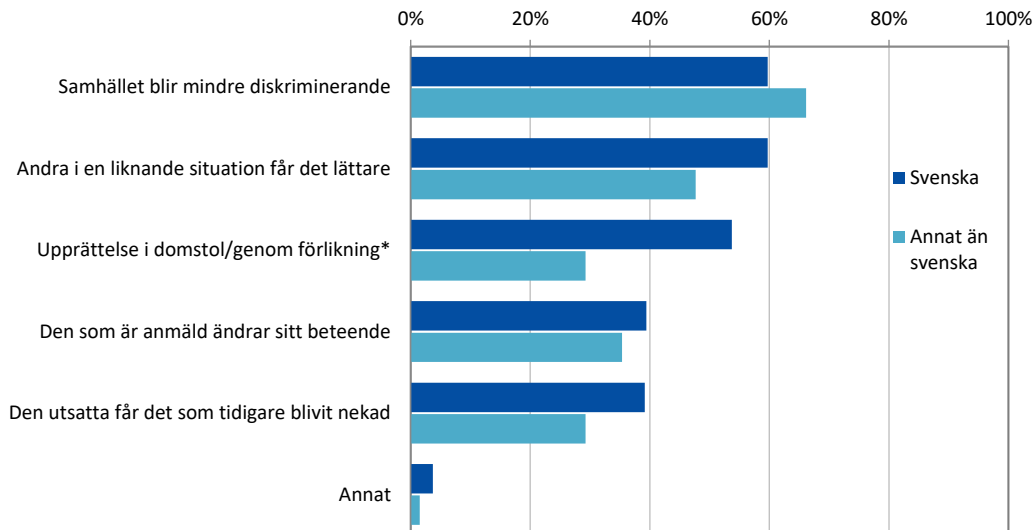


Not: (*) statistiskt signifikant skillnad

Källa: ÅSUB

När det kommer till modersmål visar resultaten att de som har svenska som modersmål i signifikant högre utsträckning tror att en anmälan kan leda till upprättelse i domstol/förlikning jämfört med dem som inte har svenska som modersmål. Över lag indikerar resultaten att de med svenska som modersmål har större förhoppningar om positiva följder än de som inte har svenska som modersmål.

Figur 21. Andel svarande (%) efter möjliga positiva konsekvenser och andra följder som en anmälan kan få, efter modersmål

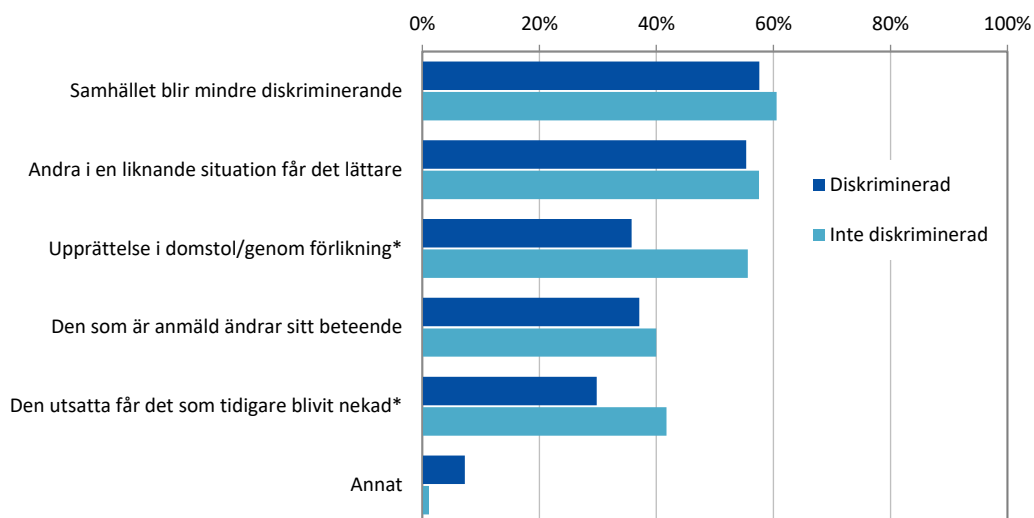


Not: (*) statistiskt signifikant skillnad
Källa: ÅSUB

De svarande som anser sig tillhöra en minoritet är mer pessimistiska gällande vilka positiva konsekvenser en anmälan kan få. Denna grupp tror inte i lika hög utsträckning som övriga att en anmälan kan leda till att den anmälda ändrar sitt beteende eller att den diskriminerade får upprättelse i domstol eller genom förlikning.

Figur 22 visar hur de svarande ser på konsekvenserna av en anmälan uppdelat på de som upplevt diskriminering och de som inte upplevt diskriminering. De som upplevt diskriminering anser i signifikant lägre utsträckning att den utsatta får upprättelse i domstol/genom förlikning (36 %) och att den utsatta får det som den tidigare blivit nekad (30 %) jämfört med de som inte upplevt diskriminering (56 % respektive 42 %).

Figur 22. Andel svarande (%) som upplevt/inte upplevt diskriminering på Åland efter möjliga positiva konsekvenser och andra följder som en anmälan kan få



Not: (*) statistiskt signifikant skillnad

Källa: ÅSUB

Totalt 30 personer lämnade en kommentar på svarsalternativet "Annat". Över hälften av dessa menar att en anmälan om diskriminering inte leder till någonting, till exempel för att det saknas bevis eller för att det finns för låg samhällsförståelse. Flera tror också att en anmälan till och med kan förvärra situationen för den som anmäler. Ett fåtal menar dock att en anmälan kan leda till bättre självkänsla hos den utsatta och till att skapa diskussion och tolerans i samhället. Denna bild överensstämmer väl med den bilden personer som vi intervjuat i samband med undersökningen har gett, se kapitel 3.4 och 3.5 för intervjupersonernas skildringar.

Nedan följer ett axplock av de som skrivit en öppen kommentar på denna fråga:

Allmän tolerans leder till färre elaka kommentarer

Irritation och mer hat från den som blir anmäld

På Åland tror jag många väljer att bara gå vidare med sina liv, liksom mig. Eftersom "alla känner alla" känns det svårt att få någon rättvisa alls p.g.a. bland annat nepotism och cronyism. D.v.s. vad för gott kommer det göra mig att anmäla en chef som diskriminerat vars kontaktnät sträcker sig långt och länge?

How to prove it when there is no evidence? It happens on the streets.

Att den utsatta mår bättre av att anmäla än att "tiga och lida"

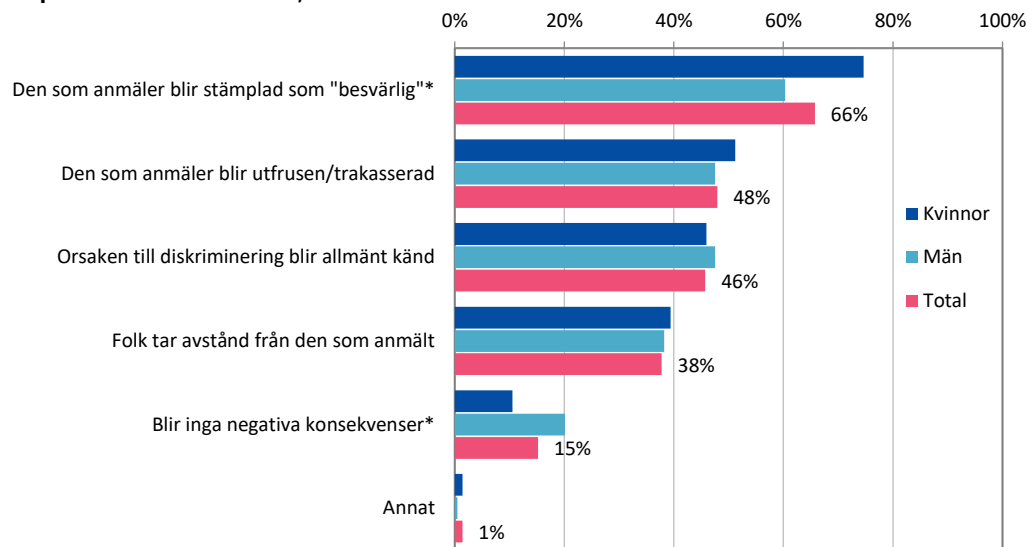
I kapitel 3.4 och 3.5, där vi presenterar en sammanfattning av intervjuerna som gjordes i samband med undersökningen, behandlas även konsekvenserna av en anmälan.

I Figur 23–25 presenteras resultatet från den andra frågan som fokuserar på **negativa konsekvenser** av en anmälan. Resultaten visar att två av tre svarande (66 %) tror att en anmälan kan leda till att anmälaren blir stämplad som besvärlig och närmare hälften (48 %) tror att personen som anmäler kan bli utfrusen eller trakasserad. Vidare tror 46 procent av de svarande att en anmälan kan leda till att orsaken till diskriminering

sprids och blir allmänt känd och 38 procent tror att andra kan ta avstånd från den som anmält. Det finns även en del av de svarande (15 %) som tror att en anmälan inte får några negativa konsekvenser.

Jämfört med resultatet från 2020 har andelen svarande i årets undersökning ökat för samtliga svarsalternativ, det vill säga en större andel tror att en anmälan kan få någon av de listade konsekvenserna samtidigt som andelen som anser att en anmälan inte får några negativa konsekvenser också har ökat. Denna ökning beror framför allt på en ökning bland män som i signifikant högre utsträckning än kvinnor tror att en anmälan inte får några negativa konsekvenser (se Figur 23). Kvinnorna tror å andra sidan i signifikant högre utsträckning än män att en anmälan leder till att den som anmäler blir stämplad som besvärlig. Svarsandelarna för övriga svarsalternativ är relativt jämnt fördelade mellan kvinnor och män i årets undersökning.

Figur 23. Andel svarande (%) efter förmodade negativa konsekvenser som en anmälan kan få för personen som anmäler, efter kön och totalt

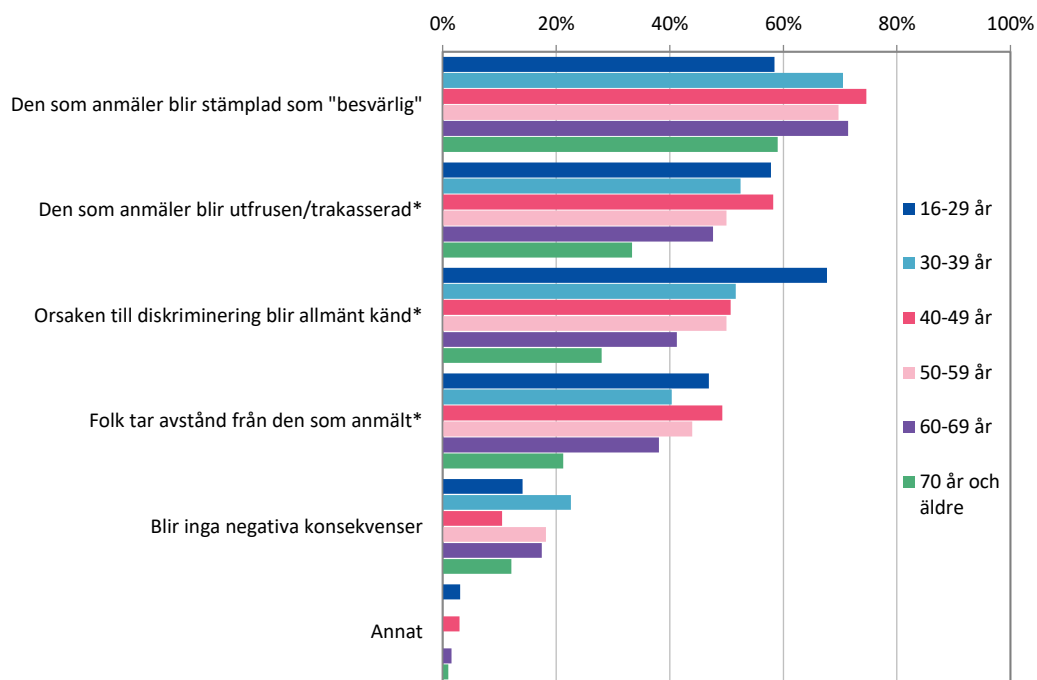


Not: (*) statistiskt signifikant skillnad

Källa: ÅSUB

Det finns även vissa signifikanta åldersskillnader för eventuella negativa konsekvenser som en anmälan kan få. Resultaten visar att de äldsta svarande tenderar att vara mer optimistiska i denna fråga och svarar i signifikant lägre utsträckning än övriga åldersgrupper att en person som anmäler diskriminering kommer att bli utfrusen eller trakasserad, att folk kommer att ta avstånd från den som anmält samt att orsaken till diskrimineringen sprids. Den yngsta åldersgruppen tror däremot markant mer än övriga åldersgrupper att en anmälan kan leda till att orsaken till diskrimineringen sprids.

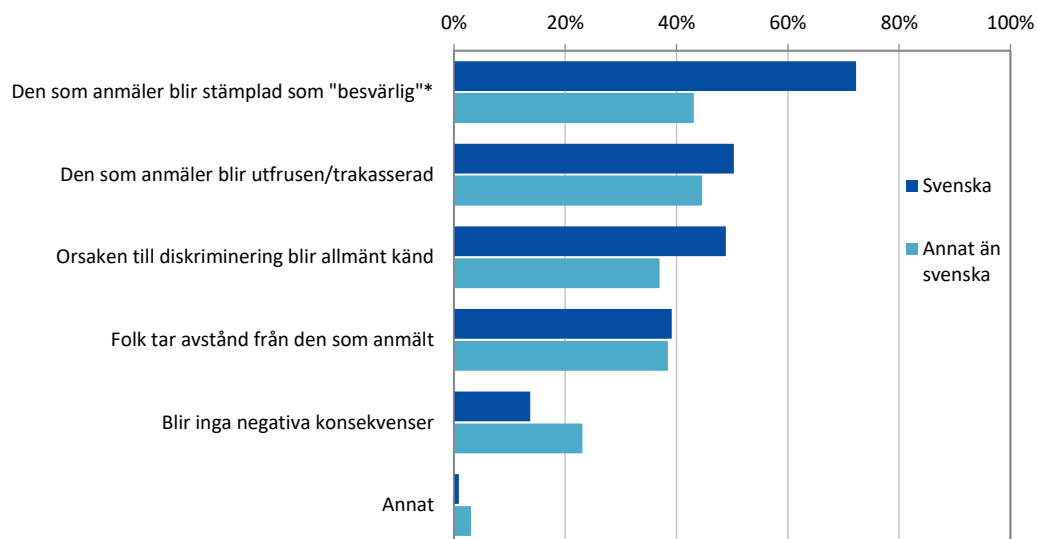
Figur 24. Andel svarande (%) efter förmodade negativa konsekvenser som en anmälan kan få för personen som anmäler, efter åldersgrupp



Not: (*) statistiskt signifikant skillnad
Källa: ÅSUB

Resultaten för modersmål visar att de som har svenska som modersmål upplever i högre grad än övriga att en anmälan kan få negativa konsekvenser. En signifikant högre andel (72 %) av de svarande med svenska som modersmål tror att en anmälan kan leda till att den som anmäler blir stämplad som besvärlig. Bland de som har annat modersmål än svenska är andelen 43 procent.

Figur 25. Andel svarande (%) efter förmodade negativa konsekvenser som en anmälan kan få för personen som anmäler, efter modersmål

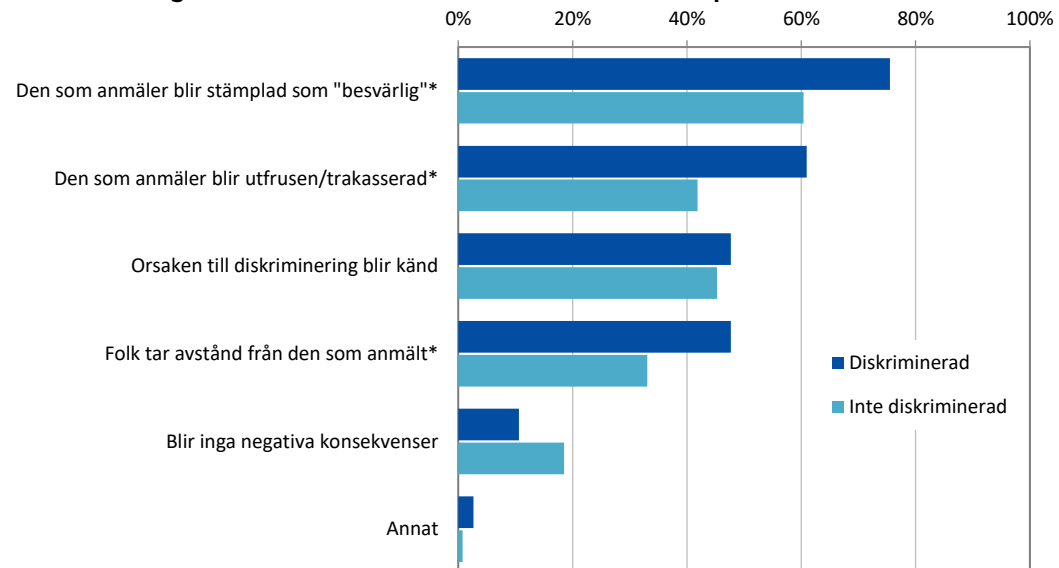


Not: (*) statistiskt signifikant skillnad
Källa: ÅSUB

Resultatet analyserades även i förhållande till minoritetstillhörighet, men inga signifikanta skillnader kunde påvisas mellan de som tillhör en minoritet och de som inte tillhör en minoritet.

Figur 26 visar hur de svarande ser på de negativa konsekvenserna av en anmälan uppdelat på de som upplevt diskriminering och de som inte upplevt diskriminering. Även här syns det att de som upplevt diskriminering har en mer pessimistisk syn på följderna som en anmälan kan få. De som upplevt diskriminering tror i signifikant högre utsträckning än de som inte upplevt diskriminering att en anmälan kan leda till att den som anmäler blir stämplad som besvärlig (75 %), att den som anmäler blir utfrusen/trakasserad (61 %) och att folk tar avstånd från den som anmält (48 %).

Figur 26. Andel svarande (%) som upplevt/inte upplevt diskriminering på Åland efter förmodade negativa konsekvenser som en anmälan kan få för personen som anmäler



Not: (*) statistiskt signifikant skillnad

Källa: ÅSUB

Totalt 14 personer hade kommenterat om andra konsekvenser i svarsalternativet "Annat". Mestadels är det kommentarer om att alla listade svarsalternativ är troliga. Även en risk för att den anmälda inte tas på allvar samt risk för negativa konsekvenser. Nedan följer några exempel på kommentarerna:

Att den som anmäler inte tas på allvar och blir förlöjligad

Att man kan få svårt att få nytt jobb

Folk slutar att handla av mig

För en mer djupgående bild kring de negativa konsekvenser en anmälan kan få, se kapitel 3.4 och 3.5 där vi presenterar en sammanfattning av intervjuerna som gjordes i samband med undersökningen inklusive tankar kring att anmäla diskriminering.

Jämförelse med resultatet bland 16–69-åriga i undersökningarna 2007, 2010, 2020 och 2025

I undersökningen 2020 konstaterades att resultaten var något mer pessimistiska i förhållande till positiva konsekvenser av en anmälan jämfört med de två tidigare undersökningarna från 2007 och 2010. I årets undersökning går utvecklingen åt andra hållet med antingen oförändrade eller mer positiva resultat för de olika svarsalternativen. Nivåerna gällande upprättelse i domstol/förlikning och att andra i liknande situation får det lättare är oförändrade jämfört med 2020. Övriga svarsalternativ har förändrats åt det positiva hållet.

De mönster gällande gruppskillnader som kunde ses 2020 kan även ses i denna undersökning, det vill säga att det finns en större tilltro till positiva konsekvenser av en anmälan bland män och de som har svenska som modersmål samt att den äldsta åldersgruppen har minst tilltro till att en anmälan leder till en förändring av samhället. Även de som upplevt diskriminering har lägre tilltro till positiva följder av en anmälan. Däremot har skillnaderna mellan de som upplevt och de som inte upplevt diskriminering minskat jämfört med tidigare undersökningar.

När det gäller de negativa konsekvenserna är resultatet det omvända. Jämfört med 2007 och 2010 var det i undersökningen 2020 lägre andel svarande som trodde att en anmälan ska leda till negativa konsekvenser. I årets undersökning har andelarna återigen ökat, men även andelen som anser att det inte finns några negativa konsekvenser har ökat. Sammanfattningsvis tror således flera på att en anmälan kan få positiva konsekvenser, men fler tror också att en anmälan kan leda till negativa konsekvenser.

Resultatet för de olika grupperna (kön, ålder, språk och diskriminerad/inte diskriminerad) följer liknande mönster som 2020, med undantag av en något större skillnad mellan män och kvinnor i det att kvinnor ser större risk att uppfattas som besvärlig efter en anmälan och att män i högre utsträckning anser att en anmälan inte får några negativa konsekvenser.

5. Åtgärder mot diskriminering

I detta avsnitt kartläggs vilka åtgärder som de svarande önskar att vidtas för att främja mångfald och förebygga diskriminering. Enkätfrågorna handlar om vilken information lektionerna och undervisningsmaterialet i skolorna bör inbegripa samt om tillräckligt görs för att främja mångfald i skolan, på arbetsplatser och av lokala myndigheter. Med mångfald avses i detta sammanhang att motverka diskriminering samt främja likabehandling och jämställdhet. Mångfald handlar om att inkludera och värdera olika bakgrunder och erfarenheter. De åländska resultaten jämförs i mån av möjlighet med motsvarande resultat från Finland och Sverige från EU:s undersökning *Discrimination in the European Union* (2023).

5.1 Information i skolan

De svarande fick i enkäten ta ställning till huruvida de instämmer i eller tar avstånd från att lektionerna och undervisningsmaterialet i skolorna bör inbegripa information om följande fyra områden: *religioner eller trosuppfattningar, rasism, sexuella läggningar (t.ex. att vara lesbisk, gay eller bisexuell)* samt *kön och könsminoriteter*. Svarsalternativen var "instämmer helt", "instämmer delvis", "tar delvis avstånd ifrån", "tar helt och hållet avstånd ifrån" samt "vet inte/kan inte säga".

Mellan 13 och 17 procent av de svarande lät bli att svara på frågan eller valde svarsalternativet "vet ej/kan inte säga". Resultatet som presenteras nedan i *Figur 27–29* är bland de som valt att ta ställning i frågan, det vill säga exklusive de som inte svarat på frågan eller svarat "vet inte/kan inte säga" i enlighet med rapporteringen från diskrimineringsundersökningen från 2020.

Enligt 91 procent av de som tagit ställning i denna fråga bör lektioner och undervisningsmaterial i skolan inbegripa information om religion och trosuppfattningar. Något fler, 94 procent, instämmer helt eller delvis i att information om rasism bör ingå i skolan. Vidare anser 83–85 procent att undervisningsmaterialet i skolan bör innehålla information om kön och könsminoriteter samt om sexuella läggningar.

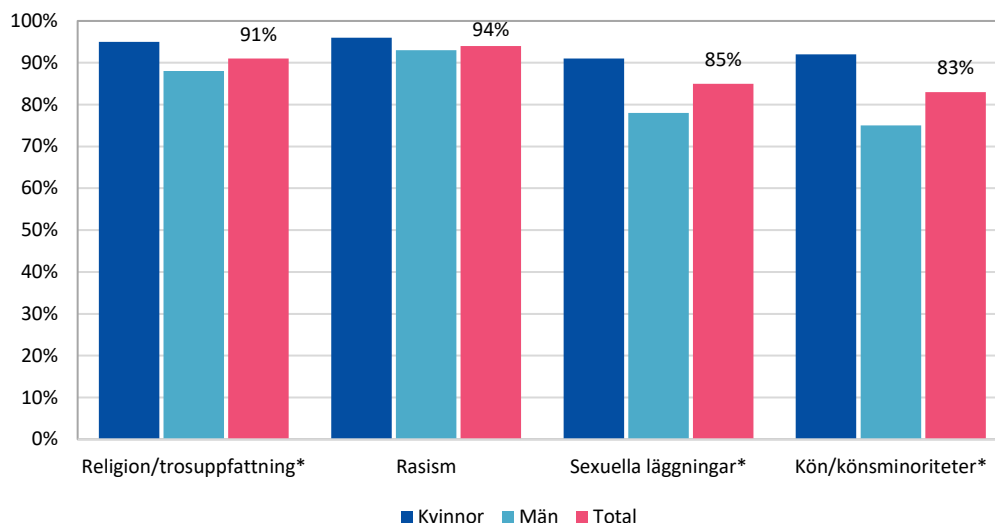
Detta resultat ligger i linje med resultatet från undersökningen 2020 trots att svarsalternativens formuleringar modifierats något mellan åren.⁴⁰

Motsvarande resultat för Finland och Sverige från *Discrimination in the European Union* från 2023 visar att en större andel svarande i dessa länder instämmer helt eller delvis i att undervisningen ska innehålla den nämnda informationen, jämfört med de svarande i denna undersökning. Störst är skillnaden mellan Åland och Sverige, medan Åland ligger strax under hela Finlands resultat. Resultaten indikerar en skillnad i attityd, men i tolkning av resultaten bör man ta i beaktande att metoden skiljer sig åt mellan undersökningarna. Den europeiska undersökningen är delvis genomförd med personliga intervjuer, vilket kan leda till mer socialt önskvärda svar⁴¹. Resultaten från den europeiska studien rapporteras bland alla som svarat på frågan, inklusive de som svarat "vet ej". I jämförelsen har detta tagits i beaktande.

⁴⁰ Svarsalternativet "rasism" var år 2020 "etnisk tillhörighet", "sexuella läggningar" var "sexuella minoriteter" och "kön och könsminoriteter" var "kön".

⁴¹ Roberts, Jäckle & Lynn (2023)

Figur 27. Andel svarande (%) efter information om mångfald som lektioner och undervisningsmaterial bör inbegripa, efter kön och totalt



Not: Figuren visar den totala andelen svarande för svarsalternativen "instämmer helt och hållet" och "instämmer delvis" bland de som gett en åsikt i frågan (dvs. exklusive de som inte svarat på frågan eller svarat "vet inte/kan inte säga")

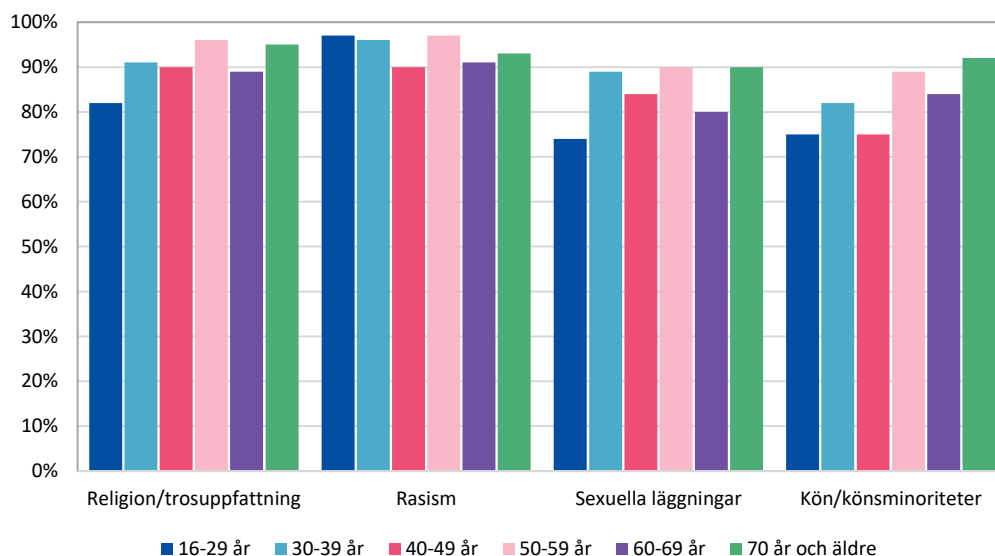
Not: (*) statistiskt signifikant skillnad

Källa: ÅSUB

I Figur 27 visas även resultatet enligt kön och vissa signifikanta skillnader finns mellan könen. Kvinnor anser i högre utsträckning än män att religion/trosuppfattningar, sexuella läggningar och kön/könsminoriteter bör ingå i lektioner och undervisningsmaterial i skolan.

Resultatet har även analyserats enligt ålder och modersmål, men inga signifikanta skillnader kan utläsas på grund av små grupper för en del av svarsalternativen. Resultatet redovisas ändå i *figurerna 28 och 29*.

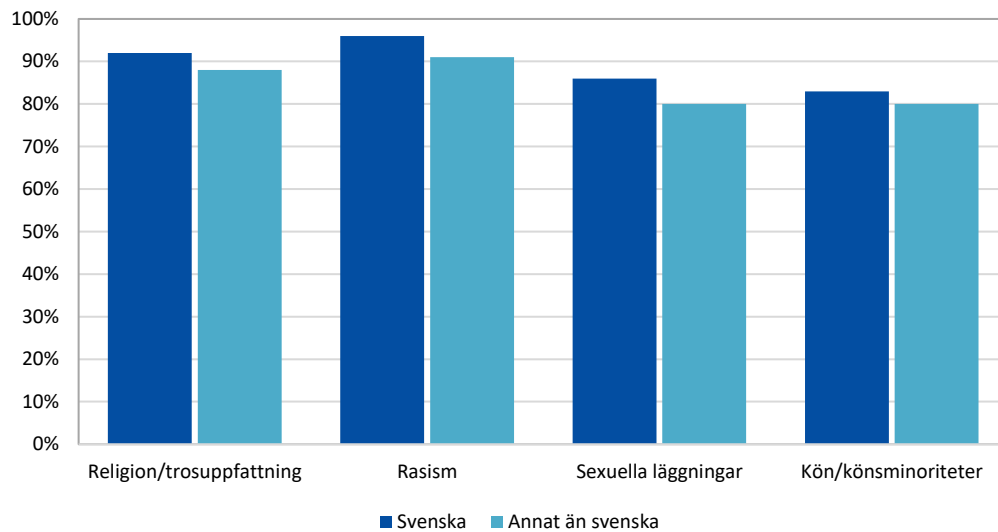
Figur 28. Andel svarande (%) efter information om mångfald som lektioner och undervisningsmaterial bör inbegripa, efter åldersgrupp



Not: Figuren visar den totala andelen svarande för svarsalternativen "instämmer helt och hållet" och "instämmer delvis" bland de som gett en åsikt i frågan (dvs. exklusive de som inte svarat på frågan eller svarat "vet inte/kan inte säga")

Källa: ÅSUB

Figur 29. Andel svarande (%) efter information om mångfald som lektioner och undervisningsmaterial bör inbegripa, efter modersmål



Not: Figuren visar den totala andelen svarande för svarsalternativen "instämmer helt och hållet" och "instämmer delvis" bland de som gett en åsikt i frågan (dvs. exklusive de som inte svarat på frågan eller svarat "vet inte/kan inte säga")
Källa: ÅSUB

Resultatet analyserades även i förhållande till om de svarande anser sig tillhöra en minoritet eller inte samt i förhållande till om de svarande upplevt diskriminering eller inte, men inga signifikanta skillnader kunde påvisas mellan dessa grupper.

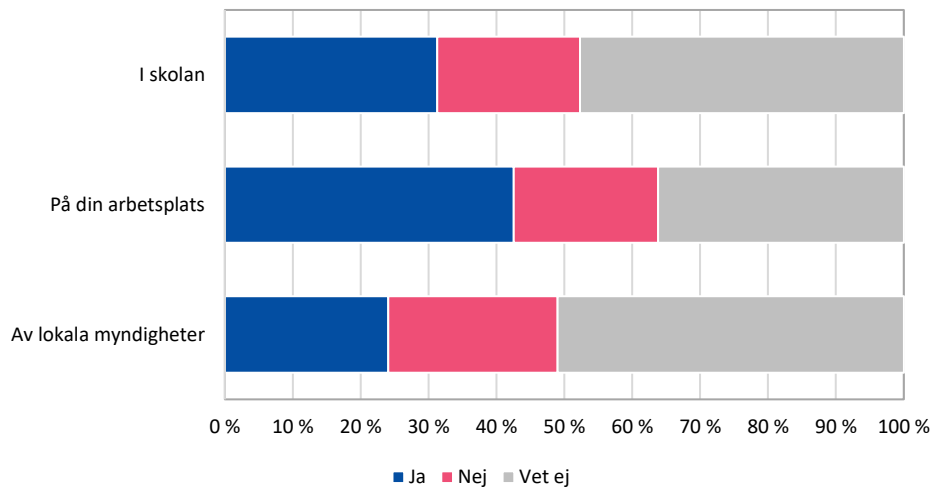
5.2 Åtgärder för att främja mångfald

Den andra frågan i enkäten som berör förebyggande av diskriminering handlar om mångfald. Vi frågade om de svarande anser att det görs tillräckligt för att främja mångfald i skolan, på arbetsplatser och av lokala myndigheter. Att främja mångfald är ett sätt att förebygga diskriminering genom att främja likabehandling och jämställdhet.

Resultatet i *Figur 30* visar att 43 procent av de svarande anser att det görs tillräckligt för att främja mångfald på sin arbetsplats och 31 procent att det görs tillräckligt för att främja mångfald i skolan. I motsats anser 21 procent att det inte görs tillräckligt på dessa platser. En av fyra (24 %) anser att lokala myndigheter gör tillräckligt för att främja mångfald medan lika många tycker att det inte görs tillräckligt. Som framgår av figuren kunde en stor del av de som svarade på frågan inte ta ställning till frågan.

Enligt *Discrimination in the European Union* från 2023 anser 53–54 procent av de svarande i Finland och Sverige att det görs tillräckligt för att främja mångfald på sin arbetsplats och 49 procent att det görs tillräckligt i kommunen eller av de lokala myndigheterna. Det sistnämnda resultatet är dubbelt så högt som resultatet i den här undersökningen. Metodiken mellan undersökningarna skiljer sig något åt, men resultaten indikerar ändå en skillnad.

Figur 30. Andel svarande (%) som anser att det görs tillräckligt för att främja mångfald efter plats och åsikt

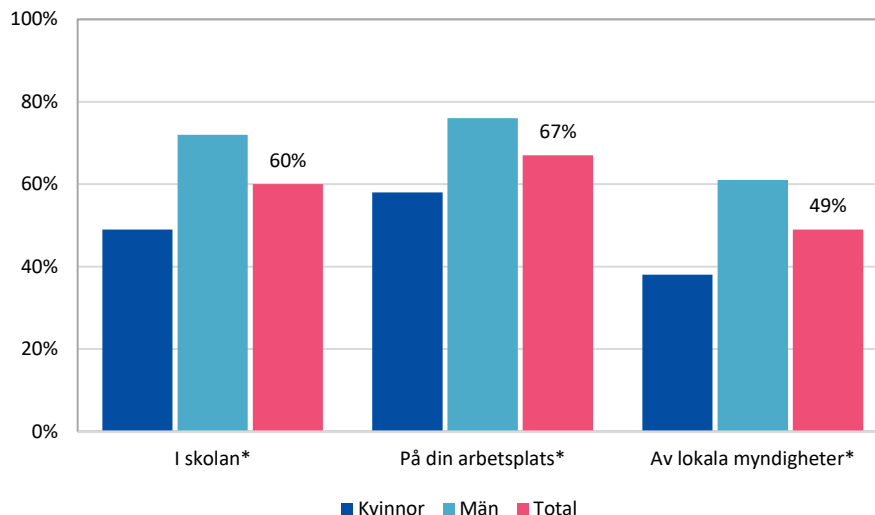


Källa: ÅSUB

För att kunna göra relevanta analyser exkluderade vi de som inte har kunnat ta ställning i frågorna. Följande figurer visar således resultatet exklusive de som svarat "vet inte/kan inte säga".

Signifikansanalyser visar att det finns signifikanta könsskillnader för alla tre platser. Män tenderar att i betydligt högre utsträckning än kvinnor anse att det görs tillräckligt för att främja mångfald i skolan, på sin arbetsplats och av de lokala myndigheterna (se Figur 31).

Figur 31. Andel svarande (%) som anser att det görs tillräckligt för att främja mångfald efter plats och kön



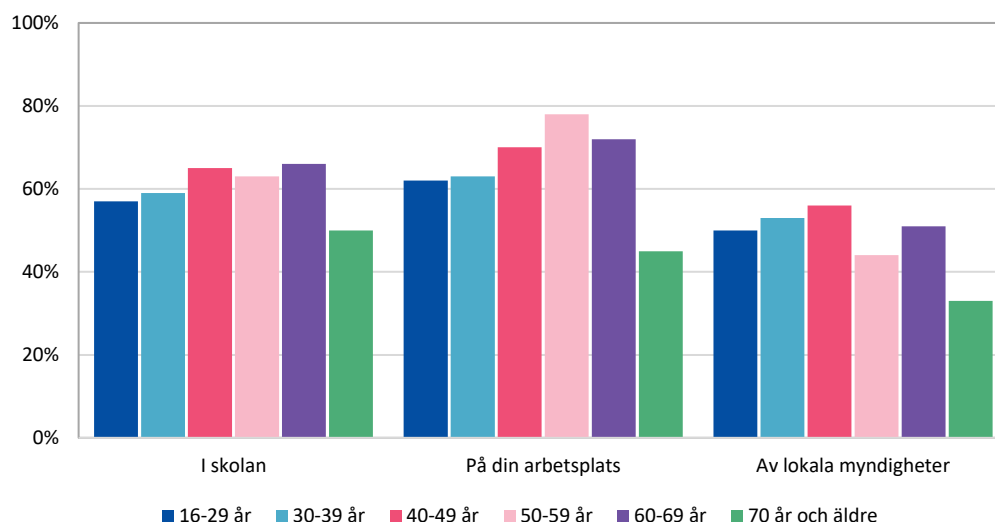
Not: Figuren visar andelen svarande för svarsalternativet "ja" bland de som gett en åsikt i frågan (dvs. exklusive de som inte svarat på frågan eller svarat "vet inte/kan inte säga")

Not: (*) statistiskt signifikant skillnad

Källa: ÅSUB

När det kommer till ålder finns inga signifikanta skillnader mellan de olika åldersgrupperna, men resultaten indikerar att den äldsta åldersgruppen tenderar mer att tycka att det inte görs i tillräckligt för att främja mångfald jämfört med övriga åldersgrupper.

Figur 32. Andel svarande (%) som anser att det görs tillräckligt för att främja mångfald efter plats och ålder

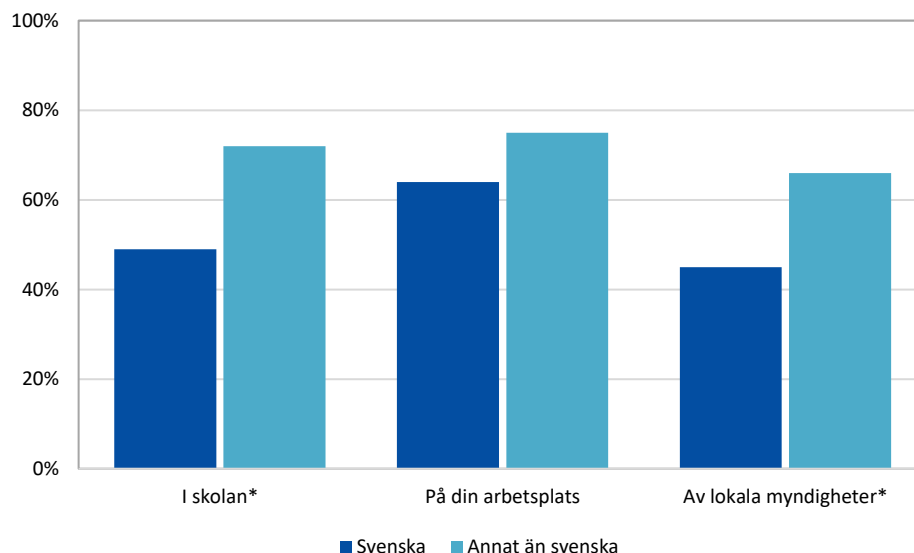


Not: Figuren visar andelen svarande för svarsalternativet "ja" bland de som gett en åsikt i frågan (dvs. exklusive de som inte svarat på frågan eller svarat "vet inte/kan inte säga")

Källa: ÅSUB

Resultaten analyserades även efter de svarandes modersmål. De svarande som har annat modersmål än svenska anser i högre utsträckning än de med svenska som modersmål att det görs tillräckligt för att främja mångfald i skolan och av de lokala myndigheterna.

Figur 33. Andel svarande (%) som anser att det görs tillräckligt för att främja mångfald efter plats och modersmål



Not: Figuren visar andelen svarande för svarsalternativet "ja" bland de som gett en åsikt i frågan (dvs. exklusive de som inte svarat på frågan eller svarat "vet inte/kan inte säga")

Not: (*) statistiskt signifikant skillnad

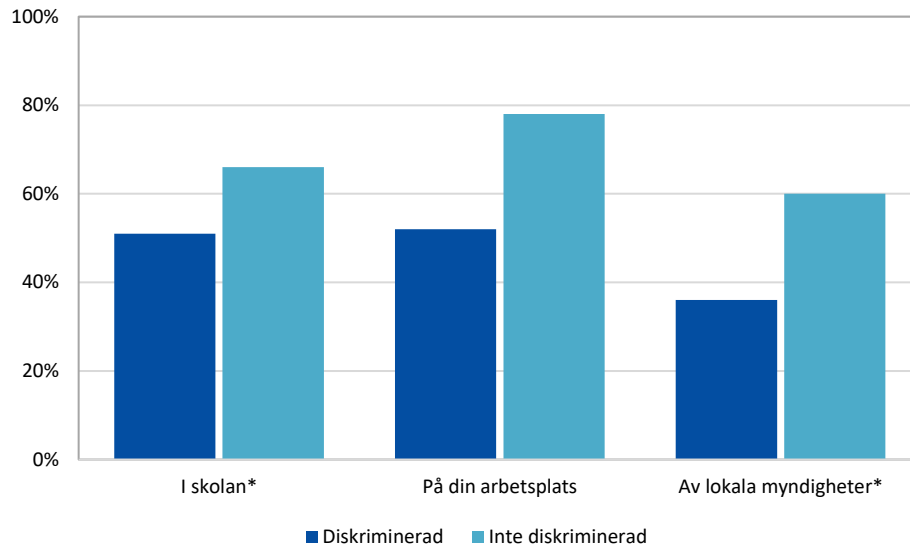
Källa: ÅSUB

Resultatet analyserades även i förhållande till minoritetstillhörighet, men inga signifikanta skillnader påträffades.

Analyserna visar att det finns skillnader mellan de som upplevt diskriminering och de som inte gjort det när det kommer till åsikt om det görs tillräckligt för mångfald. De

som upplevt diskriminering anser i signifikant lägre grad att det görs tillräckligt för att främja mångfald i skolorna, på sin arbetsplats och av lokala myndigheter.

Figur 34. Andel svarande (%) som anser att det görs tillräckligt för att främja mångfald efter plats och upplevt/inte upplevt diskriminering



Not: (*) statistiskt signifikant skillnad
Källa: ÅSUB

De svarande hade möjlighet att lämna öppna kommentarer i slutet av enkäten och några valde att ge förslag på förebyggande åtgärder i samhället:

Viktigt att belysa vad diskriminering är i skola och på arbetsplatser. Vad det är och få utbildning i om konsekvenser för de som diskriminerar och vilka rättigheter man har som människa.

Viktigt att skolan tar avstånd från all diskriminering överhuvudtaget. Alla är lika värda.

Jag tror den mesta diskrimineringen beror på okunnighet bland äldre (barn av sin tid), rädslor för det okända och vad man får för nedärvda tankar och beteenden. Där tror jag skolan är nyckeln, prata om och träffa människor av minoritet av olika slag för att se att det är helt vanliga människor. Kunskap och att göra det okända känt skapar trygghet och empati tror jag.

6. Avslutande reflektioner

Av resultatet i denna undersökning framgår det tydligt att det finns ett behov av förebyggande arbete för att motverka de strukturella mekanismer och attityder som finns i samhället och som kan leda till diskriminering. Både de svarande i enkätundersökningen och de som intervjuats i samband med undersökningen (privatpersoner och sakkunniga) vittnar om att det finns brister. Bristerna i attityder och beteende kan vara medvetna eller omedvetna, men ökad kunskap och förståelse ses av många som ett sätt att arbeta mot ett mer respektfullt och tolerant samhälle.

Samhällsproblemet med upplevd diskriminering är inte isolerat till ett fåtal sammanhang, utan är utbrett och tar sig varierande uttryck i olika sammanhang. Därför behöver arbetet med att motverka diskriminering ske genomgående i samhället, från barnomsorgen och skolan till arbetsplatserna, kommunerna, myndigheterna och tredje sektorn.

Enligt Utvecklings- och Hållbarhetsagendan för Åland⁴² ska diskriminering inte förekomma (delmål 2.1: *Diskriminering och korruption förekommer inte.*) Enligt samma agenda (mål 5 *Attraktionskraft för boende, besökare och företag*) behöver befolkningen och antalet arbetsplatser öka. För befolkningsökning och kompetensförsörjning behövs inflyttning. Det är därför särskilt viktigt att värna om de inflyttade och inkludera dem i arbetslivet och i samhället i stort.

Mellanmänsklig tillit är Nordens styrka.⁴³ Trots att tilliten är hög på Åland känns det ofta svårt att berätta om den upplevda diskrimineringen. Den vanligaste orsaken för att låta bli att berätta är att man tvivlar på att det kommer att leda någon vart och att det därmed inte är någon idé. De svarande menar bland annat att det ofta handlar om strukturella problem. Ålands litenhet påverkar genom att det finns en rädsla för att bli stämplad som besvärlig som kan påverka framtida chanser att exempelvis få ett jobb. Detta syns speciellt bland minoriteter som är mer pessimistiska än övriga gällande vilka positiva konsekvenser en anmälan om diskriminering kan få.

Slutligen kan vi konstatera att uppdragsgivaren Ålands Ombudsmannamyndighet fortsättningsvis behöver jobba på att sprida kännedomen om myndigheten och dess uppdrag. Kännedomen om ÅOM har endast ökat marginellt sedan senaste undersökning 2020.

⁴² Ålands landskapsregering (2023)

⁴³ Ålands statistik- och utredningsbyrå. (2022).

Referenser

Barnens Rätt i Samhället (BRIS), www.bris.se

Diskrimineringslag (FFS 1325/2014).

Diskrimineringsombudsmannen i Finland, <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi>

Diskrimineringsombudsmannen i Finland (2025). *Diskrimineringsombudsmannens årsberättelse 2024*. <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/sv/publikationer>

Diskrimineringsombudsmannen i Sverige (2023). *Förekomst av diskriminering*,

Diskrimineringsombudsmannen i Sverige (2010). *Upplevelser av diskriminering*. <https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141e1f/1618941269673/rapport-upplevelser-diskriminering.pdf>

Esaiasson, P, Gilljam, M., Oscarsson, H. & Wängnerud, L. (2005). *Metodpraktikan. Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts.

European Union (EU) (2023). *Discrimination in the European Union* (2023). Special Eurobarometer 535. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972>.

European Union Agency for Fundamental Rights (2024). *EU LGBTIQ Survey III*. <https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/2024/eu-lgbtq-survey-iii>

Funktionsrätt Åland, <https://handicampen.ax/>

FN:s kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning (2025). *Concluding observations on the initial report of Finland*. CRPD/C/FIN/CO/1, 26 augusti 2025. Förenta nationerna.

Oral, Evrim (2019). Surveying Sensitive Topics with Indirect Questioning. I Hessling, JP (Red.), *Statistical Methodologies*. <https://www.intechopen.com/books/7680>

Jämställdhetsombudsmannen i Finland, <https://tasa-arvo.fi>

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/1986)

Landskapslag om främjande av integration (2012:74)

Landskapslag om socialvård (2020:12)

Landskapslag om tillämpning av diskrimineringslagen (2022:43)

Landskapslag om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (1989:27)

Landskapslag om Ålands ombudsmannamyndighet (2014:33)

Nationella trygghetundersökningen 2015 (2016). Hvitfeldt, T., Westerberg, S., Irlander Strid, Å., Frenzel, A. & Ashir, S. (författare). Brottsförebyggande rådet (Brå), Rapport 2016:1, Stockholm. Nordregio. *Sustainable Nordic Remote Labour Markets (SUNREM)*. <https://nordregio.org/research/sustainable-nordic-remote-labour-markets-sunrem/>

OECD (2020). *Measuring Disability in Surveys: A Technical Primer*.
<https://www.oecd.org/els/soc/measuring-disability.htm>

Regnbågsfyren r.f., www.regnbagsfyren.ax

Roberts, Jäckle & Lynn (2023). *Causes of Mode Effects: Separating out Interviewer and Stimulus Effects in Comparisons of Face-to-Face and Telephone Surveys*.
<https://www.europeansocialsurvey.org/sites/default/files/2023-06/Causes%20of%20mode%20effects.pdf>

Sandelin, F. (2020). SOM-undersökningen om coronaviruset 2020 – En metodöversikt. SOM-institutet, Göteborgs universitet. <https://www.gu.se/sites/default/files/2020-10/SOM-unders%C3%B6kningen%20om%20coronaviruset%202020%20-%20En%20metod%C3%B6versikt.pdf>

Självstyrelselag för Åland 1144/1991

SOU 2005:56. *Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige*. Stockholm: Elanders Gotab AB

Statsrådet 2025. <https://valtioneuvosto.fi/sv/-/1410869/medborgarskapsprov-infors-for-att-mata-kunskaper-om-det-finlandska-samhallets-funktion-och-grundprinciper> 23.1.2026

Washington Group on Disability Statistics (2017). *Understanding and Interpreting Disability as Measured Using the WG Short Set of Questions*.
<https://www.washingtongroup-disability.com>

World Health Organization & World Bank (2011). *World Report on Disability*.
<https://www.who.int/publications/i/item/world-report-on-disability>

Diskrimineringsombudsmannen i Finland (2023). *Rights of people with disabilities*.

Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS), <https://www.ams.ax/svenska-inflyttade-sfi-och-sia>, 23.1.2026

Ålands landskapsregering (2025). *Plan för socialvården 2026–2030*.
https://www.regeringen.ax/sites/default/files/attachments/guidedocument/Socialvardsplan_2026-2030%2C_191225.pdf

Ålands landskapsregering (2024). *Vår demokrati – Landskapsregeringens demokratistrategi för 2025–2031*. <https://www.regeringen.ax/demokrati-jamstalldhet/demokratistrategi>

Ålands landskapsregering. (2024). *Landskapsregeringens program för integrationsfrämjande 2024–2027*
<https://www.regeringen.ax/sites/default/files/attachments/page/Landskapsregeringens%20integrationsfr%C3%A4mjande%20program%202024-2027%201.pdf>

Ålands landskapsregering. (2023). *Utvecklings- och hållbarhetsagendan för Åland. Visionen och de sju strategiska utvecklingsmålen*. Andra upplagan. <https://www.regeringen.ax/alands-utvecklings-hallbarhetsagenda>

Ålands Ombudsmannamyndighet, www.ombudsman.ax

Ålands Radio, <https://alandsradio.ax/nyheter/antalet-langtidsarbetslosa-har-mer-an-fordubblats-pa-tio-ar-ett-misslyckande-sager-ams-chefen>. 26.1.2026

Ålands statistik- och utredningsbyrå. (2022). *Tillitsstudie för Åland 2022 – Om förtroende, delaktighet och upplevelsen av att blomstra*. (Rapport 2022:6).
<https://www.asub.ax/sv/utredning/tillitsstudie-aland-2022-om-fortroende-delaktighet-och-upplevelsen-blomstra>

Ålands statistik- och utredningsbyrå. (2020). *Att leva och bo som inflyttad på Åland – Utomnordiska och nordiska erfarenheter av åländskt samhällsliv*. (Rapport 2020:3).
<https://www.asub.ax/sv/utredning/leva-och-bo-inflyttad-pa-aland-utomnordiska-och-nordiska-erfarenheter-alandskt-samhallsliv>

Ålands statistik- och utredningsbyrå. (2020). *Upplevd diskriminering i det åländska samhället 2020*. (Rapport 2020:7). <https://www.asub.ax/sv/utredning/upplevd-diskriminering-alandska-samhallet-2020>

Ålands statistik- och utredningsbyrå. (2010). *Upplevd diskriminering i det åländska samhället år 2010*. (Rapport 2010:8). <https://www.asub.ax/sv/utredning/upplevd-diskriminering-alandska-samhallet-ar-2010>

Ålands statistik- och utredningsbyrå. (2007). *”Olika behandling i lika situation” Om diskriminering i det åländska samhället*. (Rapport 2007:7).
<https://www.asub.ax/sv/utredning/olika-behandling-lika-situation-om-diskriminering-alandska-samhallet>

Äldrelag för Åland (2020:9)

Intervjuer med sakkunniga:

Dahl, Ulla-Britt (medlem, tidigare ordförande, i Norra Ålands äldreråd) 7.1.2026

Enros, Sofia (verksamhetsledare vid Regnbågsfyren r.f.) 17.12.2025

Linna, Kristiina (Region- och organisationsexpert vid Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC) 12.1.2026

Smiderstedt, Catharina (arbetarskyddsfullmäktige vid allmänna förvaltningens arbetarskyddskommission vid landskapsregeringen) 15.12.2026

Sundqvist, Dan (Specialsakkunnig i integration vid Ålands landskapsregering) 8.1.2026

Wahlman, Karl (verksamhetsledare vid Funktionsrätt Åland) 17.12.2025

Bilaga 1. Följebrev och enkät



Datum
26.8.2025

Sidnr
1 (2)
Dnr
ÅSUB 2024/54

Hjälp oss att motverka diskriminering på Åland!

Ålands statistik- och utredningsbyrå (ÅSUB) genomför på uppdrag av Ålands Ombudsmannamyndighet (ÅOM) **en undersökning om upplevd diskriminering på Åland**. Syftet är att ta reda på var, hur, varför och i vilken utsträckning diskriminering sker. Resultatet kommer att nå många beslutsfattare och kommer att hjälpa i det fortsatta arbetet för att främja jämlikhet och motverka diskriminering på Åland.

Du har blivit slumpmässigt utvald att delta i undersökningen. Det är frivilligt att svara, men för undersökningens kvalitet är det viktigt att du svarar även om du *inte* har upplevt diskriminering. Undersökningen är helt anonym, dina uppgifter hanteras med sekretess och resultaten publiceras så att enskilda personer inte kan identifieras. På följande sida finns mer information om hur ÅSUB hanterar insamlade uppgifter.

Du kan svara på bifogad pappersenkät, men **svara helst digitalt**.
Du hittar den digitala enkäten på www.asub.ax/om eller via QR-koden:



Vänligen svara senast fredagen den 12 september.

Resultaten redovisas i rapporten "Upplevd diskriminering i det åländska samhället" hos ÅSUB (www.asub.ax) och ÅOM (www.ombudsman.ax) i januari 2026. Där hittar du även tidigare rapporter om diskriminering, den senaste genomfördes 2020.



Vill du berätta mer om dina erfarenheter av diskriminering?

Kontakta i så fall oss (kontaktuppgifter nedan) för att boka in en intervju. Intervjun sker konfidentiellt och dina uppgifter hanteras med sekretess. Resultatet från intervjuerna publiceras så att enskilda personer inte kan identifieras och du får godkänna det som publiceras.

In English: This is an invitation to participate in a survey about discrimination in Åland. Participation is voluntary, but we hope you will reply even though you have not experienced discrimination. The survey is found on www.asub.ax/omeng (let us know if you prefer a printed survey) and is completely anonymous. For information on how we process personal data, please see www.asub.ax/en. If you have any questions or need help filling out the survey, do not hesitate to contact us! You are also welcome to tell us more about discrimination in a confidential interview, please contact us if you are interested.

**Om du vill ha hjälp med att besvara enkäten eller har frågor, kontakta oss!
Stort tack för din hjälp!**

Maria Viktorsson
maria.viktorsson@asub.ax
tel. +358 18 25 583

Mina Rosenqvist
mina.rosenqvist@asub.ax

Ålands statistik- och utredningsbyrå
PB 1187, AX-22111 Mariehamn
+358 18 25 490 | info@asub.ax | www.asub.ax

Information om ÅSUB och hur insamlade uppgifter hanteras

Ålands statistik- och utredningsbyrå, ÅSUB, är ett oberoende institut vars främsta uppgifter är att verka som Ålands officiella statistikmyndighet och bedriva forskning och utredningsverksamhet.

Uppgifter som begärs in behandlas endast av ÅSUB som följer statistiklagen för Åland (ÅFS 42/94), EU:s dataskyddsförordning (2016/679) samt landskapslagen (2019:9) om dataskydd inom landskaps- och kommunalförvaltningen.

Uppgifterna hanteras med sekretess. Resultaten publiceras så att enskilda svar inte kan identifieras.

Att delta i enkätundersökningar är frivilligt.

Lagstöd för databehandling

Behandlingen av personuppgifter har sin rättsliga grund i artikel 6.1.e i Europaparlamentets och rådets förordning 2016/679 (EU:s allmänna dataskyddsförordning), Statistiklag (1994:42) för landskapet Åland 14–15 §§ och Landskapslag (2019:9) om dataskydd inom landskaps- och kommunalförvaltningen.

Personuppgifter behandlas i enlighet med Statistiklag (1994:42) för landskapet Åland 3 § samt landskapslag (2019:9) om dataskydd inom landskaps- och kommunalförvaltningen 5 § och 31 §.

Hantering av uppgifter

Uppgifterna som lämnas in används för statistiska ändamål samt för forskning och lämnas inte ut till utomstående. Uppgifter som lämnas in behandlas med sekretess och hanteras enbart av de anställda som behöver uppgifterna i sitt statistik- och forsknings-/analysarbete.

Tillgången till uppgifter är begränsad med hjälp av behörighetsstyrning. ÅSUBs lokaler är skyddade mot obehörig närvaro.

Insamling av uppgifter sker i första hand via e-tjänstverktyg för säker uppgiftsinlämning och alla personuppgifter förstörs då studien färdigställts.

Lagar och förordningar som styr ÅSUBs verksamhet

[Europaparlamentets och rådets förordning 2016/679 \(EU:s allmänna dataskyddsförordning \(GDPR\)\)](#)
[Landskapslag \(193:116\) om Ålands statistik- och utredningsbyrå](#)
[Statistiklag \(1994:42\) för landskapet Åland](#)
[EU:s statistikförordning](#)
[FN:s grundläggande principer för statistik \(engelska\)](#)

Länkar till utförligare information på ÅSUBs webbplats

Dataskydd och behandling av personuppgifter:

<https://www.asub.ax/sv/om-asub/dataskydd-och-behandling-personuppgifter-personuppgiftspolicy>

Ålands statistik- och
utredningsbyrå

Upplevd diskriminering på Åland

"Att bli diskriminerad är att bli sämre behandlad än andra i en jämförbar situation på grund av en egenskap som är kopplad till din person (diskrimineringsgrund)."

Din upplevelse av diskriminering på Åland

1. Upplever du att du har blivit diskriminerad på Åland någon gång?

- ☐ En gång ☐ 2-5 gånger ☐ 6-10 gånger ☐ Fler än 10 gånger ☐ Ingen gång *-> Om "Ingen gång", fortsätt till fråga 7!*

2. När hände det senast?

- ☐ Under de senaste 12 månaderna ☐ För 1-3 år sedan ☐ För mer än 3 år sedan

3. Varför tror du att du har blivit utsatt för diskriminering? Jag tror att det beror på:

(Du kan välja flera alternativ.)

- ☐ Könstillhörighet (att jag hade "fel" kön i det aktuella sammanhanget)
- ☐ Min ålder, att jag uppfattades vara för gammal
- ☐ Min ålder, att jag uppfattades vara för ung
- ☐ Mina familjeförhållanden eller civilstånd
- ☐ Mitt utseende (t.ex. hudfärg)
- ☐ Mitt nationella ursprung eller min etniska tillhörighet
- ☐ Att jag har utländskt namn
- ☐ Mitt språk
- ☐ Min religion eller trosuppfattning
- ☐ Mina åsikter/ min övertygelse
- ☐ Mitt politiska engagemang
- ☐ Mitt deltagande i fackföreningsverksamhet
- ☐ Mitt fysiska hälsotillstånd
- ☐ Mitt psykiska hälsotillstånd
- ☐ Att jag har en funktionsnedsättning
- ☐ Min sexuella läggning
- ☐ Min könsidentitet eller könsuttryck
- ☐ Annat, vad? (t.ex. nära relation till en annan person, socioekonomisk ställning, boendeort)

4. Var eller i vilka situationer upplever du att du blivit diskriminerad? *(Du kan välja flera alternativ.)*

- | | |
|--|---|
| ☐ På arbetsplatsen | ☐ Inom hälso- och sjukvård (ÅHS, privat hälsovård) |
| ☐ När jag sökte jobb | ☐ I kontakt med kommun (t.ex. äldreomsorg, barnomsorg) |
| ☐ I skolan eller inom utbildning | ☐ I kontakt med KST (Kommunernas socialtjänst k.f.) |
| ☐ Vid organiserade fritidsaktiviteter | ☐ I kontakt med FPA (Folkpensionsanstalten) |
| ☐ I kollektivtrafiken | ☐ I kontakt med AMS (arbetsförmedling/ studiestöd) |
| ☐ På restaurang/pub/kafé eller liknande | ☐ I kontakt med polis |
| ☐ I butik eller vid köp av tjänst | ☐ I kontakt med annan myndighet |
| ☐ På bostadsmarknaden (vid hyra/köp) | ☐ I annat sammanhang, var? |
| ☐ I kontakt med bank eller försäkringsbolag | |

Vänligen svara på frågorna 5 och 6 om du upplevt diskriminering under de senaste 3 åren.

5. Hur upplever du att du har blivit diskriminerad under de senaste 3 åren?

6a. Berättade du om diskrimineringen för någon?

Ja. Vem/vilka? _____

Nej. Varför inte? _____

6b. Vad hände sedan? (Berätta gärna om du fick hjälp med din situation, om diskrimineringen upphörde, eller annat relevant gällande diskrimineringen)

Rättsligt skydd mot diskriminering

Definition av diskriminering enligt lag:

Diskriminering är när en person blir sämre behandlad än en annan i en jämförbar situation på grunder som anges i lagstiftningen. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande. Diskriminering som avses i lag kan handla om direkt och indirekt diskriminering, trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar, samt instruktioner och befallningar att diskriminera. Lagstiftningen tillämpas på både offentlig och privat verksamhet.

Diskrimineringsgrunderna i lagstiftningen:

- kön, könsidentitet, könsuttryck
- ålder
- ursprung, nationalitet, språk
- religion, övertygelse, åsikt
- politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet
- familjeförhållanden
- hälsotillstånd
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning

7. Kände du till definitionen av diskriminering enligt lag innan du läste den här ovanför?

Ja ☐ Nej ☐

8. Man kan anmäla diskriminering till följande instanser. Kände du till det innan du läste om det här?

	Nej	Ja	Ja, jag har anmält om diskriminering till denna instans
Ålands Ombudsmannamyndighet	☐	☐	☐
Justitieombudsmannen eller justitiekanslern i Finland	☐	☐	☐
Arbetskyddsmyndigheten	☐	☐	☐
Fackliga organisationer	☐	☐	☐
Polisen	☐	☐	☐
Diskrimineringsombudsmannen i Finland	☐	☐	☐
Jämställdhetsombudsmannen i Finland	☐	☐	☐

9. Vad tror du att en anmälan om diskriminering kan leda till? (Du kan välja flera alternativ.)

- ☐ Att den utsatta får upprättelse i domstol (t.ex. skadestånd) eller genom förlikning (avtal utan rättegång)
- ☐ Att den diskriminerade personen får det som den tidigare blivit nekad (t.ex. jobbet eller bostaden)
- ☐ Att den som är anmäld för diskriminering ändrar sitt beteende
- ☐ Att andra i en liknande situation får det lättare
- ☐ Att anmälan bidrar till att samhället blir mindre diskriminerande
- ☐ Annat, vad? _____

10. Tror du att en anmälan om diskriminering kan leda till följande negativa konsekvenser? (Du kan välja flera alternativ.)

- ☐ Att den som anmäler blir utfrusen eller trakasserad
- ☐ Att den som anmäler blir stämplad som "besvärlig"
- ☐ Att folk tar avstånd från den som anmält
- ☐ Att orsaken till diskrimineringen sprids och blir allmänt känd
- ☐ Blir inga negativa konsekvenser
- ☐ Annat, vad? _____

Förebyggande av diskriminering

11. I vilken utsträckning instämmer du i eller tar avstånd från följande påståenden? Lektionerna och undervisningsmaterialet i skolan bör inbegripa information om...

	Instämmer helt och hållet	Instämmer delvis	Tar delvis avstånd	Tar helt och hållet avstånd	Vet inte/kan inte säga
...religioner eller trosuppfattningar	☐	☐	☐	☐	☐
...rasism	☐	☐	☐	☐	☐
...sexuella läggningar (t.ex. att vara lesbisk, gay eller bisexuell)	☐	☐	☐	☐	☐
...kön och könsminoriteter	☐	☐	☐	☐	☐

12. Anser du att tillräckligt görs för att främja mångfalden...

Mångfald syftar här på att förebygga diskriminering samt främja likabehandling och jämställdhet. Mångfald handlar om att inkludera och värdera olika bakgrunder och erfarenheter.

	Ja	Nej	Vet inte/kan inte säga
...i skolan	☐	☐	☐
...på din arbetsplats	☐	☐	☐
...av lokala myndigheter	☐	☐	☐

2156556426

Till sist några frågor om dig
13. Anser du dig vara eller tillhöra följande? *(Ange alla alternativ som passar in på dig)*

- ☐ En etnisk minoritet på Åland
- ☐ En religiös minoritet på Åland
- ☐ En lesbisk, gay eller bisexuell person
- ☐ En person med funktionsnedsättning
- ☐ Inget av ovan
- ☐ Annat, vad? (beskriv) _____

14. Ditt juridiska kön: ☐ Kvinna ☐ Man

15. Din ålder:

- ☐ 16-29 år ☐ 30-39 år ☐ 40-49 år ☐ 50-59 år ☐ 60-69 år ☐ 70-79 år ☐ 80 år eller äldre

16. Hur många barn (under 18 år) bor i ditt hushåll? _____

17. Din yrkesgrupp:

- ☐ Tjänsteman
- ☐ Arbetstagare
- ☐ Egenföretagare inkl. lantbrukare
- ☐ Ej i arbetslivet (t.ex. studerande, pensionär)
- ☐ Annat, vad? _____

18. Vilket är ditt modersmål? ☐ Svenska ☐ Finska ☐ Annat nordiskt språk ☐ Utmornordiskt språk

Här kan du skriva eventuella tankar och synpunkter:

Kan du tänka dig att berätta mer om dina erfarenheter av diskriminering?

Kontakta i så fall ÅSUBs utredare Maria Viktorsson (maria.viktorsson@asub.ax eller 018-25 583) för att boka in en intervju. Intervjun sker konfidentiellt och dina uppgifter hanteras med sekretess. Resultatet från intervjuerna publiceras så att enskilda personer inte kan identifieras och du får godkänna det som publiceras. I foljebrevet finns mer information om hur ÅSUB hanterar insamlade uppgifter. Att anmäla sig till intervju är frivilligt. För frågor om diskriminering, kontakta Ålands ombudsmannamyndighet: www.ombudsman.ax

Stort tack för din medverkan!

ÅSUB har en webbpanel, dvs ett register med personer som vill delta i undersökningar online för att få fler möjligheter att dela sina erfarenheter och synpunkter. Om du vill vara med i webbpanelen, gå till www.asub.ax/webbpanel och uppgi din e-postadress. Att medverka i webbpanelen är frivilligt och du kan när som helst välja att gå ur den. Din e-postadress används endast i detta syfte.

Bilaga 2. Kvalitetsbilaga

I den här bilagan diskuterar vi vissa metodologiska avväganden i undersökningen.

Frågeformulär och datainsamling

Undersökningen baseras på en enkätundersökning samt på intervjuer med privatpersoner och sakkunniga. Urvalet till undersökningen bestod av 1410 slumpmässigt utvalda personer, 16 år och äldre, bosatta på Åland. Personer med icke-nordiskt modersmål var överrepresenterade i urvalet, då denna grupp ofta har en lägre svarsbenägenhet. Efter ett naturligt bortfall av personer som inte kunde nås på grund av en ogiltig adress eller som var oförmögna att svara på enkäten (32 personer), bestod det slutliga urvalet av 1378 personer.

Datainsamlingen påbörjades 28 augusti 2025. Samtliga i urvalet fick en inbjudan via post med frågeformuläret bifogat och fick därmed möjlighet att välja om de ville fylla i enkäten på pappersformuläret eller digitalt. Enkäten fanns även på engelska och alla erbjöds hjälp med att fylla i enkäten vid behov. Eftersom enkäten behandlar ett ämne som kan upplevas personligt och utelämnande, beslöts att enkätinsamlingen även denna gång skulle vara fullständigt anonym. Detta innebar att påminnelsen behövde sändas ut till hela urvalet. Det gjordes även ytterligare en riktad påminnelse till de grupper som (på basen av deras svar) hade lägst svarsprocent.

Insamlingen av enkätsvar avslutades den 16 november 2025. Totalt besvarade 429 personer frågeformuläret, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 31 procent. Strax under hälften av de svarande valde att besvara enkäten digitalt och drygt hälften genom att fylla i pappersformuläret.

Svarsprocenten är något lägre än i den senaste diskrimineringsundersökningen. Svarsfrekvenser i urvalsundersökningar har sjunkit generellt de senaste decennierna.⁴⁴ Dessutom är ÅSUBs erfarenhet att svarsbenägenheten vid den här typen av undersökningar ofta är lägre på grund av att personer som inte känner sig berörda i större utsträckning låter bli att svara eller för att det känns för svårt eller för utelämnande att svara.⁴⁵ Antalet svar är ändå tillräckligt högt för att göra motsvarande analyser som i tidigare undersökningar med vissa undantag samt vissa justeringar i gruppanalyser i de fall antalet svarande i enskilda grupper är för lågt. Jämförelser över tid bör på grund av det relativa stora bortfallet tolkas med viss försiktighet.⁴⁶

Tabell 3 visar bortfallet (andel av urvalet som inte svarade) i förhållande till kön, ålder och modersmål. I enkätundersökningar är det vanligt förekommande att kvinnor har en högre svarsfrekvens än män och att personer födda i Norden har en högre svarsfrekvens än personer födda utanför Norden⁴⁷. Dessa skillnader har delvis åtgärdats genom viktning av svarsmaterialet.

⁴⁴ Se bl.a. Galea (2007), Jabkowsy (2025)

⁴⁵ Se t.ex. Oral (2019)

⁴⁶ Se t.ex. Esaiasson, Gilljam, Oscarsson & Wängnerud, 2005.

⁴⁷ Se *Nationella trygghetsundersökningen 2015*, Bilaga 8 och Sandelin, 2020.

Tabell 3. Antal personer i urvalsram, slutligt urval och bland svarande samt andel (%) bortfall, efter kön, åldersgrupp och modersmål

	Urvalsram	Slutligt urval	Svarande	Bortfall (%)
Totalt	25 471	1 410	429	69,6
Kvinna	12 913	721	236	67,3
Man	12 558	689	177	74,3
16–29 år	4 035	259	52	79,9
30–39 år	3 833	247	55	77,7
40–49 år	3 935	235	64	72,8
50–59 år	4 111	201	51	74,6
60–69 år	3 865	210	83	60,5
70 år och äldre	5 692	258	116	55,0
Svenska	21 540	1 087	349	67,9
Annat nordiskt språk	1 308	67	20	70,1
Icke nordiskt språk	2 623	256	46	82,0

Källa: ÅSUB

Viktning

För att svars materialet ska representera urvalsramen kan man använda sig av viktning. Det innebär att om en viss grupp är underrepresenterad bland de som besvarat enkäten, jämfört med rampopulationen, viktar man upp den gruppen så deras svar väger tyngre i resultaten. I den här undersökningen har vi använt kön, åldersgrupp och modersmål för att vikta svaren. Se Kapitel 2.2 för de svarandes fördelning efter kön, ålder och modersmål, både före och efter viktning.

Metod och analys

I den här undersökningen har vi framför allt använt oss av deskriptiva analyser av enkätsvaren. För att jämföra resultatet mellan olika grupper, så som efter kön, ålder och modersmål, har vi använt signifikanstester, där p-värden $<0,05$ har använts för att notera statistiskt signifikanta skillnader. P-värdet är ett mått på hur stor sannolikhet det är att observationen är en slump.

P-värdet hänger dock ihop med urvalsstorleken, där antalet svarande medför konsekvenser för möjligheten att upptäcka statistiskt signifikanta skillnader. Ju större urvalsstorleken är, desto bättre *power* har man att upptäcka även små skillnader. Att till exempel en skillnad mellan män och kvinnor inte uppnår statistisk signifikans kan därmed bero på att det inte finns någon skillnad, eller på att vi inte har *power* nog att upptäcka en skillnad. Därför bör man vara försiktig i tolkningen, och kring vilka slutsatser man kan dra, framför allt då man jämför mindre grupper av svarande.

Utöver urvalsundersökningen fanns motsvarande enkät tillgänglig på Ålands Ombudsmannamyndighets webbplats. Den var öppen för allmänheten att svara på och totalt 18 svar inkom. Dessa svar har inte räknats in i urvalsundersökningen utan har behandlats helt separat. Svaren har använts kvalitativt som ett komplement till övrigt material för en mer djupgående bild av diskriminering.

I samband med både urvalsundersökningen och med den allmänna enkäten tillfrågades samtliga om de kunde tänka sig att ställa upp på en intervju med ÅSUB för att berätta mer om den upplevda undersökningen. Totalt intervjuades tre personer som anmälde

sig frivilligt. Ytterligare sex sakkunniga intervjuades i syftet att få en djupare bild av de eventuella strukturer och mekanismer som finns bakom upplevd diskriminering. Lista över de sakkunniga finns i referenserna.

Samtliga intervjuer analyserades kvalitativt. Även de öppna svaren från urvalsundersökningen och den allmänna enkäten analyserades kvalitativt. Totalt valde 167 svarande (motsvarande närmare 40 procent av det totala antalet svarande) i urvalsundersökningen att lämna ett öppet svar på någon av frågorna och de flesta kommenterade flera av frågorna. Drygt 120 av de svarande som lämnat kommentarer var personer som upplevt diskriminering och drygt 40 var personer som inte upplevt diskriminering. Nästan samtliga svarande i den allmänna enkäten lämnade en kommentar på någon av frågorna.

Bilaga 3. Svarande utanför urvalet

I Tabell 4 presenteras beskrivande statistik för de som svarade på enkäten som var öppen för allmänheten och därmed inte gick i urvalsundersökningen. I tabellen visas bakgrundsvariabler för dessa svarande samt andelen som upplevt diskriminering och de mest förekommande orsakerna och sammanhangen för den upplevda diskrimineringen.

Tabell 4. Beskrivande statistik om de svarande som deltog i undersökningen utanför urvalet

	Antal svar	Andel svar
Kön		
Kvinna	12	67 %
Man	6	33 %
Ålder		
16–29 år	3	17 %
30–39 år	6	33 %
40–49 år	4	22 %
50–59 år	3	17 %
60–69 år	2	11 %
70 år och äldre		0 %
Modersmål		
Svenska	14	78 %
Annat än svenska	4	22 %
Diskriminering		
Upplevt diskriminering	16	89 %
P.g.a. ursprung/språk	7	39 %
P.g.a. könstillhörighet	6	33 %
P.g.a. för låg ålder	5	28 %
P.g.a. för hög ålder	4	22 %
På arbetsplatsen	10	56 %
Vid jobbsökande	6	33 %
I skola/utbildning	3	17 %
Totalt	18	100 %

Källa: ÅSUB

Ålands statistik- och utredningsbyrå, ÅSUB, är en oberoende institution vars främsta uppgifter är att verka som Ålands officiella statistikmyndighet och bedriva forskning och utredningsverksamhet. ÅSUB producerar aktuell statistik inom ett stort antal områden. Inom forskningen och utredningsverksamheten är det samhällsekonomiska området centralt men verksamheten omfattar även många andra relevanta samhällsfrågor.

All statistik, alla rapporter och annat kunskapsunderlag publiceras på ÅSUB:s webbplats www.asub.ax.



Tel. +358 18 25490
info@asub.ax | www.asub.ax
PB 1187 | AX-22 111 Mariehamn