

Upplevd diskriminering i det åländska samhället 2020



De senaste rapporterna från ÅSUB

2018:1	Ålands gymnasium 2011–2017. Utvärdering för utveckling
2018:2	Konjunkturläget våren 2018
2018:3	Utvärdering av LBU-programmet för Åland 2014–2020. Årsrapport med tematiska fördjupningar 2018
2018:4	Arbetsmarknadsbarometern 2018
2018:5	Tillitsstudie för Åland 2018
2018:6	Ekonomisk utsatthet och social trygghet 2016
2019:1	Tyck till om ungdomsgårdarna. En enkätundersökning för unga i Mariehamn
2019:2	Turismens samhällsekonomiska betydelse för Åland 2018
2019:3	Konjunkturläget våren 2019
2019:4	Utvärderarnas fördjupade årsrapport för 2018 Ålands landsbygdsutvecklingsprogram, perioden 2014–2020
2019:5	Arbetsmarknadsbarometern 2019
2019:6	Beräkningar av utfallet för ny finansieringsmodell för Ålands självstyrelse
2019:7	Utvärdering av genomförandet av Nordiskt samarbetsprogram för regional utveckling och planering 2017–2020
2019:8	Fiskerinäringens betydelse för samhällsekonomin på Åland
2019:9	Medborgarundersökning: Mariehamn – hösten 2019
2019:10	Tillväxtstudie 2019
2020:1	Konjunkturläget våren 2020 och coronakrisen
2020:2	Utvärdering av Landsbygdsutvecklingsprogrammet för Åland 2014–2020. Årsrapport för 2019, med tematiska fördjupningar
2020:3	Att leva och bo som inflyttad på Åland – Utomnordiska och nordiska erfarenheter av åländskt samhällsliv
2020:4	Arbetsmarknadsbarometern 2020 och coronakrisen
2020:5	Evaluerings av AMS – med kunden och framtiden i fokus
2020:6	Medievanor på Åland 2020

Förord

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

Huvudsyftet med undersökningen har varit att ta fram ett underlag för utveckling av ÅOM:s fortsatta arbete mot diskriminering på Åland. Åland har sedan 2005 en egen lag om förhindrandet av diskriminering i landskapet Åland. ÅOM är en oberoende myndighet och har bland annat som uppgift att inom landskapets behörighet motverka och förhindra diskriminering. Enligt landskapslagen (2014:33) om Ålands ombudsmannamyndighet ska ÅOM "genomföra oberoende undersökningar och offentliggöra oberoende rapporter om diskriminering".

Den här undersökningen genomfördes som en enkätförfrågan som skickades till ett slumpmässigt urval på drygt 1 600 personer i åldern 16 år och äldre hösten 2020. Totalt inkom 576 svar. 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. Tack även till ombudsmannanämnden för värdefulla synpunkter i samband med planeringen av undersökningen.

Utredare *Sanna Roos* har varit huvudansvarig för projektet och är även rapportens författare. Frågor om hur resultaten från undersökningen kommer att användas besvaras av uppdragsgivaren, Ålands ombudsmannamyndighet.

Mariehamn i december 2020

Katarina Fellman
Direktör

Innehåll

Förord	5
Innehåll	5
Figurförteckning	7
Tabellförteckning.....	9
1. Sammanfattning	11
2. Inledning	14
2.1 Bakgrund, syfte och metod.....	14
2.2 Viktning och bakgrundsvariabler	15
2.3 Det rättsliga skyddet mot diskriminering	16
2.4 Rapportens disposition	21
3. Upplevd diskriminering på Åland.....	23
3.1 "Upplever du att du blivit diskriminerad på Åland någon gång?"	23
3.2 "När hände det senast?"	27
3.3 "Varför tror du att du har blivit utsatt för diskriminering?"	28
3.4 "Var eller i vilka situationer upplever du att du blivit diskriminerad?"	34
3.5 "Hur upplever du att du har blivit diskriminerad?"	39
3.6 "Berättade du om diskriminering för någon?"	43
4. Ålänningars kännedom om det rättsliga skyddet mot diskriminering	45
4.1 Kännedom om definitionen av diskriminering och om myndigheter att vända sig till	45
4.2 Rättsliga konsekvenser och andra följder som kan uppstå vid anmälan.....	49
4.3 Jämförelser mellan de som upplevt diskriminering och de som inte gjort det	55
5. Åtgärder mot diskriminering	59
5.1 Åtgärder på en arbetsplats för att främja mångfald.....	59
5.2 Åtgärder i skolan för att främja mångfald	61
5.3 Åtgärder i media för att främja mångfald.....	63
6. Strukturer och mekanismer bakom upplevd diskriminering	66
6.1 Strukturell diskriminering på arbetsmarknaden.....	66
6.2 Strukturell diskriminering inom hälso- och sjukvård samt äldreomsorg.....	72
6.3 Strukturell diskriminering av specifika grupper i samhället	75
7. Avslutande reflektioner	87
Referenser.....	90
Bilaga 1. Följebrevet och enkät.....	94
Bilaga 2. Om externt bortfall	99

Bilaga 3. Svarande utanför urvalet	101
Bilaga 4. CEFR-språknivåerna	102

Figurförteckning

Figur 1. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter kön, åldersgrupp och modersmål (%).....	23
Figur 2. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter antal gånger och kön	24
Figur 3. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter antal gånger och åldersgrupp	25
Figur 4. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter antal gånger och modersmål	26
Figur 5. Upplevd diskriminering på Åland 2007, 2010 och 2020 efter kön, åldersgrupp och modersmål (%).....	26
Figur 6. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter tidpunkt för senast upplevd diskriminering.....	28
Figur 7. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter orsak.....	29
Figur 8. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter orsak och kön	31
Figur 9. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter orsak och åldersgrupp.....	32
Figur 10. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter orsak och modersmål.....	33
Figur 11. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter plats eller situation.....	35
Figur 12. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter plats eller situation och kön	36
Figur 13. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter plats eller situation och åldersgrupp.....	37
Figur 14. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter plats eller situation och modersmål.....	38
Figur 15. Andel svarande (%) som haft kännedom om definition av diskriminering, efter kön, åldersgrupp och modersmål	45
Figur 16. Andel svarande (%) som haft kännedom om till vilka instanser man kan anmäla diskriminering, efter kön och totalt	46
Figur 17. Andel svarande (%) som haft kännedom om till vilken myndighet man kan anmäla diskriminering, efter åldersgrupp	47
Figur 18. Andel svarande (%) som haft kännedom om till vilken myndighet man kan anmäla diskriminering, efter modersmål	48
Figur 19. Andel svarande (%) efter möjliga rättsliga konsekvenser och andra följder som en anmälan kan få, efter kön och totalt	49
Figur 20. Andel svarande (%) efter möjliga rättsliga konsekvenser och andra följder	

som en anmälan kan få, efter åldersgrupp.....	50
Figur 21. Andel svarande (%) efter möjliga rättsliga konsekvenser och andra följder som en anmälan kan få, efter modersmål.....	51
Figur 22. Andel svarande (%) efter förmodade negativa konsekvenser som en anmälan kan få för personen som anmäler, efter kön och totalt.....	52
Figur 23. Andel svarande (%) efter förmodade negativa konsekvenser som en anmälan kan få för personen som anmäler, efter åldersgrupp.....	53
Figur 24. Andel svarande (%) efter förmodade negativa konsekvenser som en anmälan kan få för personen som anmäler, efter modersmål.....	54
Figur 25. Andel svarande (%) som upplevt/inte upplevt diskriminering på Åland och som haft kännedom om definition av diskriminering, efter kön, åldersgrupp och modersmål.....	56
Figur 26. Andel svarande (%) som upplevt/inte upplevt diskriminering på Åland och som haft kännedom om till vilka instanser man kan anmäla diskriminering.....	56
Figur 27. Andel svarande (%) som upplevt/inte upplevt diskriminering på Åland efter möjliga rättsliga konsekvenser och andra följder som en anmälan kan få.....	57
Figur 28. Andel svarande (%) som upplevt/inte upplevt diskriminering på Åland efter förmodade negativa konsekvenser som en anmälan kan få för personen som anmäler.....	58
Figur 29. Andel svarande (%) efter önskade åtgärder på en arbetsplats för att främja mångfald, efter kön och totalt.....	59
Figur 30. Andel svarande (%) efter önskade åtgärder på en arbetsplats för att främja mångfald, efter åldersgrupp.....	60
Figur 31. Andel svarande (%) efter önskade åtgärder på en arbetsplats för att främja mångfald, efter modersmål.....	60
Figur 32. Andel svarande (%) efter information om mångfald som lektioner och undervisningsmaterial bör inbegripa, efter kön och totalt.....	61
Figur 33. Andel svarande (%) efter information om mångfald som lektioner och undervisningsmaterial bör inbegripa, efter åldersgrupp.....	62
Figur 34. Andel svarande (%) efter information om mångfald som lektioner och undervisningsmaterial bör inbegripa, efter modersmål.....	62
Figur 35. Andel svarande (%) som anser att det finns tillräcklig mångfald i de åländska medierna gällande angivna aspekter, efter kön och totalt.....	63
Figur 36. Andel svarande (%) som anser att det finns tillräcklig mångfald i de åländska medierna gällande angivna aspekter, efter åldersgrupp.....	64
Figur 37. Andel svarande (%) som anser att det finns tillräcklig mångfald i de åländska medierna gällande angivna aspekter, efter modersmål.....	65

Tabellförteckning

Tabell 1. Antal och andel (%) svarande (utan och med vikt) samt rampopulation efter kön, åldersgrupp och modersmål	16
Tabell 2. Antal personer i urvalsram, slutligt urval och bland svarande samt andel (%) bortfall, efter kön, åldersgrupp och modersmål	99
Tabell 3. Beskrivande statistik om de svarande som deltog i undersökningen utanför urvalet.....	101

1. Sammanfattning

Undersökningens syfte är att kartlägga förekomsten av upplevd diskriminering på Åland, ålänningarnas kännedom om det rättsliga skyddet mot diskriminering och de åtgärder som ålänningar önskar mot diskriminering. Med hjälp av intervjuer undersöker vi dessutom de eventuella bakomliggande strukturer och mekanismer som finns för upplevd diskriminering på Åland.

Upplevd diskriminering är vanligast bland kvinnor och på arbetsplatsen

Totalt 576 personer svarade på enkätfrågorna om upplevd diskriminering. Undersökningens resultat visar att 33 procent av de svarande har upplevt diskriminering på Åland, vilket är något mera än i de tidigare diskrimineringsundersökningarna från 2007 och 2010 (30 % respektive 28 %). Den vanligaste orsaken till upplevd diskriminering är könstillhörighet, det vill säga att personen haft "fel" kön i det aktuella sammanhanget. I snitt 33 procent av de som erfarit diskriminering har kryssat för denna orsak. En annan relativt vanlig orsak till upplevd diskriminering är ålder, antingen att personen uppfattats vara för ung (19 %) eller för gammal (13 %). Vissa orsaker har en koppling till personens ursprung i form av språk (18 %) och nationellt ursprung eller etnisk tillhörighet (16 %).

Jämförelser mellan kvinnor och män visade att kvinnor uppger markant oftare än män att de upplevt diskriminering på grund av könstillhörighet (41 % av de kvinnor och 22 % av de män som upplevt sig diskrimineras). Däremot är det markant vanligare för män att uppleva diskriminering på grund av utländskt namn, deltagande i fackföreningsverksamhet, fysisk hälsa och funktionsnedsättning. Det är viktigt att uppmärksamma att det kan finnas flera anledningar till diskriminering och fler än varannan svarande i den här undersökningen som upplevt diskriminering (55 %) har uppgett flera orsaker.

När vi ser på de svarandes ålder kan vi konstatera att de som är yngre än 50 år oftare har upplevt diskriminering jämfört med de som är äldre. Skillnader finns även efter de svarandes modersmål. De svarande som har annat modersmål än svenska rapporterar om upplevd diskriminering oftare än de som har svenska som modersmål. Nästan varannan svarande med annat modersmål än svenska har upplevt diskriminering på Åland och fler än varannan har gjort det fler än en gång samt under det senaste året.

Den vanligaste platsen för upplevd diskriminering är arbetsplatsen, vilket 44 procent av de som upplevt sig diskrimineras har kryssat för. Erfarenheterna handlar då om både verbala och icke-verbala former av diskriminering. Diskriminering upplevs även i samband med arbetssökande (17 %). Andra relativt vanliga platser för upplevd diskriminering är butiker eller vid köp av tjänst (18 %) samt under utbildning eller i skolan (18 %).

Totalt 59 procent av de som upplevt diskriminering på Åland har berättat om händelserna för någon, vanligtvis för familjen, bekanta, vänner och kollegor. Cirka var tionde (12 %) av de som upplevt diskriminering har kontaktat myndigheter, facket, jurister, personalansvariga, sin chef eller en annan liknande instans för att berätta om den upplevda diskrimineringen. Flera av de som upplevt diskriminering (27 %) har inte berättat om den för någon, oftast på grund av rädslan för att det inte skulle hjälpa eller att det till och med skulle förvärra situationen. De som upplevt diskriminering på Åland uppger även att de har skämts för eller mått dåligt på grund av situationen.

Kännedom om det rättsliga skyddet mot diskriminering har ökat

Resultaten för ålänningarnas kännedom om det rättsliga skyddet mot diskriminering visar att 60 procent av de svarande känner till definitionen av diskriminering. Kännedomen har blivit bättre i synnerhet bland de svarande som har annat än nordiskt modersmål. Kännedomen om definitionen i den här gruppen har ökat från 35 procent år 2007 till 64 procent år 2010 och slutligen till 74 procent i årets undersökning. Man bör dock observera att antalet svarande i den här gruppen har varit relativt få genom åren.

Resultaten för det rättsliga skyddet visar även att kännedom om att man kan vända sig till fackliga organisationer i samband med diskriminering är större i årets undersökning jämfört med de tidigare undersökningarna (58 % 2007, 55 % 2010 och 65 % 2020). Ålands ombudsmannamyndighet (ÅOM) däremot är en relativt ung myndighet och resultaten i årets undersökning visar att de som har upplevt diskriminering på Åland har markant bättre kännedom om ÅOM jämfört med de svarande som inte har upplevt diskriminering (65 % respektive 54 %).

Vi ställde även några frågor om troliga konsekvenser som en anmälan om diskriminering tros få. Ungefär varannan svarande (53 %) anser att en anmälan om diskriminering leder till att andra i liknande situationer får det lättare, att den utsatta får upprättelse i domstol eller genom förlikning (49 %) och att en anmälan bidrar till att samhället blir mindre diskriminerande (49 %). Totalt 63 procent av alla svarande förmodar att en anmälan kan leda till att personen som anmäler blir stämplad som besvärlig. När det gäller rättsliga konsekvenser och andra följder som en anmälan om diskriminering kan få, är det tydligt att de som upplevt diskriminering har en mer pessimistisk syn än de som inte upplevt diskriminering. Totalt 73 procent av de som upplevt diskriminering anser att den som anmäler blir stämplad som besvärlig.

Viktigt att främja mångfald samt analysera strukturer och mekanismer bakom upplevd diskriminering

Närmast alla tillfrågade (mer än 90 %) i den här undersökningen är för åtgärder som främjar mångfald på arbetsplats. I dessa åtgärder ingår utbildning i

mångfaldsfrågor för arbetsgivare och arbetstagare, kartläggning av eventuell diskriminering på arbetsplatsen och granskning av rekryteringsprocesser för att hindra diskriminering. Över 85 procent av de svarande i den här undersökningen anser att lektionerna och undervisningsmaterialet bör i allmänhet inbegripa information vad gäller mångfald ur olika perspektiv. En av frågorna kring önskade åtgärder mot diskriminering handlar om mångfald i de åländska medierna (tidningar, radio, tv). De lägsta svarsandelarna för tillräcklig mångfald i de åländska medierna finns i förhållande till personer med funktionsnedsättning (64 %). Resultaten i de tidigare diskrimineringsundersökningarna på Åland har visat att medierna är viktiga förmedlare av kunskap om diskriminering.

Slutligen intervjuade vi fem privatpersoner och nio sakkunniga på Åland för att få en närmare bild av de eventuella strukturer och mekanismer som finns bakom upplevd diskriminering på Åland. De grupper som har svårt att få inträde till den öppna arbetsmarknaden på Åland har enligt sakkunniga i den här undersökningen varit bland annat personer med funktionsnedsättningar och de som är inflyttade, medan upplevd diskriminering inom vård förekommer bland annat bland de äldre och sexuella minoriteter (hbtqia¹). Att bekämpa och förebygga strukturell diskriminering på Åland behöver lyftas fram som en viktig uppgift hos myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare på Åland. Sakkunniga i den här undersökningen understryker även att den allmänna attityden i samhället skapas hemma vid köksbordet.

Den här rapporten står för samlad kunskap av upplevd diskriminering på Åland 2020 och vi vill varmt tacka alla de ålänningar som deltog med sina synpunkter och därmed bidrog till den här undersökningen.

¹ Hbtqia+ står för homosexuella, bisexuella, transpersoner, queera personer, interkönade, asexuella och övriga som bryter mot samhällets heteronorm kring sexualitet.

2. Inledning

I detta kapitel redogör vi kort för undersökningens bakgrund, syfte samt undersökningsmetod. Därefter tittar vi på det rättsliga skyddet mot diskriminering genom att svara på några centrala frågor om diskriminering och myndigheternas arbete kring den.

2.1 Bakgrund, syfte och metod

Åland har sedan 2005 en egen landskapslag om förhindrandet av diskriminering i landskapet Åland². Diskrimineringsombudsmannen inrättades 2006 med uppgift att främja och trygga likabehandling genom att motverka och förhindra diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan övertygelse, funktionshinder, ålder, sexuell läggning eller annan jämförbar omständighet³. Ålands ombudsmannamyndighet (ÅOM) inledde sin verksamhet 2014 för att främja och trygga den enskildes rätt till likabehandling, barns ställning och rättigheter, klientens ställning och rättigheter inom socialvården, patientens ställning och rättigheter inom hälso-och sjukvården samt konsumenters intressen⁴.

ÅSUB fick 2007 och 2010 i uppdrag av den åländska diskrimineringsombudsmannen att undersöka upplevd diskriminering i det åländska samhället samt kartlägga ålänningarnas kännedom om det rättsliga skyddet mot diskriminering. Den här undersökningen är en uppföljning av de tidigare diskrimineringsundersökningarna⁵ och vi har i huvudsak använt samma frågor som tidigare. Syftet med undersökningen är därmed att 1) kartlägga om det förekommer upplevd diskriminering på Åland och 2) kartlägga ålänningarnas kännedom om det rättsliga skyddet mot diskriminering. Dessutom har vi kartlagt ålänningarnas åsikter om eventuella åtgärder mot diskriminering.

Undersökningen utfördes som en enkätundersökning hösten 2020 till ett slumpmässigt urval bestående av 1 619 ålänningar i åldern 16 år och äldre⁶. Den totala rampopulationen var vid urvalstillfället 23 487 (september 2020). Eftersom enkäten behandlar ett ämne som kan upplevas personligt och utelämnande, beslöts att utskicket även denna gång skulle vara fullständigt anonymt. Det innebär att påminnelsen sändes ut till hela urvalet, förutom till de som hade flyttat eller av en annan anledning inte kunde delta i undersökningen.

² LL 2005:66.

³ LL 2014:33.

⁴ LL 2014:33.

⁵ ÅSUB Rapport 2007:7 och 2010:8.

⁶ Från det ursprungliga urvalet på 1 658 personer togs 39 personer bort på grund av okänd adress eller en annan anledning som hindrade personen att fylla i enkäten. För att kompensera en del av riskerna för ett större bortfall utfördes undersökningen med ett för Åland ovanligt stort urval. Personer med icke-nordiskt modersmål var överrepresenterade i undersökningen (313 svarande), då denna grupp av svarande ofta har en lägre svarsbenägenhet än övriga svarande.

Under perioden mitten av september till början av november inkom 576 svar, vilket ger en svarsprocent på 36. Svarsprocenten är lägre än i de tidigare diskrimineringsundersökningarna, men det totala antalet svar är tillräckligt stort för att genomföra analyserna med statistisk signifikans⁷. Svarsbenägenheten vid den här typen av undersökningar är ofta relativt låg på grund av att personer som inte känner sig berörda låter bli att svara eller för att det känns för svårt eller för utelämnande att svara. För att uppmuntra till svarande erbjöds möjligheten att svara både elektroniskt och på en pappersenkät. Enkäten var även översatt till engelska. Slutligen erbjöds alla i urvalet möjligheten att fylla i enkäten tillsammans med personalen vid ÅSUB.

Eftersom det är viktigt att kartlägga de erfarenheter som finns kring upplevd diskriminering på Åland, erbjöds även allmänheten utanför urvalet möjlighet att svara på enkätfrågorna (se även *Tabell 3, bilaga 3*). De svar som kom in från allmänheten har använts för att beskriva upplevd diskriminering i kapitel 6. I samband med undersökningen intervjuades dessutom fem privatpersoner och nio sakkunniga för att få en närmare bild av de eventuella strukturer och mekanismer som finns bakom upplevd diskriminering på Åland⁸. Även intervjumaterialet presenteras i kapitel 6.

2.2 Viktning och bakgrundsvariabler

Viktning är en statistisk metod som används för att korrigera skevheter i datamaterialet. Relationerna mellan bakgrundsvariabler som kön, ålder och modersmål varierar hos de som deltagit i undersökningen och kan se olika ut i förhållande till den åländska befolkningen (rampopulationen). *Tabell 1* visar att viktningen justerar gruppernas sammanställning i förhållande till bakgrundsvariabler. Viktningen medför att svaren bättre beskriver rampopulationens synpunkter i sin helhet. Samtliga resultat i rapporten bygger på det viktade materialet. Det är viktigt att hålla i minnet att de slutsatser som man kan dra om en rampopulation är behäftade med en viss osäkerhet, när de bygger på resultat från en undersökning med slumpmässigt urval och att osäkerheten ökar, när undergrupperna blir små.⁹ I *bilaga 2* sammanfattar vi sådana punkter om externt bortfall som är viktiga att känna till.

⁷ I undersökningen 2010 fanns totalt 675 svarande vilket ger en svarsprocent på 44, medan i undersökningen 2007 användes 856 svar motsvarande svarsprocent 43.

⁸ Sakkunniga är listade i referenserna i slutet av rapporten.

⁹ Se t.ex. Esaiasson, Gilljam, Oscarsson & Wängnerud, 2005.

Tabell 1. Antal och andel (%) svarande (utan och med vikt) samt rampopulation efter kön, åldersgrupp och modersmål

Bakgrundsvariabler	Antal svar oviktat	Andelen svar oviktat	Antal svar viktat	Andelen svar viktat	Antal personer i rampopulationen	Andelen personer i rampopulationen
Totalt	576	100 %	576	100 %	23 437	100 %
Kvinnor	310	55 %	280	49 %	11 898	51 %
Män	238	42 %	268	47 %	11 589	49 %
16-29 år	56	10 %	90	16 %	3 914	17 %
30-39 år	65	11 %	81	14 %	3 535	15 %
40-49 år	92	16 %	85	15 %	3 606	15 %
50-59 år	93	16 %	94	17 %	3 929	17 %
60-69 år	121	21 %	90	16 %	3 715	16 %
70 år och äldre	138	24 %	126	22 %	4 782	20 %
Svenska	475	86 %	484	87 %	20 348	87 %
Annat nordiskt språk	38	7 %	26	5 %	1 236	5 %
Icke nordiskt språk	41	7 %	44	8 %	1 853	8 %

Not: Antalet svar enligt bakgrundsvariabel adderar inte upp till det totala antalet svar, eftersom vissa svarande inte har uppgett sitt kön, åldersgruppen och/eller modersmålet. Svaren av de totalt 42 personer som saknar uppgifter i dessa bakgrundsvariabler har viktats med 1. I frågan om kön hade 19 personer valt svarsalternativet "annat/ vill inte svara".
Källa: ÅSUB

Vi har granskat svarsmaterialet mot tre olika bakgrundsvariabler: kön, åldersgrupp och modersmål. I rapporten har vi först presenterat varje frågas resultat utifrån kön, sedan utifrån åldersgrupp och därefter utifrån modersmål. Signifikanta skillnader presenteras i rapporten och markeras med en stjärna* i figurerna. Med signifikanta skillnader avses nivå 0,05 eller lägre, det vill säga att sannolikheten är minst 95 % att en skillnad faktiskt beror på just den oberoende variabeln (antingen kön¹⁰, åldersgrupp eller modersmål).

- Kön: *Kvinna, Man*¹¹
- Åldersgrupp: *16–29 år, 30–39 år, 40–49 år, 50–59 år, 60–69 år samt 70 år och äldre*
- Modersmål: *svenska, annat nordiskt språk*¹², *icke-nordiskt språk*

2.3 Det rättsliga skyddet mot diskriminering

Vad är diskriminering?

Vad är
diskriminering?

I ett demokratiskt samhälle ska alla människor ha samma rättigheter, behandlas lika inför lagen och skyddas mot diskriminering. Med diskriminering menas att en person behandlas sämre än en annan i en liknande jämförbar situation. Etniskt ursprung, religion eller annan övertygelse, sexuell läggning, kön, könsuttryck, könsidentitet, ålder eller funktionshinder får

¹⁰ De svarande som hade angett svarsalternativet *Annat/vill inte svara* för kön exkluderades från signifikanstesterna för könsskillnader men inkluderades i övriga analyser och statistik.

¹¹ Totalt 19 personer valde svarsalternativet "Annat/vill inte svara" i frågan om könstillhörighet. Dessa svarande har inkluderats i analyserna men svaren rapporteras inte skilt på grund av få observationer.

¹² Totalt 82 % av de svarande med annat nordiskt språk har finska som modersmål.

inte påverka möjligheten för en person att delta i samhället.¹³

Enligt diskrimineringslagen (LL 2005:66, se även LL 1989:27) kan diskriminering handla om direkt och indirekt diskriminering samt om trakasserier och instruktioner att diskriminera. I det följande beskriver vi och ger exempel på hur diskriminering kan se ut i dessa former¹⁴.

Direkt diskriminering kan enligt diskrimineringslagen förekomma om en person behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. 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 män än av kvinnor eller att en person sägs upp från sitt arbete på grund av att personen tillhör en könsminoritet.

Enligt diskrimineringslagen (se även LL 1989:27) förekommer *indirekt diskriminering* om en skenbart neutral bestämmelse, kriterium eller förfaringssätt 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 könsdiskriminering ska arbetsgivaren lägga fram objektiva motiveringar för varför just denna grupp av arbetstagare valdes för uppsägning.

Trakasserier anses förekomma när ett oönskat beteende syftar till eller leder till att en persons värdighet kränks och att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas. Sexuella trakasserier kan handla om verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur som inte är önskvärt. Sådant beteende har syfte eller leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning. Sexuella trakasserier 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. Trakasserierna kan då förekomma bland annat som nedsättande uttalanden om det andra könet eller som mobbning då den baserar sig på den mobbades kön.

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 mening¹⁵. Individer kan även vara utsatta för diskriminering som förekommer i sådana subtila och osynliga former som är svåra att uppfatta

¹³ Källa: www.ombudsman.ax

¹⁴ Flera exempel och närmare beskrivningar finns på JÄMO:s hemsida <https://tasa-arvo.fi/sv/framsida>

¹⁵ Se mera i SOU 2005:56.

eller specificera som diskriminering. De diskrimineringsundersökningar som ÅSUB har genomfört 2007, 2010 och 2020 handlar om upplevd diskriminering.

Vilka är diskrimineringsgrunderna?

Vilka är diskrimineringsgrunderna?

Upplevelsen av kränkning är inte alltid diskriminerande enligt juridiska definitioner, utan diskriminering definieras med hjälp av specifika diskrimineringsgrunder. De diskrimineringsgrunder som finns i den åländska lagstiftningen stämmer från jämställdhetslagen¹⁶ samt diskrimineringslagen och är följande:

- Kön, könsidentitet, könsuttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan övertygelse
- Funktionshinder
- Ålder
- Sexuell läggning

I den finländska jämställdhetslagen (609/1986) fastställs och förbjuds alla former av diskriminering på grund av kön och även könsidentitet eller könsuttryck. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller en presumtion i fråga om personen själv eller någon annan. Förbjuden diskriminering kan då i praktiken uppstå om en person till exempel försätts i olika ställning på grund av att personens make/maka hör till en könsminoritet eller för att personen antas vara gravid. Den finländska diskrimineringslagen (1325/2014) förbjuder dessutom diskriminering på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan orsak som gäller hans eller hennes person.

I den svenska lagstiftningen definieras totalt sju diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder¹⁷. Diskrimineringsgrunderna i EU:s likabehandlingsdirektiv är kön, sexuell läggning, funktionshinder, ålder, religion eller övertygelse samt ras eller etniskt ursprung¹⁸. I Förenta Nationers (FN) *Allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna* (art. 23, 1948) konstateras: "Alla är lika inför lagen och är berättigade till samma skydd av lagen utan diskriminering av något slag. Alla är berättigade till samma skydd mot alla former av diskriminering som strider mot denna förklaring och mot varje anstiftan till sådan diskriminering." FN har arbetat mot diskriminering genom flera konventioner, bland annat *Internationell konvention om avskaffande av alla former av rasdiskriminering* (1965), *Konvention om avskaffandet av alla slags diskriminering av kvinnor* (1979) och *Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning* (2006).

¹⁶ Diskrimineringslag i Finland 609/1986; LL 1989:27; LL 2014:34

¹⁷ Diskrimineringslag i Sverige 2008:567.

¹⁸ EU, rådets direktiv 2000/78/EG.

Vad gör diskrimineringsombudsmannen?

ÅOM är en oberoende myndighet och har som uppgift att se till att diskrimineringslagen och tillämpningslagen av jämställdhetslagen följs på Åland. Enligt landskapslagen om Ålands ombudsmannamyndighet¹⁹ ska ÅOM i första hand försöka förmå de som berörs av diskrimineringslagen att frivilligt följa lagen. ÅOM kan förelägga vite (en avgift) om någon trots påpekanden och uppmaningar inte följer lagen. ÅOM kan även anmäla ärendet till allmän åklagare om det finns sannolika skäl att befara att någon har begått en gärning som är straffbar.

Vad gör
diskriminerings-
ombudsmannen?

ÅOM har till uppgift att motverka och förhindra diskriminering. Diskrimineringsombudsmannen vid ÅOM tar emot och utreder anmälningar samt ger bland annat råd för att enskilda personer inte ska utsättas för diskriminering.²⁰ Andra centrala uppgifter enligt landskapslagen om Ålands ombudsmannamyndighet är att

- ge råd och 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,
- 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.²¹

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 som jämställdhetsombudsmannen (JÄMO) eller arbetarskyddet.²²

¹⁹ LL 2014:33.

²⁰ Se <https://www.ombudsman.ax/diskrimineringsombudsman>.

²¹ LL 2014:33.

²² <https://www.ombudsman.ax/diskrimineringsombudsman>

Vilka nationella och andra myndigheter finns det för diskrimineringsärenden?

Vilka nationella och andra myndigheter finns det för ärenden kring diskriminering?

JÄMO har som uppgift att övervaka lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män samt ge råd och anvisningar om frågor som gäller jämställdhetslagen, diskriminering och främjandet av jämställdhet mellan könen²³. Dessutom ska JÄMO bistå i frågor kring jämställdhetsärenden inom den privata sektorn på Åland. Även Arbetskyddsmyndigheten övervakar och vägleder kring frågor som handlar om likabehandling och diskriminering i arbetslivet²⁴. För diskriminering utanför arbetslivet i frågor som faller under rikets behörighet, kan man vända sig till Diskrimineringsombudsmannens byrå (DO). Det kan till exempel handla om vissa varor och tjänster eller bemötande av riksmyndigheter på Åland. Finlands två högsta laglighetsövervakare är justitiekanslern i statsrådet (JK) och riksdagens justitieombudsman (JO). Båda övervakar att myndigheter och tjänstemän följer lagen i sin verksamhet och klagomål kan riktas antingen till JK eller JO²⁵.

När det gäller diskriminering är polisens uppgift att bland annat ingripa i misstänkta hatbrott som kommit till polisens kännedom²⁶. Med ett hatbrott avses allmänt ett brott som riktar sig mot en person, grupp, någons egendom, en institution eller en representant för dessa, vars motiv är bland annat fördomar och fientlighet som baserar sig på diskrimineringsgrunderna. Brottsofferjouren (RIKU) erbjuder rådgivning till allmänheten för att kartlägga särdragen för den upplevda diskrimineringen samt vad personen kan göra och var man kan få hjälp²⁷. Slutligen kan fackliga organisationer fungera som arbetstagarnas intresse- och serviceorganisationer på arbetsmarknaden med rätt att få uppgifter om lön och anställningsvillkor i fråga om en enskild arbetstagare eller en arbetstagargrupp, om det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön²⁸.

Vad har rapporterats om diskriminering i Finland och Sverige?

Vad har rapporterats om diskriminering i Finland och Sverige?

Enligt Justitieministeriets rapport om diskriminering i Finland 2017–2019 är diskriminering fortfarande ett stort problem både på arbetsmarknaden och inom övriga livsområden i Finland²⁹. Attityderna mot minoriteter, personer med funktionsnedsättning och äldre har dock utvecklats i en mer tolerant riktning och motsvarar för det mesta den allmänna rådande attityden inom EU. Den mest diskriminerade gruppen bland invandrarminoriteter är personer med afrikansk bakgrund. Även attityderna till romer är synnerligen negativa i Finland jämfört med EU i allmänhet. I fråga om samerna finns det tecken på strukturell diskriminering i Finland, medan bland personer med funktionsnedsättning och äldre handlar diskriminering oftast om bristfällig tillgång till service och information om tjänster samt bristfällig tillgänglighet. Enligt rapporten är

²³ Se mera på <https://tasa-arvo.fi/sv/jamstalldetsombudsmannens-uppgifter>

²⁴ Se mera på <https://www.tyosuojelu.fi/web/sv>

²⁵ Se mera på <https://www.okv.fi/sv/> och <https://www.oikeusasiamies.fi/sv/eoa>

²⁶ Se mera på <https://www.poliisi.fi/sv>

²⁷ Se mera på <https://www.riku.fi/sv/>

²⁸ <https://ytn.fi/sv/tes-och-kontraktsarbete/arbetsmarknadsterminiologi/>

²⁹ *Syrjintä Suomessa 2017–2019; Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa, FinMonik-tutkimus 2018–2019.*

diskriminering och trakasserier av könsminoriteter och sexuella minoriteter³⁰ fortfarande vanligt i Finland, även om situationen har förbättrats betydligt under granskningsperioden. Granskningen baserade sig på uppgifter om rätts- och tillsynsmyndigheternas verksamhet samt på JK:s och JO:s inspektioner och ställningstaganden.

I Sverige har flera rapporter om diskriminering publicerats under de senaste åren. Under 2017–2018 genomförde diskrimineringsombudsmannen i Sverige en tillsyn av kommuners riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier³¹. Tillsynen visade att de flesta kommunerna inte fullt ut lever upp till bestämmelserna. I rapporten konstateras att mera kunskap behövs om hur kommuner hanterar bestämmelserna i lagen och vilka skäl som ligger bakom att lagen inte följs. Resultaten visade entydigt att bland annat kunskapen om diskrimineringslagen och i synnerhet förbudet mot repressalier är bristfällig i landets kommuner. Frågorna kring diskriminering och efterlevnad av lagen behöver enligt rapporten ges ökad prioritet i Sverige.

2.4 Rapportens disposition

Rapporten inleds med en sammanfattning om de mest centrala resultaten och slutsatserna. I det andra kapitlet ges en kort presentation av undersökningens bakgrund och ges svar på de mest grundläggande frågorna om diskriminering samt myndigheter som är relevanta i samband med diskrimineringsärenden. Dessutom presenteras begrepp och definitioner som är av stor betydelse i sammanhanget.

Kapitel 3–5 har fokus på resultaten för svarsmaterialet som samlades in i samband med enkätundersökningen. I kapitel 3 beskrivs den självupplevda diskrimineringen på Åland som har rapporterats av de svarande (enkätfrågorna 1–6). Kapitel 4 består av resultaten om ålänningarnas kunskap om det rättsliga skyddet mot diskriminering och uppfattningar om vilka följder en anmälan kan få (enkätfrågorna 7–10). Resultaten jämförs även mellan de svarande som har upplevt diskriminering på Åland och de som inte gjort det. Efter varje redovisning för frågorna 1–10 görs även vissa jämförelser med resultaten i de tidigare diskrimineringsundersökningarna (2007 och 2010). För att öka jämförbarhet i resultaten mellan åren inkluderas endast svarande i åldern 16–69 år i dessa analyser³².

I kapitel 5 ingår resultaten för de enkätfrågor som är nya i årets undersökning och som handlar om de åtgärder som ålänningar eventuellt önskar för motverkandet av diskriminering på Åland (frågorna 11–13). I kapitel 6 studerar vi de strukturer och mekanismer som kan bidra till upplevd diskriminering. Vi utgår från

³⁰ Sexuella minoriteter består i den här undersökningen av hbtqia+-personer. Förkortningen syftar på homosexuella, bisexuella, transpersoner, queera personer, interkönade och asexuella. Plus-märket representerar personer som har en sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck som bryter mot samhällets heteronorm kring sexualitet.

³¹ DO Rapport 2020:1.

³² Urvalet 2007 och 2010 bestod av ålänningar i åldern 16–69 år. I årets undersökning utvidgades åldersgruppen att omfatta även äldre ålänningar.

intervjumaterial som samlades in bland personer som upplevt diskriminering på Åland och från enkätmaterial som besvarades av allmänheten utanför urvalet. I kapitlet återges även intervjumaterial med sakkunniga som hjälper oss att urskilja de eventuella bakomliggande strukturer och mekanismer som finns för upplevd diskriminering på Åland. Avslutande reflektioner sammanfattas i kapitel 7.

3. Upplevd diskriminering på Åland

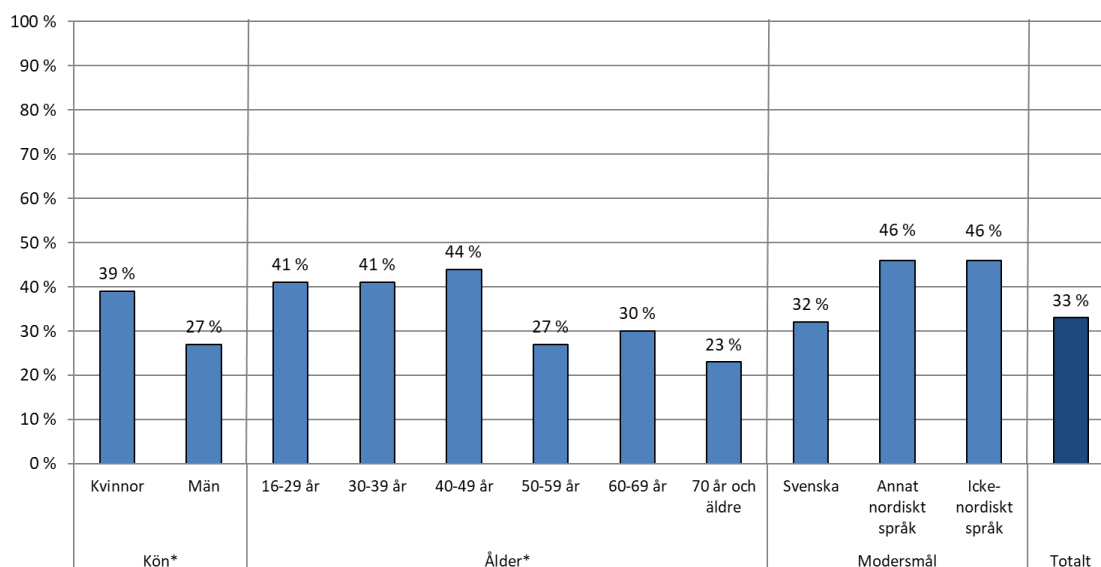
Rapportens främsta syfte är att kartlägga upplevd diskriminering på Åland. Det kan vara stor skillnad mellan vad man i dagligt tal menar med diskriminering och vad som betecknas som diskriminering i juridisk mening. I denna undersökning liksom i de tidigare undersökningarna om diskriminering (2007 och 2010) har vi som mätmetod använt självupplevd diskriminering.

I kapitel 3 presenteras och analyseras svaren på frågorna gällande självupplevd diskriminering på Åland (frågorna 1–6, se enkäten i *bilaga 1*). De svarande som inte upplevt diskriminering fick hoppa över denna del av enkäten och fortsätta med fråga 7 (resultaten i kapitel 4 och 5). Varje avsnittsrubrik i kapitlet utgör själva frågeformuleringen i enkäten.

3.1 "Upplever du att du blivit diskriminerad på Åland någon gång?"

På den första frågan i formuläret "Upplever du att du blivit diskriminerad på Åland någon gång?" uppger 190 av de tillfrågade (33 %) att de någon gång upplevt diskriminering på Åland. *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

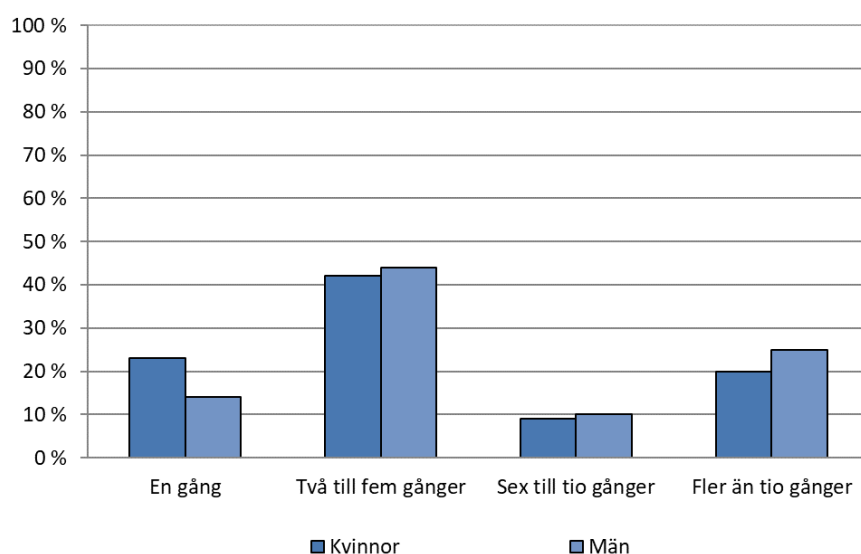
Från resultaten framgår att kvinnor rapporterar om upplevd diskriminering markant oftare än män. Totalt 39 procent av kvinnorna har upplevt diskriminering jämfört med 27 procent av männen. Även mellan åldersgrupperna finns signifikanta skillnader. Det är markant mer sällsynt bland de äldsta, 60 år och äldre, att rapportera om upplevd diskriminering jämfört med yngre svarande. Den största andelen av upplevd diskriminering finns bland 16–29-åriga (41 %), 30–39-åriga (41 %) och 40–49-åriga (44 %). Slutligen finns även vissa skillnader i förhållande till personens modersmål. Nästan varannan svarande med annat modersmål än svenska (46 %) har någon gång upplevt diskriminering på Åland jämfört med färre än var tredje svarande med svenska som modersmål (32 %).

De svarsalternativ som finns för antalet gånger som man upplevt diskriminering på Åland är följande:

- *En gång*
- *2–5 gånger*
- *6–10 gånger eller*
- *Fler än 10 gånger*

Totalt 81 procent av de svarande som någon gång upplevt diskriminering på Åland har gjort det fler än en gång. Av de som rapporterar om antalet gånger för upplevd diskriminering (totalt 189 personer) uppger 19 procent att de upplevt diskriminering en gång, 43 procent två till fem gånger, 9 procent sex till tio gånger och 22 procent fler än tio gånger³³. Av Figur 2 framgår även att fördelningen av gångerna är relativt jämn mellan kvinnor och män.

Figur 2. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter antal gånger och kön

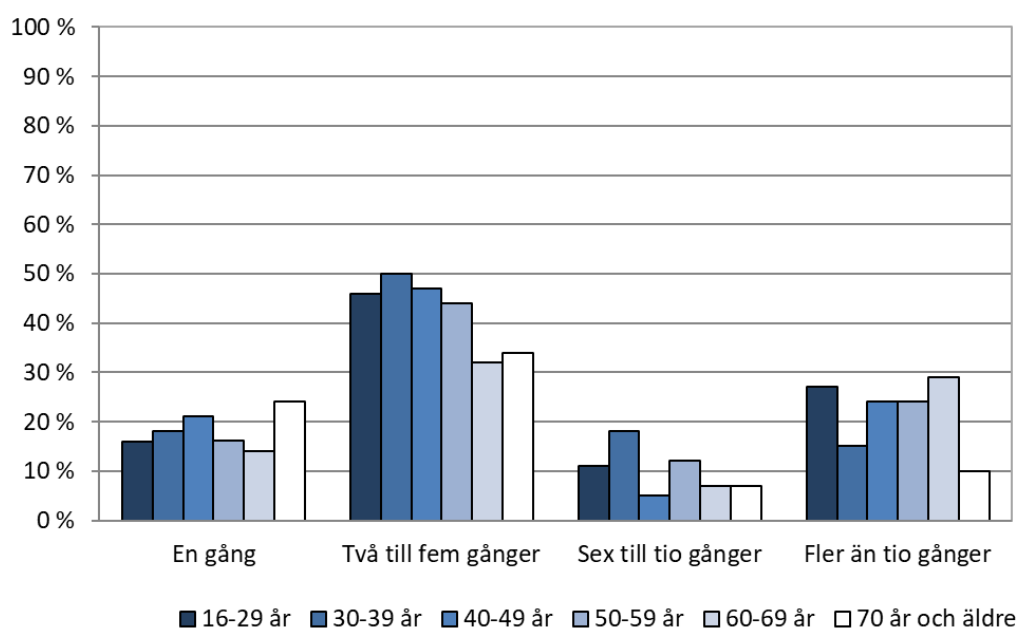


Källa: ÅSUB

³³ Totalt 13 personer som rapporterar om upplevd diskriminering har inte uppgett antalet gånger.

Svarsfördelningen för antalet gånger som den tillfrågade rapporterat om upplevd diskriminering på Åland är relativt jämn mellan åldersgrupperna (Figur 3). Inom samtliga åldersgrupper är det vanligast att ha upplevt diskriminering två till fem gånger.

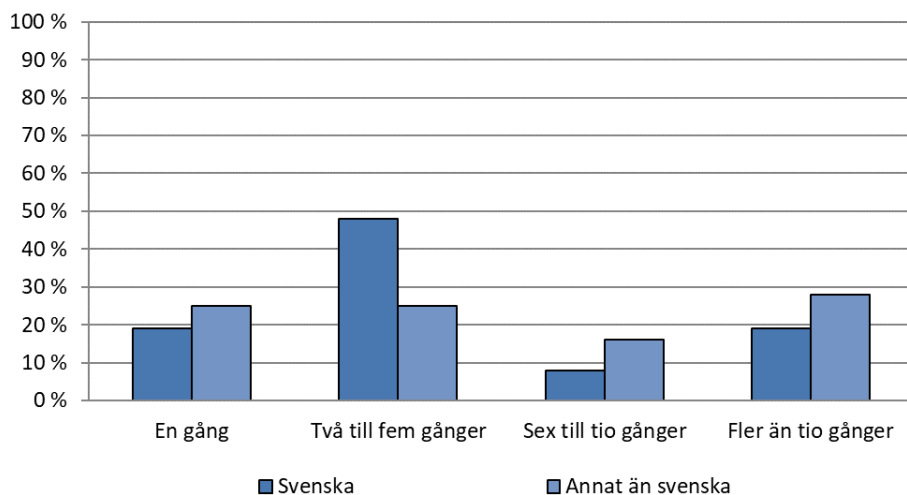
Figur 3. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter antal gånger och åldersgrupp



Källa: ÅSUB

Resultaten för skillnader mellan språkgrupperna indikerar att antalet gånger för upplevd diskriminering varierar markant efter modersmål. På grund av det relativt låga antalet svarsfrekvenser bland svarande med annat modersmål än svenska visar vi ett sammanfattande resultat för språkgrupperna i Figur 4. De som upplevt diskriminering på Åland och har svenska som modersmål rapporterar främst att detta hänt 2–5 gånger (48 %). Bland de svarande som har annat modersmål än svenska är fördelningen av upplevd diskriminering relativt jämn i förhållande till antalet gånger (en gång 25 %, 2–5 gånger 25 %, 6–10 gånger 16 % och fler än 10 gånger 28 %).

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

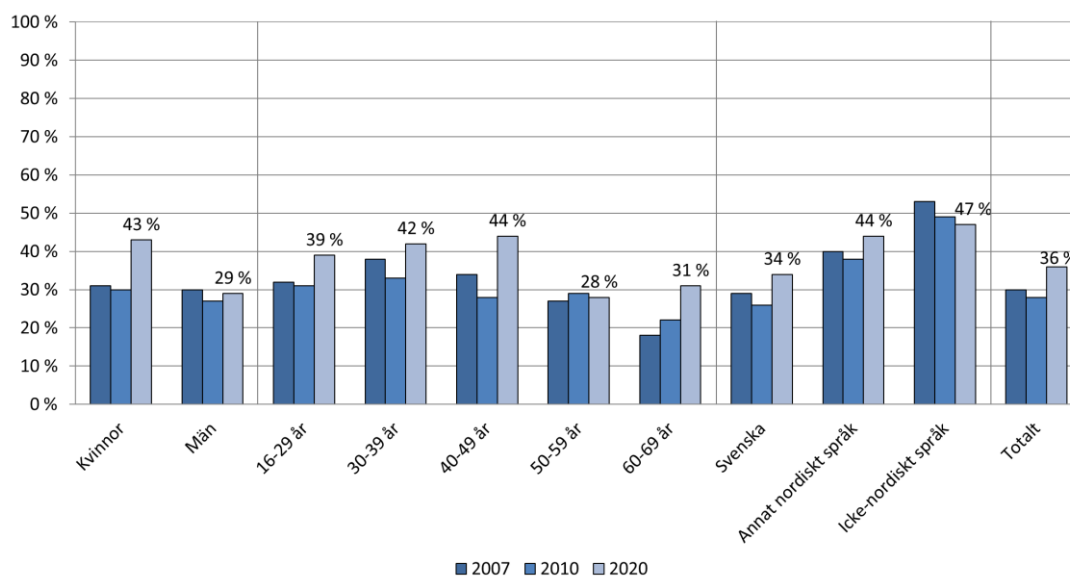


Källa: ÅSUB

Jämförelser med resultaten bland 16–69-åriga i diskrimineringsundersökningar 2007, 2010 och 2020

Figur 5 jämför resultaten med de tidigare diskrimineringsundersökningarna för åldersgrupperna 16–69 år. I årets undersökning har något större andel svarande rapporterat om upplevd diskriminering på Åland jämfört med de tidigare diskrimineringsundersökningarna (30 % 2007, 28 % 2010 och 36 % 2020).

Figur 5. Upplevd diskriminering på Åland 2007, 2010 och 2020 efter kön, åldersgrupp och modersmål (%)



Källa: ÅSUB

I samtliga undersökningar har det varit vanligare för kvinnor att rapportera om upplevd diskriminering på Åland jämfört med män. I årets undersökning är ökningen av den upplevda diskrimineringen bland kvinnor märkbar. En skiftning i upplevd diskriminering kan även konstateras mellan åldersgrupperna. De äldsta svarande har under de tidigare åren upplevt sig mer sällan diskriminerade än de övriga åldersgrupperna, medan i årets undersökning har upplevd diskriminering rapporterats minst bland 50–59-åringar. Andelen svarande som har ett annat än nordiskt modersmål och som någon gång har upplevt diskriminering på Åland har minskat något sedan 2007 och 2010, medan bland svarande med svenska eller annat nordiskt modersmål har upplevelserna av diskriminering ökat.

År 2007 och 2010 uppgav 85 procent av de som upplevt diskriminering att de gjort det flera gånger, medan i årets undersökning var den motsvarande andelen totalt 77 procent. Det vanligaste svarsalternativet för antalet gånger har i samtliga undersökningar varit 2–5 gånger. I synnerhet bland personer med annat modersmål än svenska har antalet gånger för upplevd diskriminering minskat genom åren³⁴.

3.2 "När hände det senast?"

På frågan om när personen upplevde diskriminering senast (enkätfråga 2) kunde de tillfrågade välja ett av följande svarsalternativ:

- *Under det senaste året*
- *För 1–3 år sedan*
- *För mer än 3 år sedan*

Figur 6 visar tidpunkten för senast upplevd diskriminering i förhållande till den svarandes kön, åldersgrupp och modersmål. Som vi ser i figuren har 39 procent av alla svarande som upplevt diskriminering gjort det för mer än tre år sedan och 21 procent för 1–3 år sedan. Drygt hälften av de svarande har alltså upplevt diskriminering för ett eller flera år sedan, medan 40 procent upplevt diskriminering det senaste året.

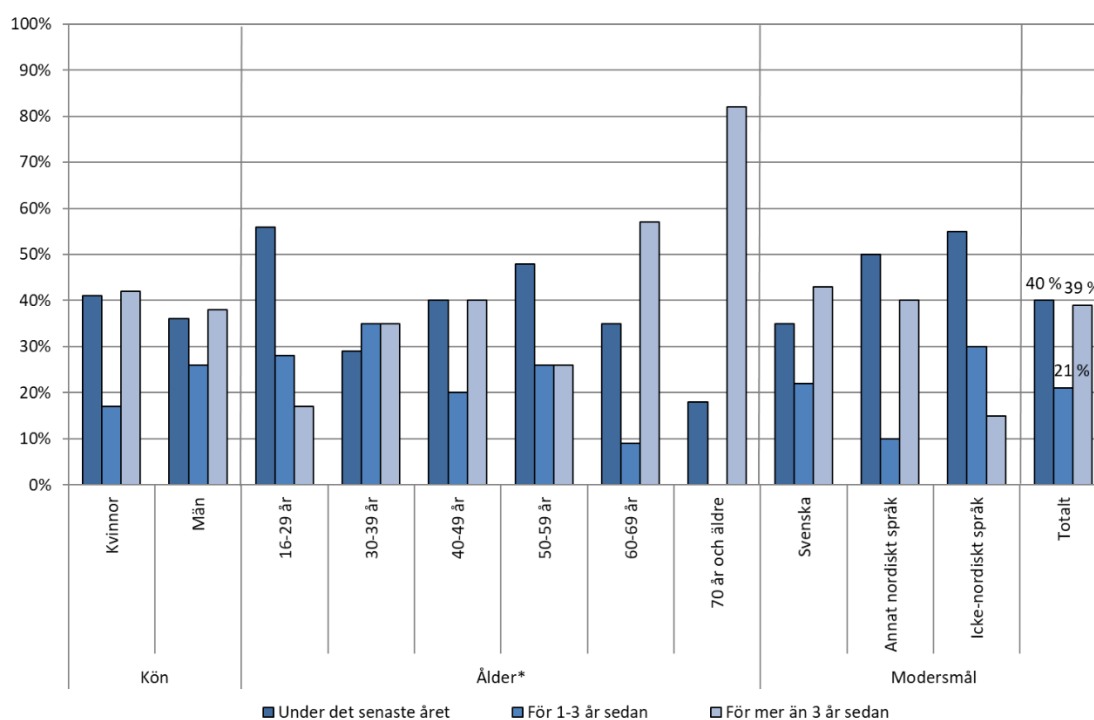
Svarsfördelningen mellan kvinnor och män är relativt jämn. Både kvinnor och män har främst upplevt diskriminering antingen under det senaste året (41 % respektive 36 %) eller för mer än tre år sedan (42 % respektive 38 %). Ålderskillnaderna indikerar att främst de yngre svarande rapporterar om upplevd diskriminering under det senaste året³⁵. Fler än varannan 16–29-årig har upplevt diskriminering under det senaste året (56 %) jämfört med 18 procent bland de svarande som är 70 år eller äldre. Slutligen visar resultaten en relativt jämn svarsfördelning mellan språkgrupperna. Respondenter med svenska som modersmål har främst upplevt

³⁴ År 2007 rapporterade 57 procent av de svarande med annat nordiskt modersmål än svenska att de upplevt diskriminering fler än tio gånger och nästan 40 procent av de tillfrågade med icke-nordiskt modersmål att de upplevt diskriminering fler än tio gånger.

³⁵ P.g.a. få observationer i vissa celler (undergrupper) kunde inte signifikansen för ålderskillnader testas på ett pålitligt sätt.

diskriminering för mer än tre år sedan (43 %), medan grupper med annat modersmål än svenska främst har upplevt diskriminering under det senaste året (50 % och 55 %).

Figur 6. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter tidpunkt för senast upplevd diskriminering



Källa: ÅSUB

Jämförelser med resultaten bland 16–69-åriga i diskrimineringsundersökningar 2007, 2010 och 2020

I samtliga diskrimineringsundersökningar har det vanligaste svarsalternativet för tidpunkten av senast upplevd diskriminering varit för mer än tre år sedan (29 % år 2007, 32 % år 2010 och 34 % år 2020). År 2007 svarade 55 procent och år 2010 totalt 49 procent att de blivit diskriminerade under det senaste året, medan i årets undersökning var den motsvarande andelen 41 procent.

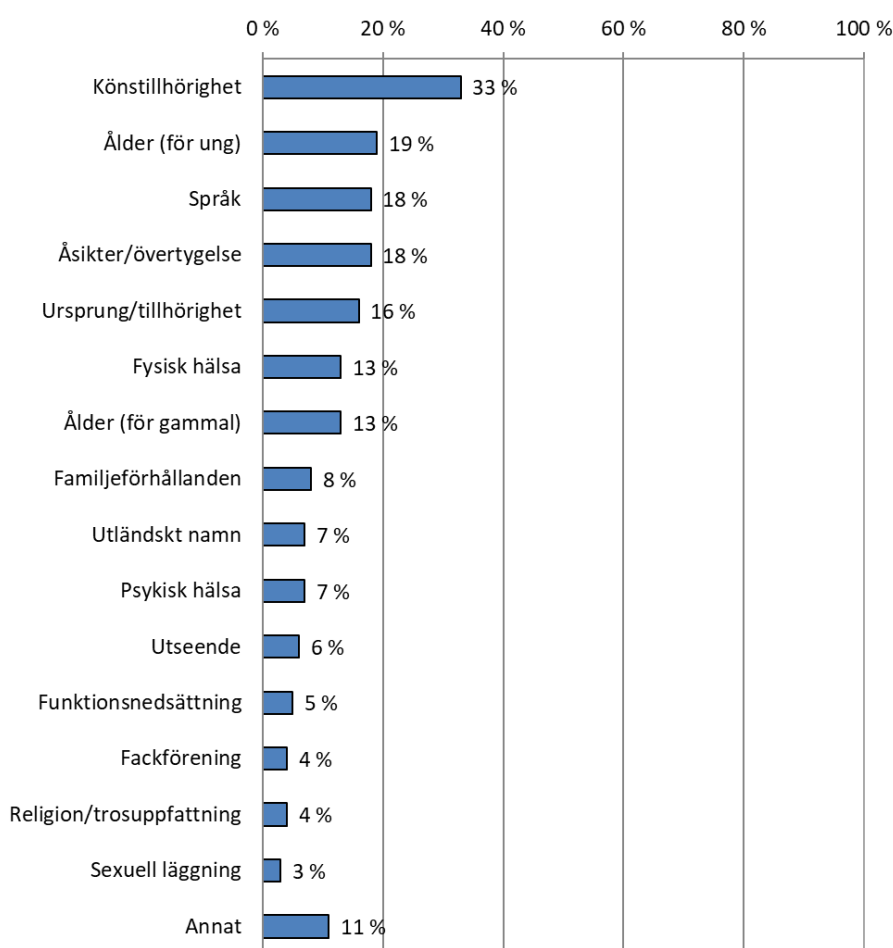
3.3 "Varför tror du att du har blivit utsatt för diskriminering?"

På frågan om eventuella orsaker till diskriminering (enkätfråga 3) kunde de svarande kryssa för flera av följande 18 svarsalternativ inklusive ett öppet svar:

- 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
- 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? (till exempel nära relation till en annan person eller min socioekonomiska ställning)*

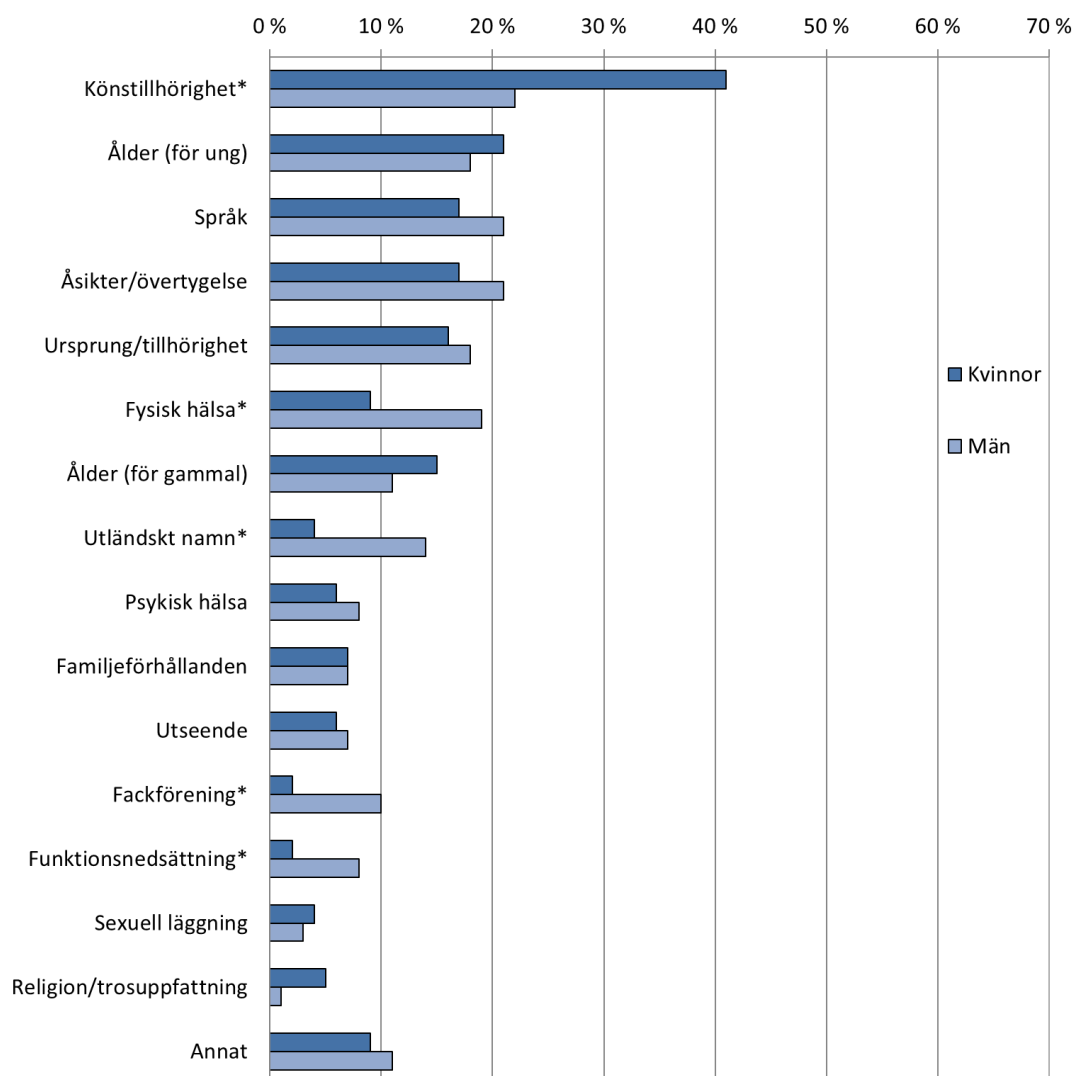
Figur 7. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter orsak



Källa: ÅSUB

Den vanligaste orsaken att uppleva diskriminering är könstillhörighet (se *Figur 7*). Totalt 62 personer, eller 33 procent, uppger könstillhörigheten som en orsak till upplevd diskriminering på Åland. En annan relativt vanlig orsak till upplevd diskriminering är ålder, antingen att personen har uppfattats vara för gammal (13 %) eller för ung (19 %). Slutligen är relativt många orsaker kopplade till personens ursprung. I ursprung kan anses ingå svarsalternativen språk (18 %) och nationellt ursprung eller etnisk tillhörighet (16 %). Även åsikter eller övertygelse upplevs av relativt många (18 %) som orsak till den upplevda diskrimineringen på Åland. Eftersom svarsalternativen politiskt engagemang och könsidentitet eller könsuttryck har fått färre än fem kryss, redovisas de inte i figurena. Ungefär varannan svarande som upplevt diskriminering (55 %) uppgav flera orsaker till diskriminering.

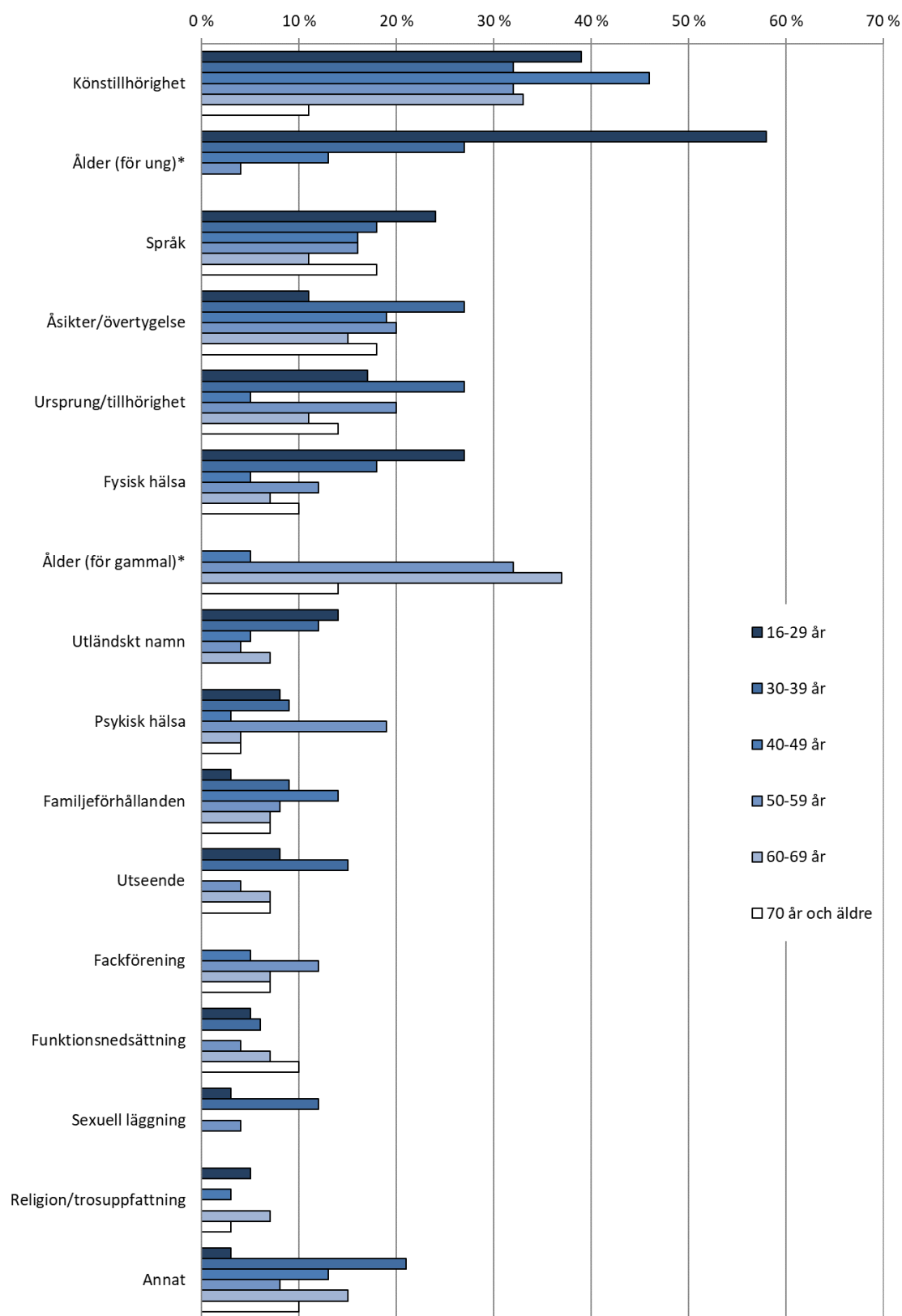
Resultaten visar att det är markant vanligare för kvinnor att uppleva diskriminering på grund av könstillhörighet än för män (se *Figur 8*). Totalt 41 procent av de kvinnor som upplevt diskriminering på Åland anger könstillhörigheten som orsak jämfört med 22 procent av männen. Dessutom finns könsskillnader i svarsalternativen "Att jag har utländskt namn" och "Mitt deltagande i fackföreningsverksamhet". Det är vanligare för män att ange dessa som orsak till den upplevda diskrimineringen på Åland än för kvinnor (14 % respektive 4 % för utländskt namn och 10 % respektive 2 % för deltagande i fackföreningsverksamhet). Män har upplevt diskriminering i högre grad än kvinnor även vad gäller fysisk hälsa (19 % respektive 9 %) och funktionsnedsättning (8 % respektive 2 %).

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

Not: Observera att skalan slutar vid 70 %.

Källa: ÅSUB

Vissa åldersskillnader finns i svarsmaterialet (se *Figur 9*). Resultaten visar att markant större andel av de äldre respondenterna uppger att de uppfattats vara för gamla, medan en större andel av de yngre respondenterna anser att de uppfattats vara för unga. För övrigt är resultaten relativt jämna mellan åldersgrupperna.

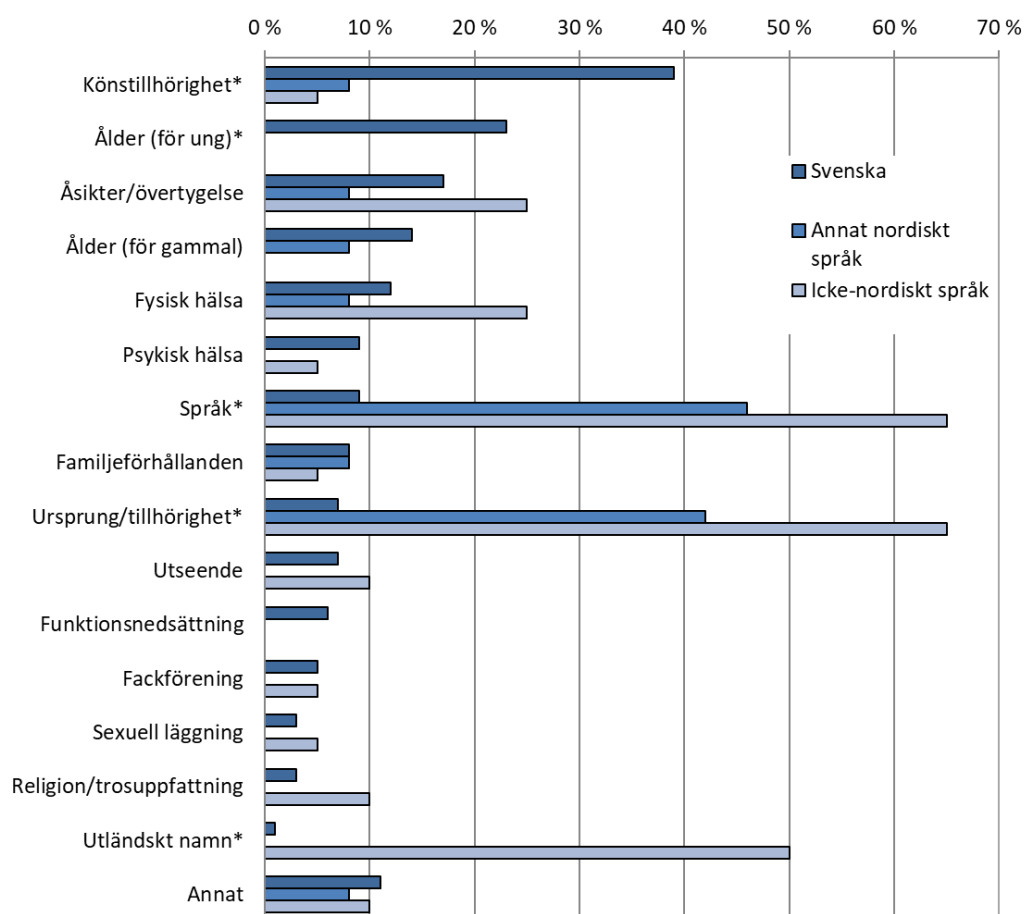
Figur 9. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter orsak och åldersgrupp


Not: Observera att skalan slutar vid 70 %.

Källa: ÅSUB

Det framkommer flera signifikanta skillnader mellan språkgrupperna vad gäller orsakerna till upplevd diskriminering (se *Figur 10*). Könstillhörighet uppges varit orsaken till upplevd diskriminering bland 39 procent av de svarande som har svenska som modersmål, medan endast åtta procent av de med annat nordiskt modersmål och fem procent av de med annat än nordiskt modersmål gör det. Att personen uppfattats vara för ung uppges som orsak till upplevd diskriminering endast bland de svarande som har svenska som modersmål (23 procent). Däremot är språket och det utländska namnet markant vanligare orsaker till upplevd diskriminering bland de svarande som har annat modersmål än svenska. Språket uppges varit orsaken till upplevd diskriminering bland 46 procent av de svarande med annat nordiskt modersmål än svenska och bland 65 procent av de svarande med annat än nordiskt modersmål (9 % bland de svarande som har svenska som modersmål). Det utländska namnet uppges som orsak till upplevd diskriminering av varannan svarande (50 %) med annat än nordiskt modersmål (1 % av de med svenska som modersmål och ingen av de med annat nordiskt modersmål än svenska).

Figur 10. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter orsak och modersmål



Not: Observera att skalan slutar vid 70 %.

Källa: ÅSUB

Totalt 27 personer har kryssat för svarsalternativet "annat". De flesta av dessa övriga kommentarer handlar om upplevd diskriminering på grund av personens utbildning. Orsaken till upplevd diskriminering kan då ha varit en för låg eller en för hög utbildning eller en utbildning som inte upplevts som "rätt". Andra orsaker i svarsgruppen "annat" handlar bland annat om personens härkomst. De svarande som har upplevt diskriminering på Åland uppger som orsak att man flyttat från huvudstadsregionen eller skärgården, eller att personen på ett annat sätt avvikit från det som kan anses vara det "stereotypa" eller det normativa på Åland.

Jämförelser med resultaten bland 16–69-åriga i diskrimineringsundersökningar 2007, 2010 och 2020

Könstillhörigheten har varit den vanligaste orsaken till upplevd diskriminering på Åland i samtliga diskrimineringsundersökningar (30 % bland de som upplevt diskriminering 2007, 28 % 2010 och 33 % 2020). I de tidigare undersökningarna liksom i denna fanns det signifikanta skillnader mellan könen vad gäller upplevd diskriminering på grund av könstillhörighet. Kvinnor rapporterar markant oftare än män att de upplevt diskriminering på grund av könstillhörighet. Andra relativt vanliga orsaker till upplevd diskriminering har i samtliga undersökningar varit ålder, åsikter eller övertygelse, nationellt ursprung eller etnisk tillhörighet och språk.

3.4 "Var eller i vilka situationer upplever du att du blivit diskriminerad?"

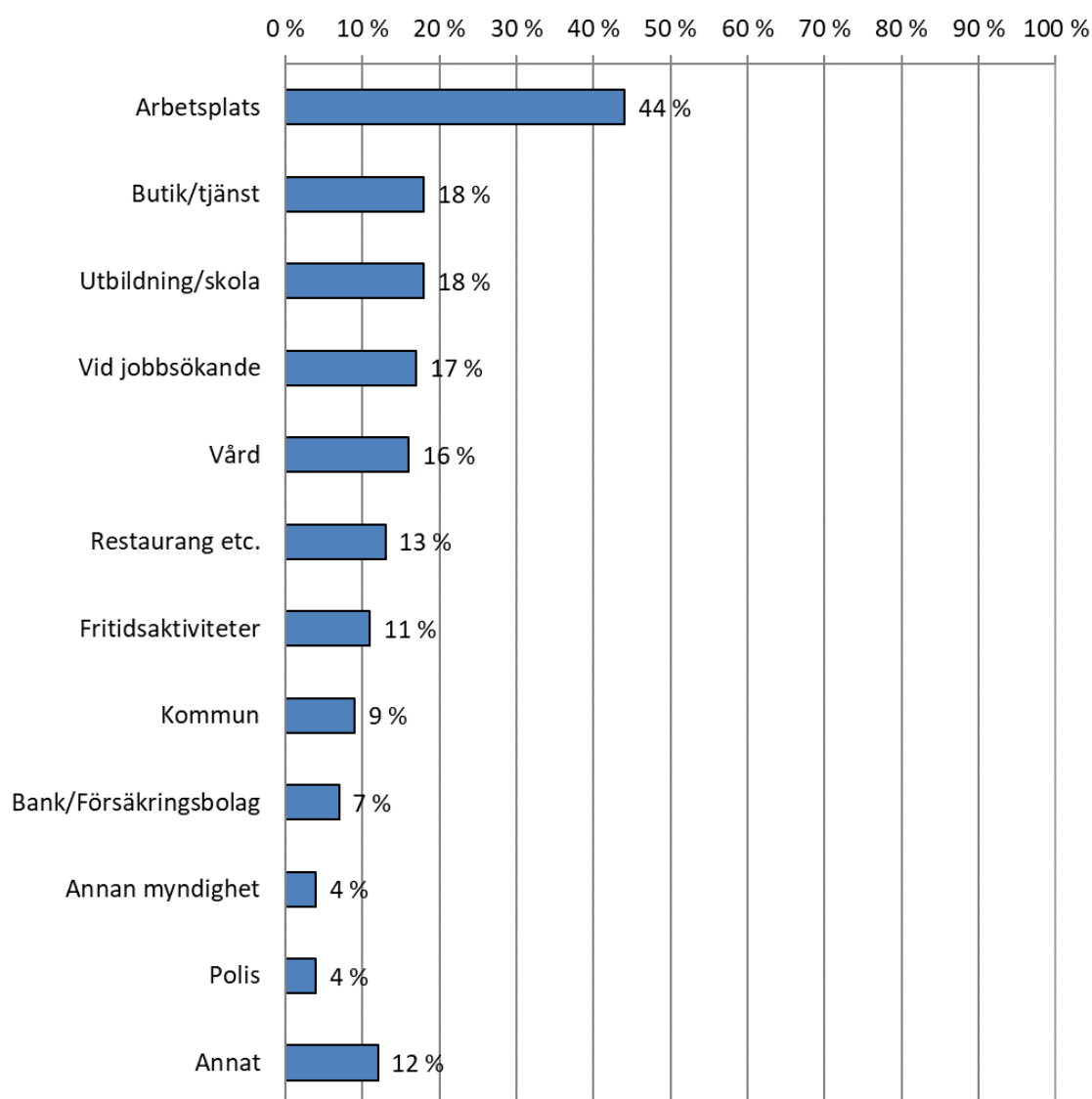
Frågan om var eller i vilka situationer personen upplevt diskriminering (enkätfråga 4) har följande 16 svarsalternativ:

- På arbetsplatsen
- När jag sökte jobb
- Under utbildningen/i skolan
- I samband med organiserade fritidsaktiviteter
- I kollektivtrafiken
- På restaurang/pub/café/bar eller liknande
- I butik eller vid köp av tjänst
- På bostadsmarknaden (hyra/köpa)
- På banken eller vid kontakt med försäkringsbolag
- Inom hälso- och sjukvården (ÅHS, privat hälsovård)
- Vid kontakt med kommun, t.ex. socialkansliet, barnomsorg
- Vid kontakt med FPA (Folkpensionsanstalten)
- Vid kontakt med AMS (arbetsförmedling/studiestöd)
- Vid kontakt med polisen
- Vid kontakt med annan myndighet
- Annat, vad?

Arbetsplatsen är den klart vanligaste platsen att uppleva diskriminering på Åland (Figur 11). Totalt 44 procent av de som upplevt diskriminering har kryssat för detta svarsalternativ (83 svarande). Andra relativt vanliga platser och situationer för upplevd diskriminering är butik eller köp av tjänst (18 %), utbildning eller skola (18 %), jobbsökande (17 %) och hälso- och sjukvård (16 %).

Bostadsmarknad, AMS, kollektivtrafik och FPA har fått fem kryss eller färre och redovisas därmed inte i figurerna.

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

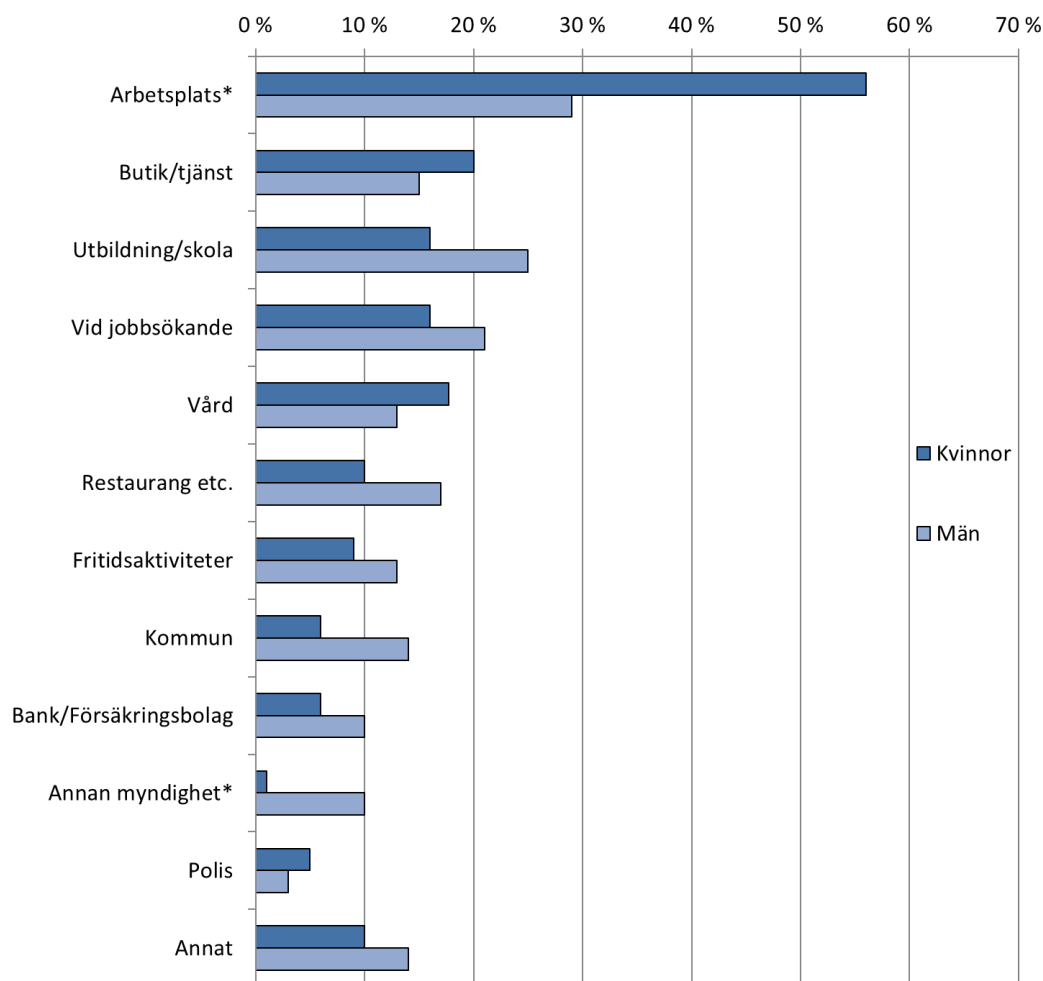


Källa: ÅSUB

Signifikanta könsskillnader framkommer i resultaten för arbetsplats, hälso- och sjukvård samt annan myndighet bland de svarande som har upplevt diskriminering

på Åland. *Figur 12* visar att kvinnorna rapporterar i högre grad än männen om diskriminering på arbetsplatsen (56 % av kvinnorna och 29 % av männen). Männen däremot rapporterar i högre grad än kvinnorna om upplevd diskriminering vid kontakt med andra myndigheter än de som nämns i svarsalternativen (10 % av männen och 1 % av kvinnorna).

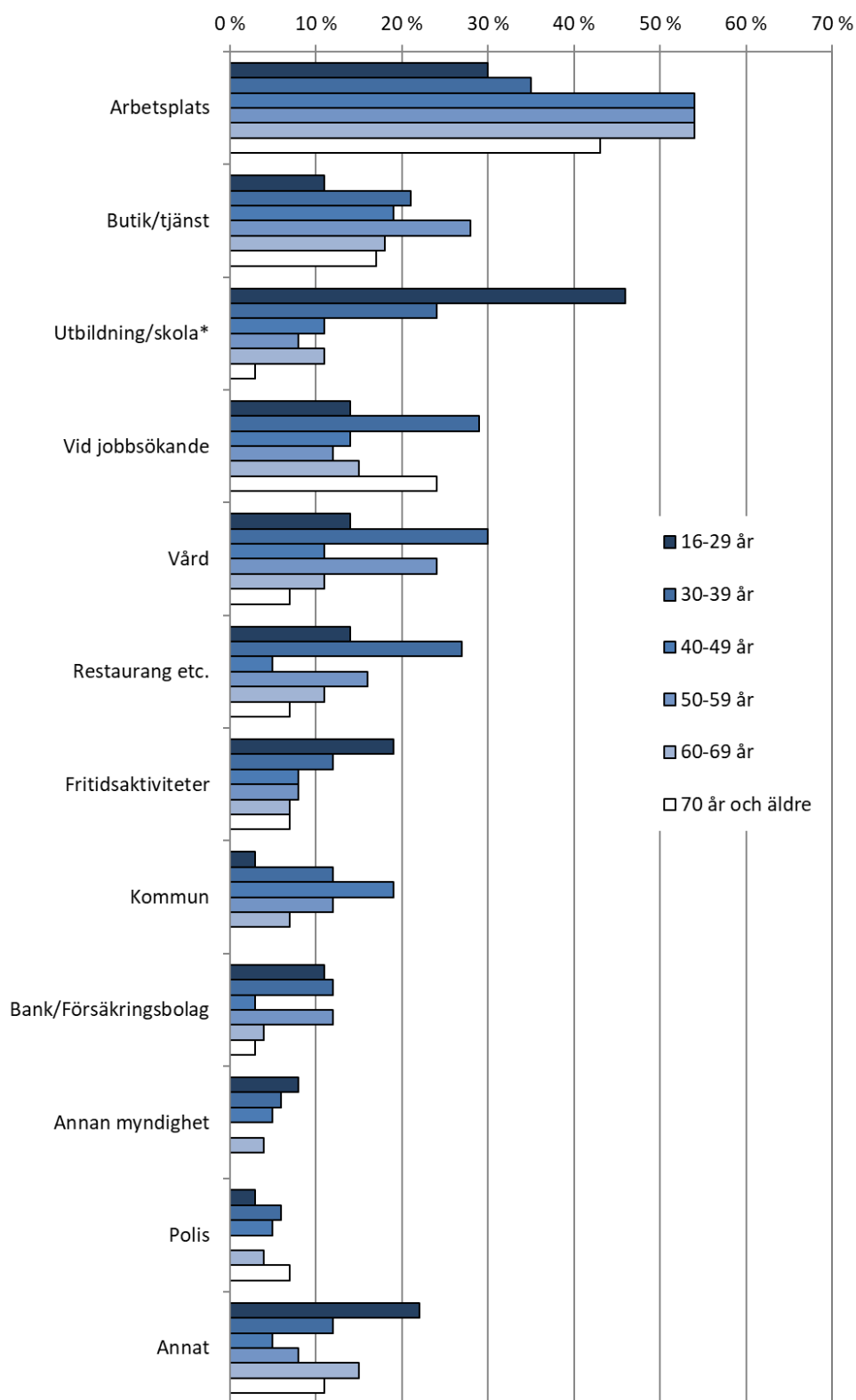
Figur 12. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter plats eller situation och kön



Not: Observera att skalan slutar vid 70 %.
Källa: ÅSUB

De platser och situationer i vilka de tillfrågade har upplevt diskriminering är relativt lika mellan åldersgrupperna (*Figur 13*). Endast svarsalternativet utbildning eller skola visar en signifikant skillnad. Då de yngsta svarande (16–29 år) rapporterar markant oftare om upplevd diskriminering inom utbildning eller skola än de äldre svarande. Flera än varannan svarande i åldern 40–69 år och som upplevt diskriminering på Åland rapporterar att detta hänt på en arbetsplats.

Figur 13. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter plats eller situation och åldersgrupp

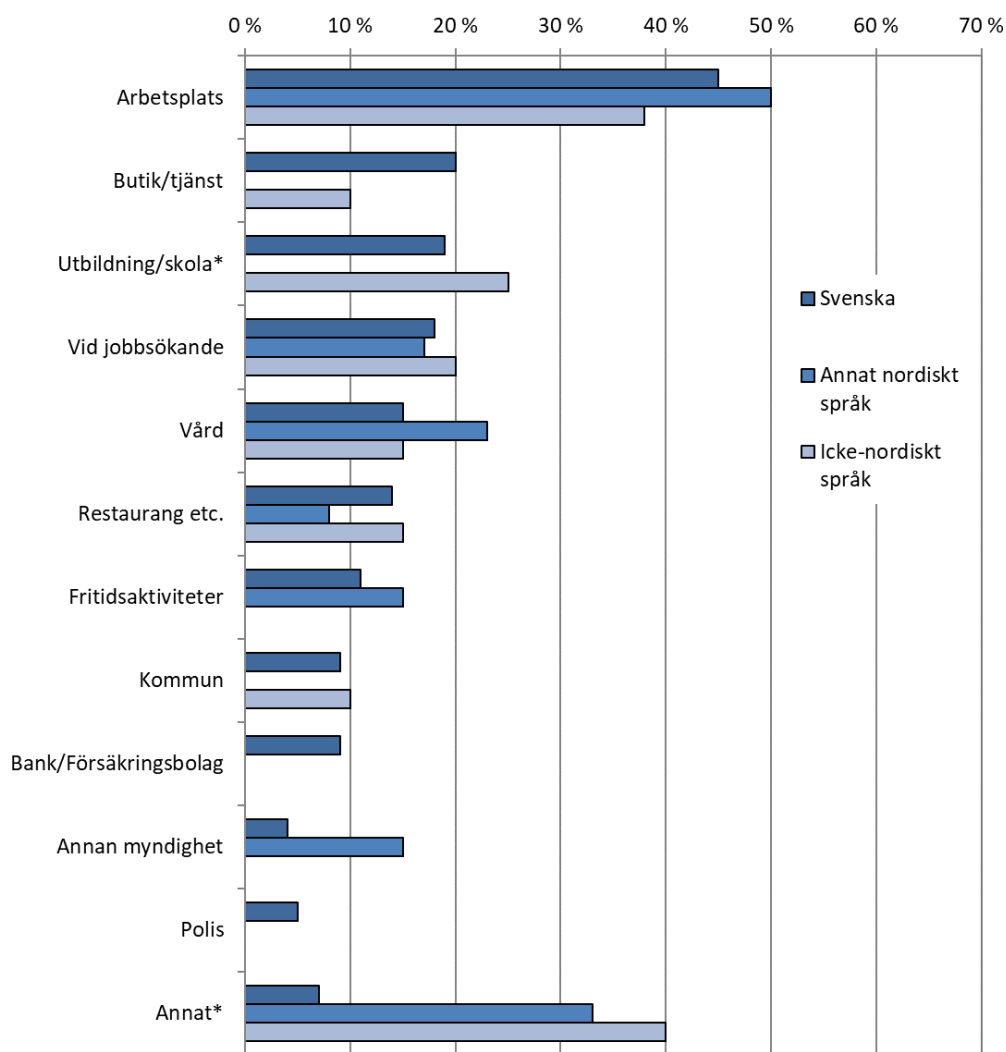


Not: Observera att skalan slutar vid 70 %.

Källa: ÅSUB

Figur 14 visar att de platser och situationer som är vanliga för upplevd diskriminering är relativt lika i samtliga språkgrupper. I svarsalternativet annat hade totalt 19 personer uppgett att de upplevt diskriminering bland annat på fritiden, i media eller internet samt i det åländska samhället i allmänhet.

Figur 14. Andel (%) svarande som upplevt diskriminering på Åland efter plats eller situation och modersmål



Not: Observera att skalan slutar vid 70 %.

Källa: ÅSUB

Jämförelser med resultaten bland 16–69-åriga i diskrimineringsundersökningar 2007, 2010 och 2020

I de tidigare diskrimineringsundersökningarna har arbetslivet varit den vanligaste platsen för upplevd diskriminering (68 % av de svarande som upplevt diskriminering 2007 och 69 % 2010). I årets undersökning hade frågan om arbetslivet fördelats till arbetsplats (44 %) och arbetssökande (17 %). Svarsalternativet "I butik eller vid köp av tjänst" har i samtliga undersökningar fått relativt jämnt med svar utan större ändringar har skett genom åren (16 % 2007 och

17 % 2010 och 18 % 2020).

Signifikanta könsskillnader indikerar att i synnerhet kvinnor har upplevt diskriminering inom vård i samband med de två senaste undersökningarna (18 % 2010 och 18 % 2020), medan upplevd diskriminering under utbildning eller i skola har av naturliga orsaker i samtliga undersökningar förekommit i synnerhet bland de yngsta svarande. I årets undersökning hade diskriminering under utbildning eller i skolan dessutom framför allt upplevts av de svarande som har annat än nordiskt modersmål.

3.5 "Hur upplever du att du har blivit diskriminerad?"

I enkäten erbjöds även möjlighet att fritt formulera och berätta om den upplevda diskrimineringen (enkätfråga 5). Upplevd diskriminering kan ta sig olika former, allt från direkt diskriminering i form av nedsättande kommentarer till bristande tillgänglighet, förmåner, villkor och service. Beskrivningar av de former som den upplevda diskrimineringen har tagit bland svarande i den här undersökningen presenteras nedan.

Erfarenheter av upplevd diskriminering på arbetsplats och i samband med arbetssökande

Totalt 106 svarande valde att beskriva diskrimineringen de upplevt på Åland. Arbetsplats är den vanligaste platsen att uppleva diskriminering och även många av de erfarenheter och kommentarer som de svarande refererade till handlade om upplevd diskriminering i arbetslivet (55 kommentarer). Följande kommentarer handlar främst om verbal diskriminering:

Annan personal som nedvärderat mitt arbete. Har inte blivit rättvist bemött efter min arbetserfarenhet. (kvinna, åldersgrupp: 50–59 år)

Flera gånger hörde jag att det är jobbigt att jobba med personer som inte kan svenska perfekt. (kvinna, åldersgrupp: 30–39 år)

Nedsättande kommentarer angående kort mammaledighet. Trots mer kunskap (högre utbildning, mer förståelse inom yrket) än äldre på arbetsplatsen fick jag inte min röst hörd trots många försök och diskussioner med ledningen. (kvinna, åldersgrupp: 16–29 år)

Det var mera min grupp som närvårdare som blev [verbalt] diskriminerad. (kvinna, åldersgrupp: 60–69 år)

Kolleger har påpekat min ålder och förutsatt att jag måste ha problem med till exempel minne och inlärningsförmåga. (kvinna, åldersgrupp: 60–69 år)

Flera svarande berättar att de upplevt ickeverbal diskriminering på arbetsplatsen. Ickeverbala och indirekta former av diskriminering kan bland annat handla om

lägre löner eller sämre löneförmåner jämfört med andra med motsvarande arbetsuppgifter. Dessutom kan upplevd diskriminering handla om sämre villkor vad gäller tillgången till fortbildning, kurser och handledning.

Ingen lyssnar på vad jag säger på jobbet på grund jag tillhör lägre lönegrad. (kvinna, åldersgrupp: 40–49 år)

Under fem års tid hade jag inget undertecknat arbetsavtal när jag begärt ut det fick jag svar "jag hinner inte leta fram det". Även när de glömt betala ut endast min lön på cirka 20 anställda och jag frågar om de glömt mig, hänvisas jag till ett vikarieavtal som gått ut. "Lönen betalas ut den sista, den sista är i dag, så inget är fel". (kvinna, åldersgrupp: 30–39 år)

Blickar, nedlåtande kommentarer. Att inte bli sedd. Ensam. (kvinna, åldersgrupp: 60–69 år)

Resultaten i den här undersökningen visar att kvinnor upplever diskriminering markant oftare än män. Denna könsskillnad avspeglas i kommentarerna nedan:

Yrken inom kvinnodominerande branscher har ofta sämre lön än yrken inom mansdominerade branscher. Jag skulle gärna ha högre lön men för att få det måste jag i princip byta till en mansdominerad bransch, men jag vill gärna jobba inom vården då det är inom den branschen jag passar bäst som person och kunskapsmässigt. Män som jobbar inom IT eller ekonomi har ofta högre lön än mig trots att vi har lika lång utbildning och arbetserfarenhet. (kvinna, åldersgrupp: 16–29 år)

Arbetar som kvinna i mansdominerad bransch. Vid några få tillfällen har det funnits förutfattade meningar om att jag inte skulle vara lika kompetent. (kvinna, åldersgrupp: 40–49 år)

Min tjänst är efter organisatoriska och andra förändringar i fel svårighetsklass. Påtalat detta och fått medhåll / förståelse samtidigt som man vägrar korrigera. Ser samtidigt yngre / män komma in på högre "nivå" utan vare sig erfarenhet eller kunskap jämfört med den min tjänst förutsätter. (kvinna, åldersgrupp: 40–49 år)

Lönen inte lika hög som en man [har] i motsvarande ställning. Nekades löneförhöjning. Män får oftast jobbet, fastän likvärdig kvinna finns (har själv upplevt det). (kvinna, åldersgrupp: 60–69 år)

Förutom på arbetsplats har diskriminering upplevts i samband med jobbsökande. Orsakerna till upplevd diskriminering i samband med arbetssökande varierar från kön och åldern till språket. Några svarande upplever att andra fått företräde till arbetet genom släktband eller politisk bakgrund.

Har ej fått jobb/blivit befordrad på grund av att varit för ung. (man, åldersgrupp: 30–39 år)

Inte fått jobb på grund av fel kön och ålder. Sämre lön än likasinnade, trots högre utbildning. (man, åldersgrupp: 30–39 år)

Jag blev vid arbetssökande förbigådd. Finlandssvensk i förhållande till ålänning. (kvinna, åldersgrupp: 70–79 år)

Erfarenheter av upplevd diskriminering i butik eller vid köp av tjänst

Enligt resultaten i den här undersökningen är det även relativt vanligt att uppleva diskriminering i butiker eller vid köp av tjänster (21 kommentarer). De svarande upplever att diskriminering kan då bland annat handla om personens språk eller kön.

En expedit närmade sig vänligt för att hjälpa mig välja en produkt och när jag började prata med min accent och letade efter ord för att beskriva vad jag ville ha, blev han tydligen ointresserad och gick bort för att göra någonting annat. Jag gick efter och frågade vidare, och han svarade meningslösa saker över axeln, medan han ordnade i hyllorna. (kvinna, åldersgrupp: 40–49 år)

Som ålänning känner jag mig mer och mer diskriminerade vid köp av varor och tjänster eftersom finskan allt mer tar över. Svenskan saknas ofta eller så är det så finstilt att det inte är läsbart utan förstoringsglas i affären. Allt som kommer från Finland blir mer och mer förfinskat. (kvinna, åldersgrupp: 50–59 år)

Jordbrukaren har förtur till expediten och verkstadsservice i butiker som drivs av jordbrukare. [...] Allmänt dålig och otrevlig service åt personer från landsorter i butiken i Mariehamn. (man, åldersgrupp: 70–79 år)

Förbigådd i butik med manlig personal då jag skulle köpa målfärg och tillbehör. (kvinna, åldersgrupp: 60–69 år)

Att inte vara inkluderad i diskussion vid inköp av en produkt. Information och frågor riktades direkt och enbart till min sambo. Jag är kvinna, han är man. (kvinna, åldersgrupp: 40–49 år)

[...] på apoteket. När jag skulle hämta ut medicin. Tittade på mitt namn/läkemedel och efter det ändrade servicen helt och hållet. Dom ville inte hjälpa någon med missbruksproblem. Tyvärr, men detta känner jag av flera gånger i veckan. Då jag måste hämta min medicin dagligen [...] Vem händer det förutom missbrukare? (man, åldersgrupp: 30–39 år)

Erfarenheter av upplevd diskriminering inom vård, i kommuner och vid kontakt med myndigheter

Några kommentarer handlade om upplevd diskrimineringen inom vård, i kommuner och vid kontakt med myndigheter (11 kommentarer). Följande kommentarer beskriver upplevd diskriminering i dessa sammanhang:

Nedsättande kommentarer, ignoreras, medelålders kvinna blir inte taget seriöst av läkare (manliga). (kvinna, åldersgrupp: 50–59 år)

Till exempel på ÅHS tog de inte min sjukdom seriöst – de trodde jag ljög om mitt mående. Det har hänt andra jag känner också. Jag var då 15 år. (kvinna, åldersgrupp: 16–29 år)

För att jag är man så hade jag inget att säga till om umgänget med mitt barn. Socialen höll med mamman gällande allt. Vad jag sade spelade ingen roll. Kändes som jag var dömd från början. (man, åldersgrupp: 40–49 år)

Sämre förmåner. Socialarbetare väljer att inte berätta om mina rättigheter, får ta reda på mera själv. Maktsituation. (kvinna, åldersgrupp: 40–49 år)

Vid barnomsorgen, för att jag är man så skulle jag vara en sämre förälder? Så jämlikhet mellan könen är bullshit så länge detta får pågå. Dom skall vara opartiska och inte bedöma på vilket kön man har. (man, åldersgrupp: 40–49 år)

Erfarenheter av upplevd diskriminering under utbildningen eller i skolan

Flera svarande har upplevt diskriminering under utbildning eller i skolan (5 kommentarer). Av några kommentarer framgår orsaken till den upplevda diskrimineringen som bland annat handlat om graviditet eller dyslexi. Även mobbning rapporteras av en svarande. Följande kommentarer beskriver upplevd diskriminering i skolan:

Diskriminerades under skolgången i samband med idrott. (man, åldersgrupp: 30–39 år)

Sämre betyg i skolan på grund av kön, till exempel vid konflikter får man ofta skuld som man. De flesta gångerna var många år sedan. Man hoppas skolan i alla fall har utvecklats och att dessa frågor finns på agendan. (man, åldersgrupp: 30–39 år)

Erfarenheter av diskriminering bland annat i allmänna platser

Slutligen finns kommentarer som handlar om upplevd diskriminering i allmänhet eller i specifika situationer. Två svarande med funktionsnedsättning rapporterar om upplevd diskriminering i form av bristande tillgänglighet till exempel i stan och butiker. En av dessa svarande konstaterar:

Toleransgränsen att vara annorlunda är nu ok på Åland men inte så pass bra att man inte känner av det alls. Folk reagerar fortfarande mycket när man uttrycker sig annorlunda. (kvinna, åldersgrupp: 50–59 år)

Även andra kommentarer om upplevd diskriminering har handlat om att personen upplevts som annorlunda.

Det handlar om nedsättande kommentarer långt tillbaka i tiden. Man var helt enkelt "finnjävel". (man, åldersgrupp: 50–59 år)

Att härstamma från en liten kommun med mycket begränsad tillgänglighet till fasta Åland leder till att man ofta ses som "annorlunda" eller som "enklare" bland de som bor på fasta Åland. I synnerhet bland ungdomar. (man, åldersgrupp: 30–39 år)

Kommentarer som yttras p.g.a. att de tror att jag är yngre än jag är. Att bli tilltalad på ett visst sätt. Ungefär som man talar till en tonåring i tidig gymnasieålder. Jag upplever att vuxna män med ett "pojaktigt" utseende ibland talas ner till. (man, åldersgrupp: 16–29 år)

Jämförelser med resultaten bland 16–69-åriga i diskrimineringsundersökningar 2007, 2010 och 2020

I de tidigare diskrimineringsundersökningarna användes färdiga svarsalternativ i frågan om formerna för upplevd diskriminering. Svarsalternativet "mobbad, förlöjligad" har vanligtvis fått flest markeringar och visar att de verbala formerna av upplevd diskriminering har varit de mest förekommande även i de tidigare undersökningarna. I årets undersökning rapporterar många svarande om upplevd diskriminering på arbetsplatsen eller i samband med arbetssökande, vilket i undersökningen år 2010 synliggjordes genom svarsalternativen "jag blev bortsorterad när jag sökte arbete", "jag har lägre lön eller sämre löneförmåner än andra med motsvarande arbetsuppgifter" och "jag blev inte befordrad när jag borde ha blivit det". Cirka var fjärde svarande uppgav i förra undersökningen att de blivit bortsorterade när de sökte arbete, 17 procent att de hade lägre lön eller sämre löneförmåner än andra och 13 procent att de inte blev befordrade när de borde ha blivit.

3.6 "Berättade du om diskriminering för någon?"

I årets undersökning fanns en ny fråga (enkätfråga 6) som kartlade om de som upplevt diskriminering har berättat om händelserna för någon. Totalt 111 personer som upplevt diskriminering på Åland, eller cirka 59 procent, har berättat om den upplevda diskrimineringen för någon annan. Vanligtvis berättar man för familjen, bekanta och vänner samt kollegor beroende på var och hur man upplevt diskriminering. Cirka var tionde (12 %) av de som upplevt diskriminering har kontaktat en myndighet, facket, en jurist, en personalansvarig, sin chef eller en annan liknande instans för att berätta om den upplevda diskrimineringen.

Totalt 51 personer som upplevt diskriminering på Åland, eller cirka 27 procent, har kryssat för att de inte har berättat om den upplevda diskrimineringen³⁶. Den vanligaste orsaken att inte berätta är rädslan att en anmälan inte hjälper eller att den till och med förvärrar situationen (24 svar). En annan orsak att inte berätta är för att man skäms för eller mår dåligt på grund av situationen (9 svar). Några svarande upplever att diskrimineringen inte var så allvarlig och därmed valde att inte berätta för någon (6 svar). Situationen kan även komma som en överraskning för personen,

³⁶ Totalt fyra personer svarade både ja och nej i frågan om de berättat om diskriminering för någon.

vilket gör att man först efteråt uppfattar händelsen som diskriminering (5 svar). En svarande hade inte vetat för vem personen skulle berätta om den upplevda diskrimineringen.

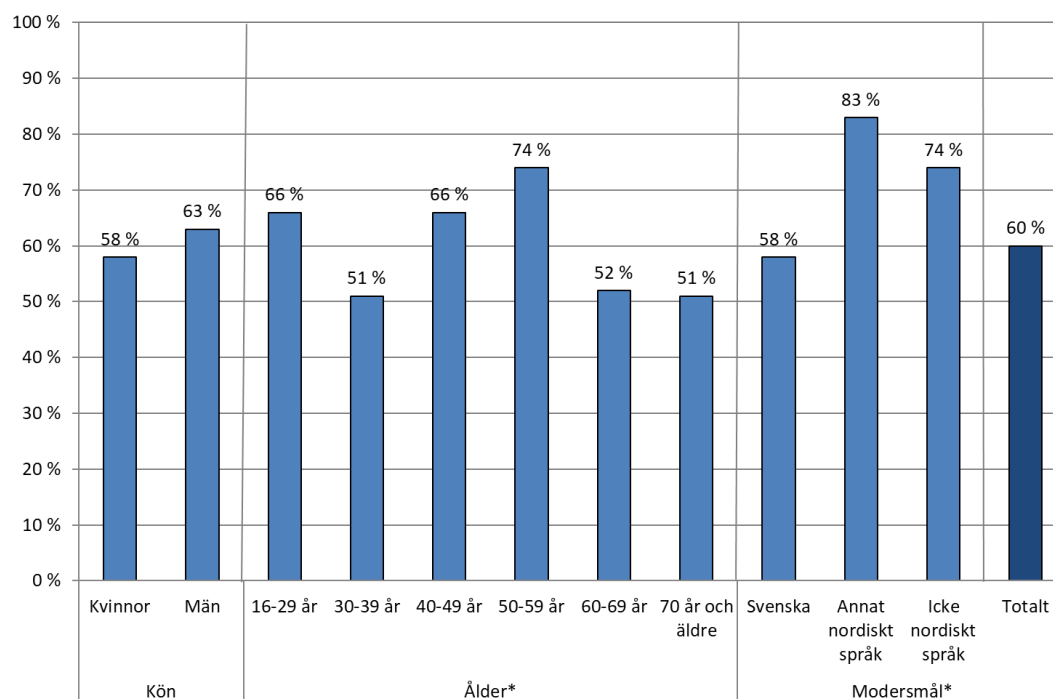
4. Ålänningars kännedom om det rättsliga skyddet mot diskriminering

Kännedom om det rättsliga skyddet mot diskriminering kartlades bland samtliga svarande. Rättsliga skyddet omfattar i detta fall kännedom om definitionen av diskriminering och de myndigheter som man kan vända sig till i samband med upplevd diskriminering. Frågor ställdes även om de följder och konsekvenser som kan väntas uppstå i samband med en anmälan.

4.1 Kännedom om definitionen av diskriminering och om myndigheter att vända sig till

De svarande fick uppge om de hade känt till definitionen av diskriminering enligt diskrimineringslagen innan de läste den i enkäten (enkätfråga 7). Figuren nedan sammanfattar kännedomen efter bakgrundsvariablerna kön, åldersgrupp och modersmål bland de som har svarat på frågan (326 personer). Totalt 60 procent av de svarande uppgav att de kände till definitionen av diskriminering innan de läste den i frågeformuläret.

Figur 15. Andel svarande (%) som haft kännedom om definition av diskriminering, efter kön, åldersgrupp och modersmål



Källa: ÅSUB

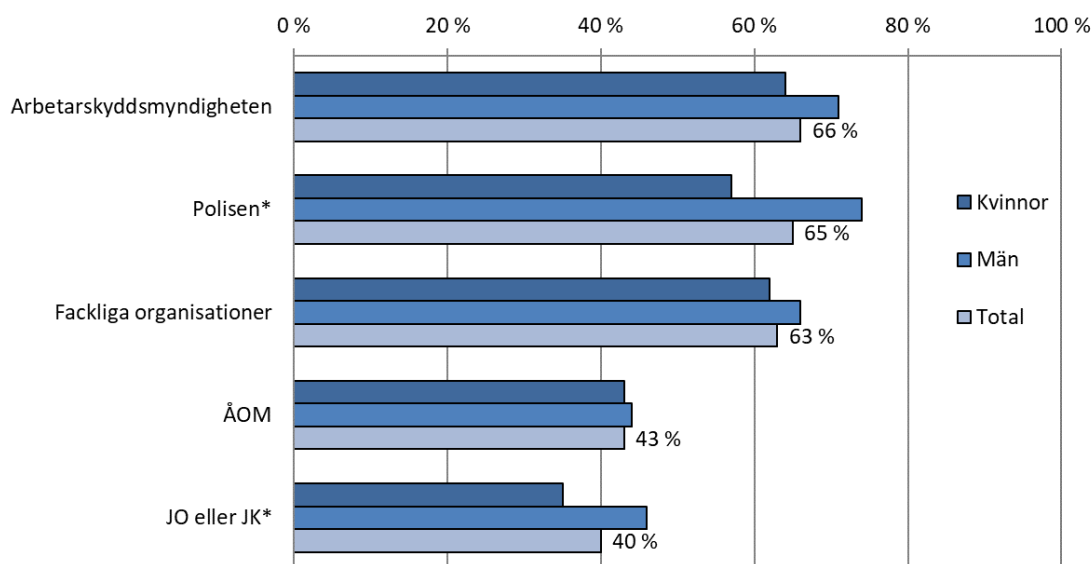
Av Figur 15 framgår att signifikanta skillnader i kännedom om definitionen av diskriminering finns mellan olika åldersgrupper och språkgrupper. De som är 50–59 år och de som har annat modersmål än svenska uppgav oftast att de kände till definitionen innan de läste om den i enkäten.

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

- Ålands ombudsmannamyndighet
- Polisen
- Fackliga organisationer
- Arbetskyddsmyndigheten
- Justitieombudsmannen eller justitiekanslern i Finland

Av de som har svarat på frågan kände fler än varannan till att man kan anmäla diskriminering till arbetskyddsmyndigheten (66 %), polisen (65 %) och fackliga organisationer (63 %). Färre än varannan tillfrågad, totalt 43 procent, hade kryssat för att de känner till att man kan anmäla diskriminering till ÅOM. ÅOM inledde sin verksamhet 2014 och kan därmed anses vara en relativt ny myndighet. Endast 40 procent kände till att man kan anmäla diskriminering till JO eller JK i Finland. Totalt sex personer hade anmält om diskriminering till fackliga organisationer, medan färre än fem personer hade gjort det till de övriga instanserna.

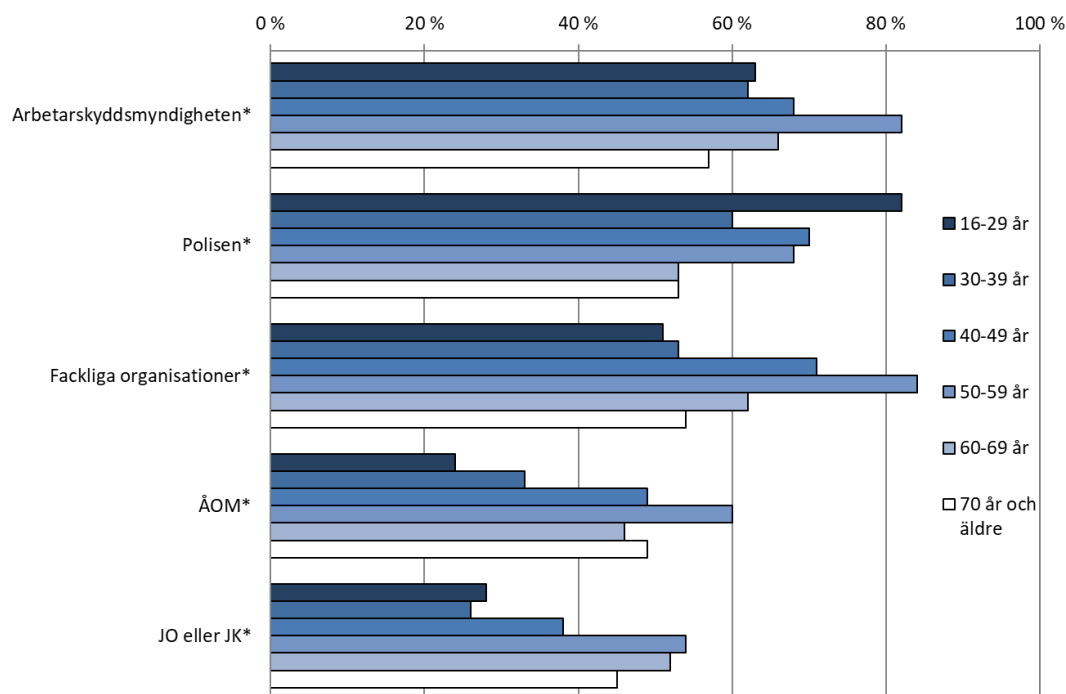
Figur 16. Andel svarande (%) som haft kännedom om till vilka instanser man kan anmäla diskriminering, efter kön och totalt



Källa: ÅSUB

Figur 16 visar att det finns signifikanta könsskillnader i kännedom om möjligheten att kontakta polisen och JO eller JK i samband med diskriminering. Resultaten indikerar att männen har större kunskap om denna möjlighet än kvinnorna.

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

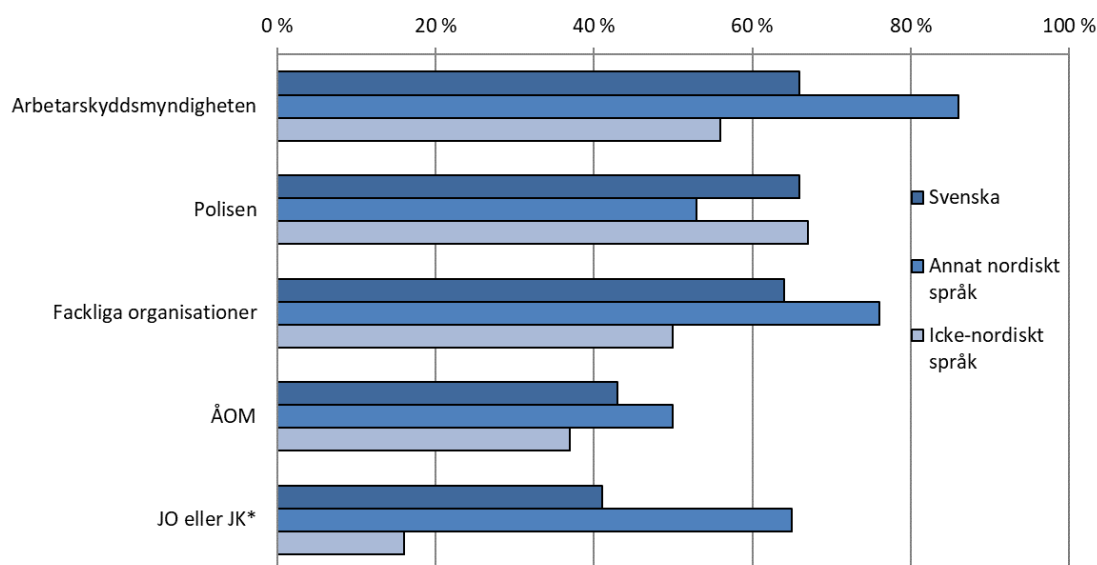


Källa: ÅSUB

Även vissa åldersskillnader framträder i kännedom om de instanser som tar emot anmälan om diskriminering (Figur 17). De som varit länge i arbetslivet (40–69 år) känner oftast till att man kan anmäla diskriminering till fackliga organisationer och Arbetskyddsmyndigheten. En stor andel (80 %) av de yngsta svarande (16–29 år) känner däremot till att man kan anmäla diskriminering till polisen. Kännedom om ÅOM som en instans som tar emot anmälan om diskriminering är sämst bland de yngsta svarande (16–29 år). Endast ungefär var fjärde (24 %) av de yngsta svarande känner till att man kan anmäla diskriminering till ÅOM, vilket är betydligt mindre än bland de övriga svarande. De äldsta svarande (50 år och äldre) känner bäst till möjligheten att anmäla diskriminering till JO eller JK i Finland.

Det finns endast en signifikant skillnad efter de svarandes modersmål vad gäller kännedom om de instanser som tar emot anmälan om diskriminering (Figur 18). De som har annat nordiskt modersmål än svenska känner oftast till att man kan anmäla om diskriminering till JO eller JK i Finland, medan markant mindre andel av de svarande som har annat än nordiskt modersmål känner till denna möjlighet (65 % respektive 16 %).

Figur 18. Andel svarande (%) som haft kännedom om till vilken myndighet man kan anmäla diskriminering, efter modersmål



Källa: ÅSUB

Jämförelser med resultaten bland 16–69-åriga i diskrimineringsundersökningar 2007, 2010 och 2020

I de tidigare diskrimineringsundersökningarna har 58–59 procent känt till definitionen av diskriminering, vilket tyder på en liten ökning av kännedomen i årets undersökning (62 %). I synnerhet har kännedomen blivit bättre bland svarande som har annat än nordiskt modersmål. År 2007 uppgav endast 35 procent av de med annat än nordiskt modersmål att de kände till definitionen av diskriminering, medan andelen år 2010 var hela 64 procent. I årets undersökning har andelen svarande som känt till definitionen av diskriminering och som har annat än nordiskt modersmål ökat ytterligare till 74 procent. Man bör dock observera att antalet observationer har varit litet³⁷.

Kännedom om att man kan vända sig till fackliga organisationer i samband med diskriminering har ökat sedan de tidigare diskrimineringsundersökningarna (58 % 2007, 55 % 2010 och 65 % 2020). I de tidigare undersökningarna (2007 och 2010) har diskrimineringsombudsmannen på Åland varit en relativt välkänd myndighet och närmast 80 procent av de svarande har känt till att man kan anmäla diskriminering till myndigheten. ÅOM däremot är en ung myndighet som inledde sin verksamhet 2014 och resultaten i årets undersökning visar att kännedom om ÅOM:s verksamhet ännu inte är lika välspredd som det har varit för diskrimineringsombudsmannen. Totalt 42 procent av 16–69-åriga känner till att man kan anmäla diskriminering till ÅOM.

³⁷ Totalt 11 av 31 personer med icke-nordiskt modersmål kände till definitionen år 2007, 21 av 33 personer år 2010 och 31 av 42 personer år 2020.

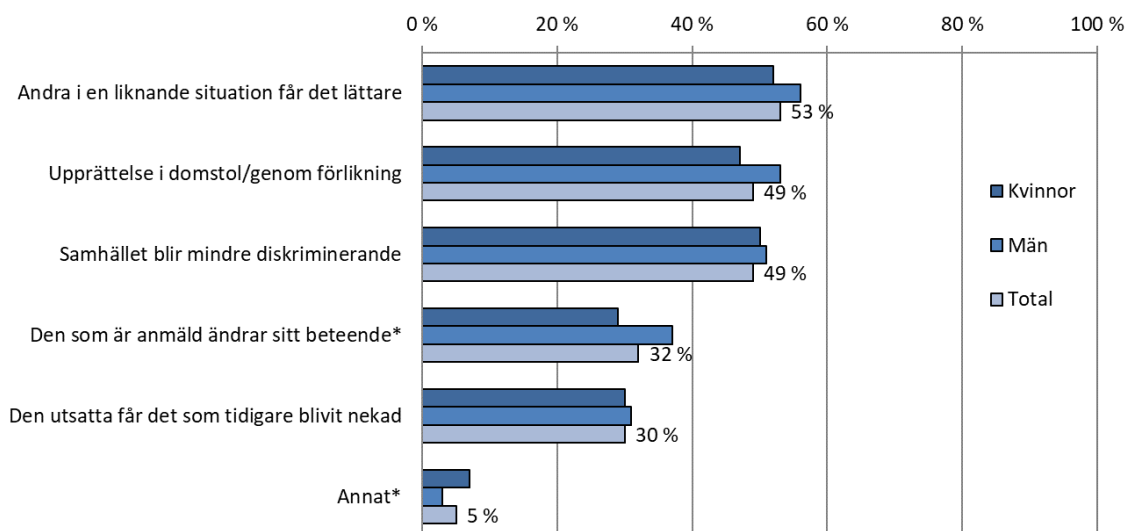
I samtliga undersökningar har personer i arbetsför ålder haft bäst kännedom om till vilka myndigheter man kan anmäla diskriminering. De yngsta svarande (16–29 år) har i samtliga undersökningar haft störst kännedom om att man kan anmäla diskriminering till polisen, medan de med annat nordiskt modersmål än svenska har haft bäst kännedom om JO och JK.

4.2 Rättsliga konsekvenser och andra följder som kan uppstå vid anmälan

För att kartlägga de konsekvenser och följder som kan uppstå i samband med en anmälan om diskriminering ställde vi en fråga "Vilka rättsliga konsekvenser eller andra följder tror du att en anmälan kan få?" (enkätfråga 9). Frågan innehöll sex svarsalternativ.

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

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



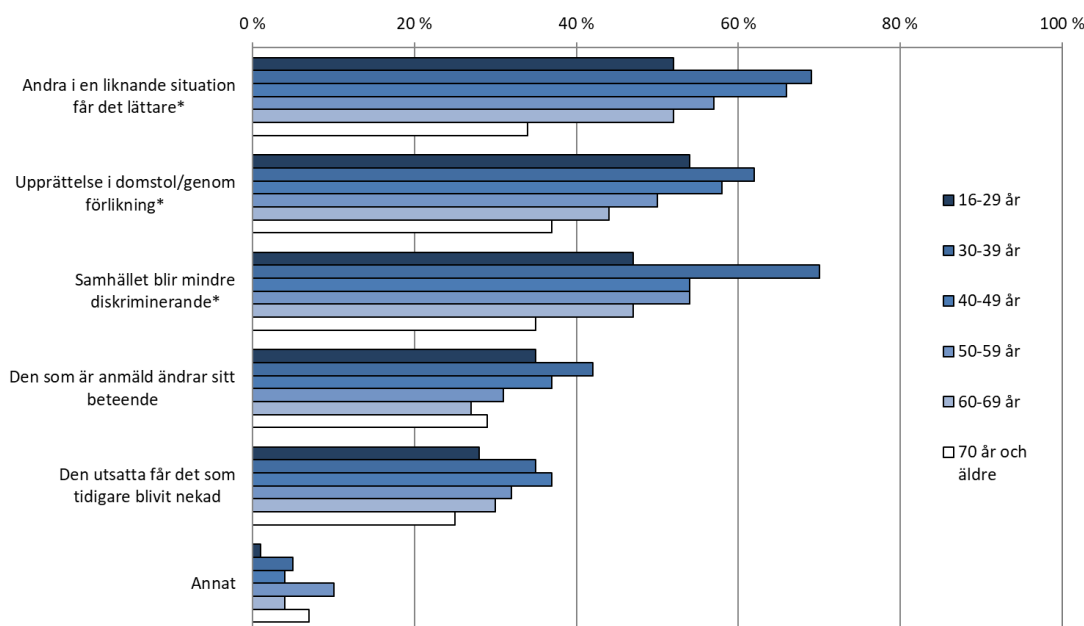
Källa: ÅSUB

Figur 19 visar att fler än varannan svarande (53 %) anser att en anmälan om diskriminering leder till att andra i liknande situationer får det lättare. Totalt 49 procent av alla svarande har även kryssat för att den utsatta får upprättelse i domstol eller genom förlikning samt att en anmälan bidrar till att samhället blir

mindre diskriminerande. Cirka 30 procent av de tillfrågade tror att den som är anmäld för diskriminering ändrar sitt beteende eller att den diskriminerade får det som personen tidigare blivit nekad (till exempel jobbet eller bostaden).

Figur 19 visar även att signifikant flera män (37 %) än kvinnor (29 %) tror att en anmälan kan leda till att den som är anmäld för diskriminering ändrar sitt beteende. För övrigt är svarandelarna relativt lika mellan kvinnor och män.

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



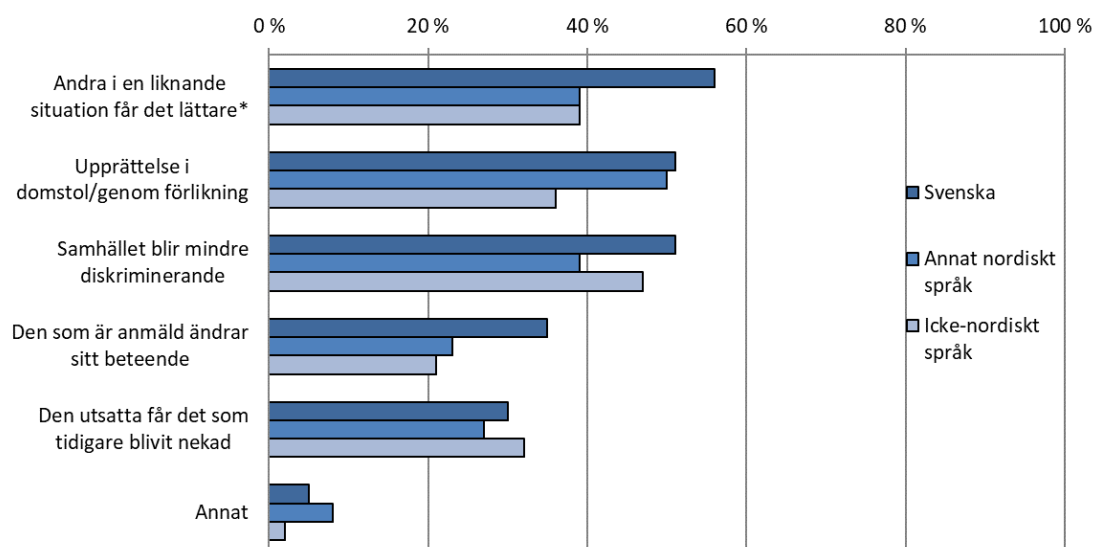
Källa: ÅSUB

Som vi ser i diagrammet ovan (Figur 20) är de äldre svarande ofta mer skeptiska än de yngre svarande vad gäller de rättsliga konsekvenser och andra följder som en anmälan om diskriminering kan medföra. De äldre svarande (70 år och äldre) anser mer sällan än de yngre svarande att en anmälan om diskriminering bidrar till att andra i en liknande situation får det lättare (34 %) eller att den utsatta får upprättelse i domstol alternativt genom förlikning (37 %). Relativt få av de äldsta svarande (35 %) tror även att en anmälan bidrar till att samhället blir mindre diskriminerande.

Åldersgruppen för 30–49-åriga är mest optimistisk i förhållande till rättsliga konsekvenser och andra följder i samband med anmälan om diskriminering. Fler än varannan svarande i denna åldersgrupp anser att en anmälan leder till att andra i en liknande situation får det lättare (69 % bland 30–39-åriga och 66 % bland 40–49-åriga), att den utsatta får upprättelse i domstol eller genom förlikning (62 % bland 30–39-åriga och 58 % bland 40–49-åriga) och att anmälan bidrar till att samhället blir mindre diskriminerande (70 % bland 30–39-åriga och 54 % bland 40–49-åriga).

Indelningen av resultaten enligt modersmål (Figur 21) visar att de svarande som har svenska som modersmål anser i markant större utsträckning än övriga svarande att en diskrimineringsanmälan leder till att andra i en liknande situation får det lättare. I allmänhet anser fler än varannan svarande med svenska som modersmål att en anmälan leder till att andra i liknande situationer får det lättare (56 %), att den utsatta får upprättelse i domstol eller genom förlikning (51 %) och att samhället blir mindre diskriminerande (51 %).

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



Källa: ÅSUB

Totalt 31 personer hade kryssat svarsalternativet "Annat". Många av dessa ansåg att en anmälan om diskriminering inte leder till ändringar utan kan till och med förvärra situationen för den som anmäler (20 svar). Nedan följer ett axplock av övriga svar på detta svarsalternativ:

Skulle vilja att även utseende skulle tas in i lagtexten. Så gott som alla som inte ser ut som "medelsvensson" blir diskriminerade.

Alla ovannämnda konsekvenser vore önskvärt, tyvärr sitter förväntningar väldigt långt inne, även lagstiftning släpar efter.

Oftast förändras ingenting. Speciellt inte då det är en myndighet så skyller de alltid ifrån sig även då man anmält.

Att tillverkarna (mat) inser att de diskriminerar konsumenter med svenska. Att de kan bojkottas av konsumenter.

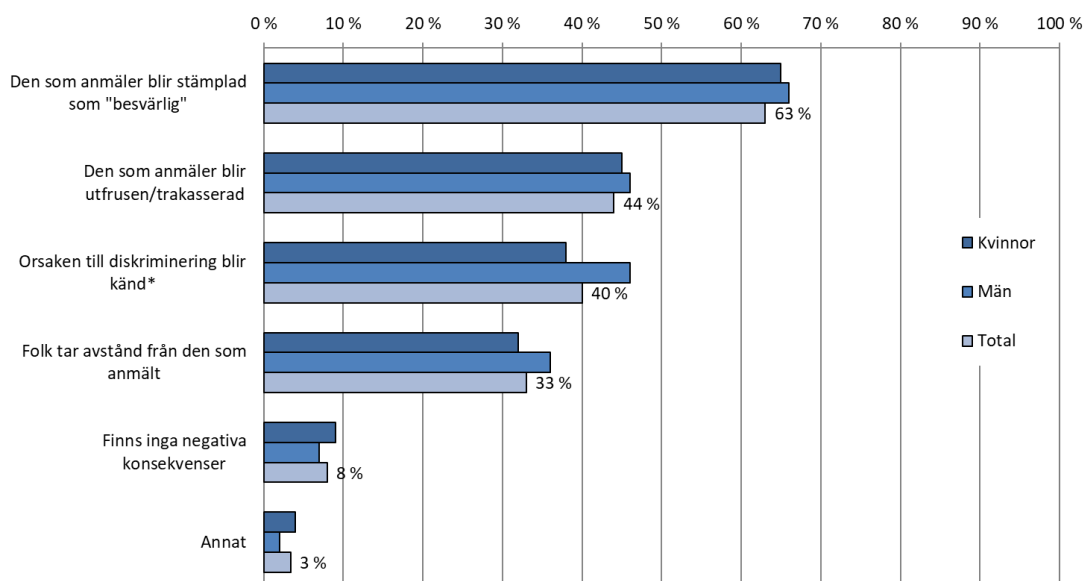
På frågan om vilka negativa konsekvenser en anmälan kan få för personen som anmäler diskriminering (enkätfråga 10) kunde respondenterna kryssa för något

eller några av följande svarsalternativen:

- 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 blir känd i en vidare krets
- Finns inga negativa konsekvenser
- Annat, vad?

Figur 22 visar att totalt 63 procent av de svarande tror att en anmälan kan leda till att anmälaren blir stämplad som besvärlig. Totalt 44 procent av de svarande anser att personen som anmäler diskriminering blir utfrusen eller trakasserad och 40 procent tror att en av konsekvenserna är att orsaken till diskriminering blir känd i en vidare krets. Var tredje svarande (33 %) tror att andra tar avstånd från den som anmält. Endast åtta procent av de svarande har kryssat för svarsalternativet "Finns inga negativa konsekvenser".

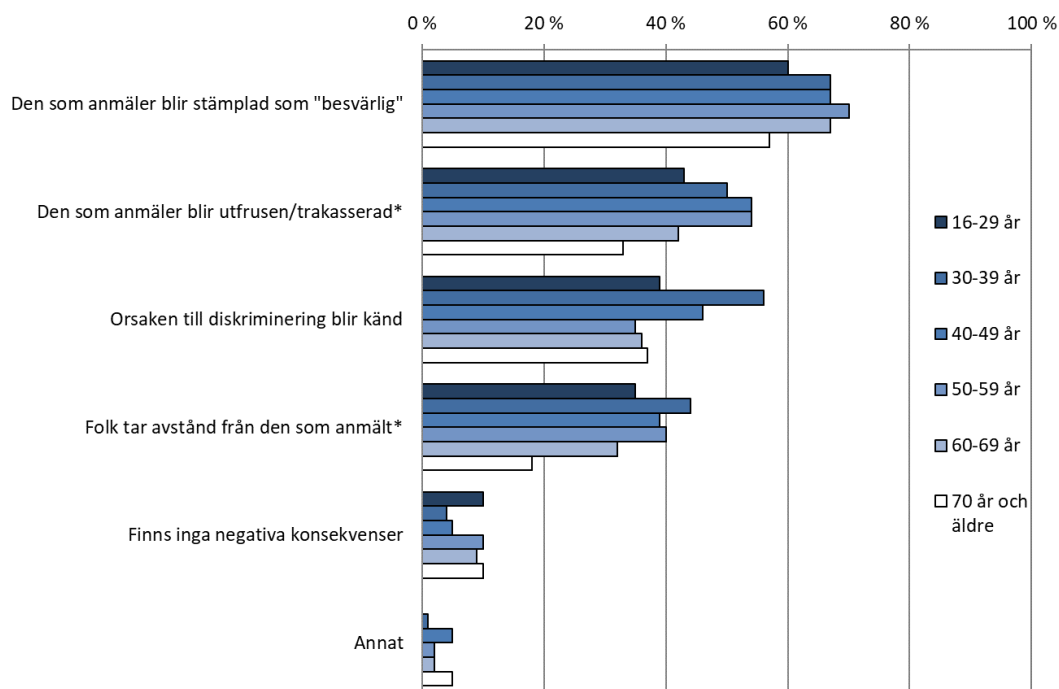
Figur 22. Andel svarande (%) efter förmodade negativa konsekvenser som en anmälan kan få för personen som anmäler, efter kön och totalt



Källa: ÅSUB

Figur 22 visar vissa en signifikant könsskillnad när det gäller förmodade negativa konsekvenser som en anmälan kan få. Markant flera män än kvinnor anser att orsaken till diskriminering kommer att bli känd i en vidare krets på grund av anmälan (46 % respektive 38 %). Svarsandelarna för övriga svarsalternativ är relativt jämnt fördelade mellan kvinnor och män.

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

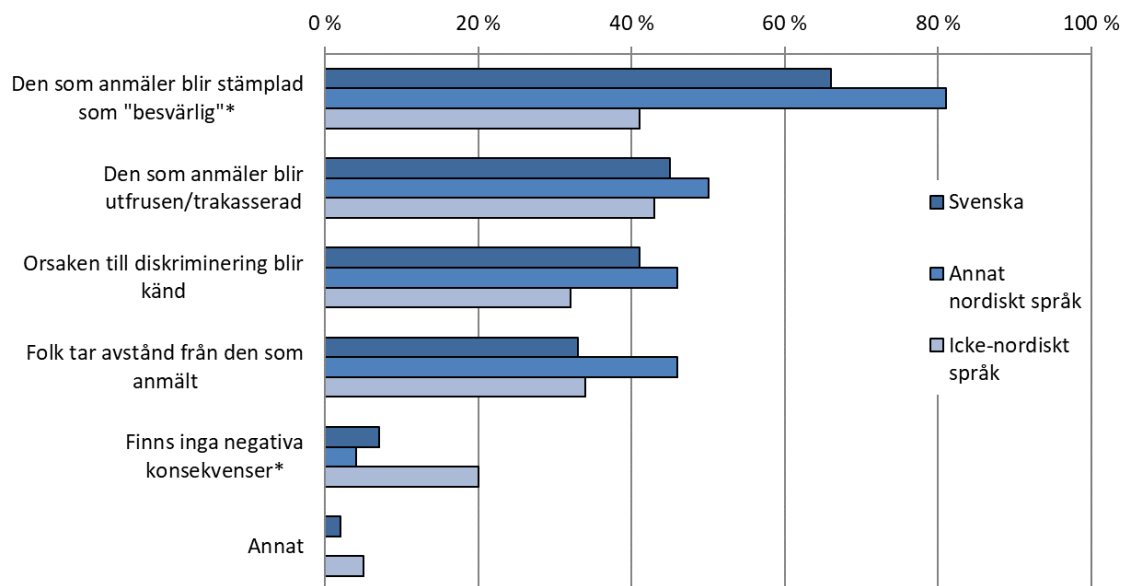


Källa: ÅSUB

Vissa signifikanta åldersskillnader finns för förmodade negativa konsekvenser (Figur 23). Resultaten visar att de äldsta svarande ofta är mer optimistiska vad gäller eventuella negativa konsekvenser jämfört med de andra svarande. De äldsta svarande (70 år och äldre) tror markant mer sällan än de andra svarande att en person som anmäler diskriminering kommer att bli utfrusen eller trakasserad (33 %) eller att folk kommer att ta avstånd från den som anmält (18 %).

De flesta svarande som har svenska (66 %) eller annat nordiskt modersmål (81 %) anser att den vanligaste negativa konsekvensen som en anmälan om diskriminering kan få är att personen som anmäler ses som besvärlig (se Figur 24). De svarande som har annat än nordiskt modersmål är markant mer optimistiska i denna punkt (41 %) och dessa svarande har även markant oftare valt svarsalternativet "Finns inga negativa konsekvenser" med tanke på personen som anmäler diskriminering (20 % respektive 7 % och 4 %).

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



källa: ÅSUB

Totalt 20 personer hade kommenterat om andra konsekvenser i svarsalternativet annat. Nedan finns några exempel på kommentarerna:

There are no negative consequences as long as the report has been kept confidential and the matter handled in more professional way.

Att personen i fråga tar på sig en offerkofta som kan bli omöjlig att ta av sig.

Det beror på vad det handlar om.

Vi bor på Åland, inga tystnadsplikt fungerar.

Kan vara svårare att få nytt jobb.

Jämförelser med resultaten bland 16–69-åriga i diskrimineringsundersökningar 2007, 2010 och 2020

När det gäller rättsliga konsekvenser som en anmälan kan få uppgav ungefär varannan svarande i åldern 16–69 år i årets undersökning att den utsatta får upprättelse i domstol eller genom förlikning (53 %), att andra i en liknande situation får det lättare (59 %) och att anmälan bidrar till att samhället blir mindre diskriminerande (54 %). Resultaten i årets undersökning indikerar ett något mer pessimistiskt förhållningssätt bland de svarande i förhållande till rättsliga konsekvenser. Över 60 procent av de svarande i de tidigare diskrimineringsundersökningarna (2007 och 2010) har trott på upprättelse i domstol eller genom förlikning och över 70 procent att andra i liknande situationer får det

lättare. Att samhället kan bli mindre diskriminerande har ungefär varannan svarande i de tidigare diskrimineringsundersökningarna trott på (56 % båda åren).

Även om resultaten i årets undersökning indikerar att de svarande har blivit mer pessimistiska vad gäller rättsliga konsekvenser i samband med upplevd diskriminering, visar resultaten att konsekvenserna för personen som anmäler diskriminering förmodas vara lindrigare än vad som har rapporterats i de tidigare undersökningarna. Totalt 66 procent av de svarande (16–69 år) i årets undersökning anser att personen som anmäler kommer att bli stämplad som besvärlig, medan de motsvarande andelarna 2007 och 2010 var cirka 80 procent. Ungefär varannan svarande (49 %) i årets undersökning anser att den som anmäler kommer att bli utfrusen eller trakasserad, medan fler än varannan gjorde det i de tidigare undersökningarna (58 % 2007 och 64 % 2010).

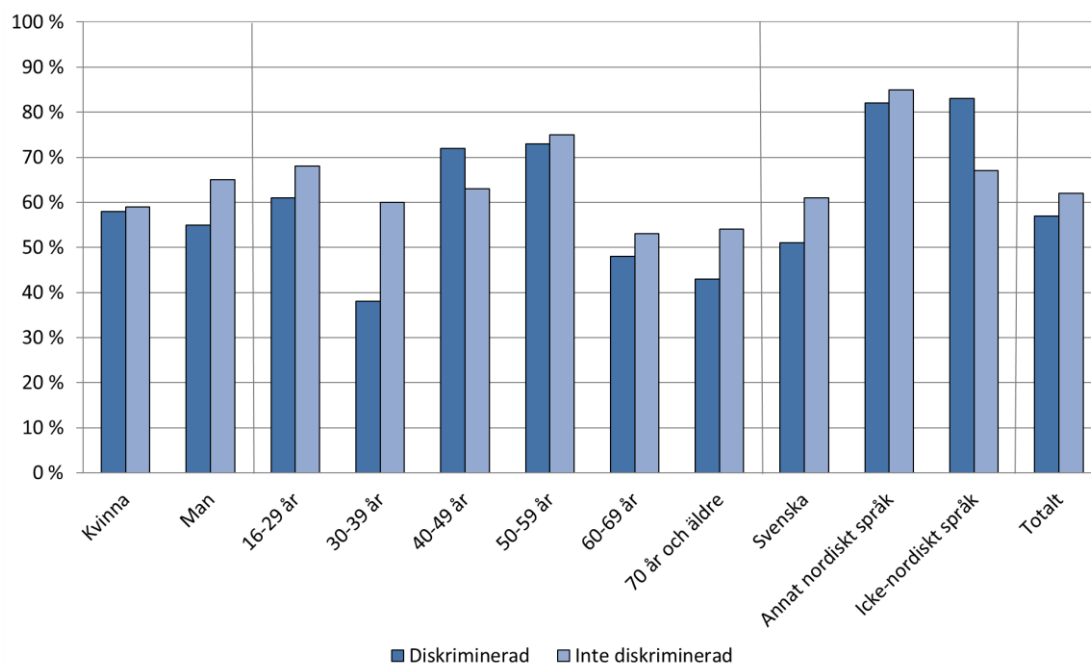
4.3 Jämförelser mellan de som upplevt diskriminering och de som inte gjort det

Resultaten på frågorna om rättsligt skydd mot diskriminering (fråga 7–10) kan jämföras mellan de som upplevt diskriminering och de som inte gjort det. Nedan presenterar vi resultaten för dessa jämförelser i årets undersökning och reflekterar över hur jämförelserna sett ut i de tidigare diskrimineringsundersökningarna 2007 och 2010.

Kännedom om definition av diskriminering och instanser som tar emot anmälan

Resultaten i avsnitt 4.1 visar att 60 procent av de svarande i den här undersökningen kände till definitionen av diskriminering enligt åländsk lag innan de läste den i enkäten. Tittar man närmare på resultatet i *Figur 25* så ser vi att skillnaden i kännedomen är relativt liten mellan kvinnor och män samt mellan olika ålders- och språkgrupper.

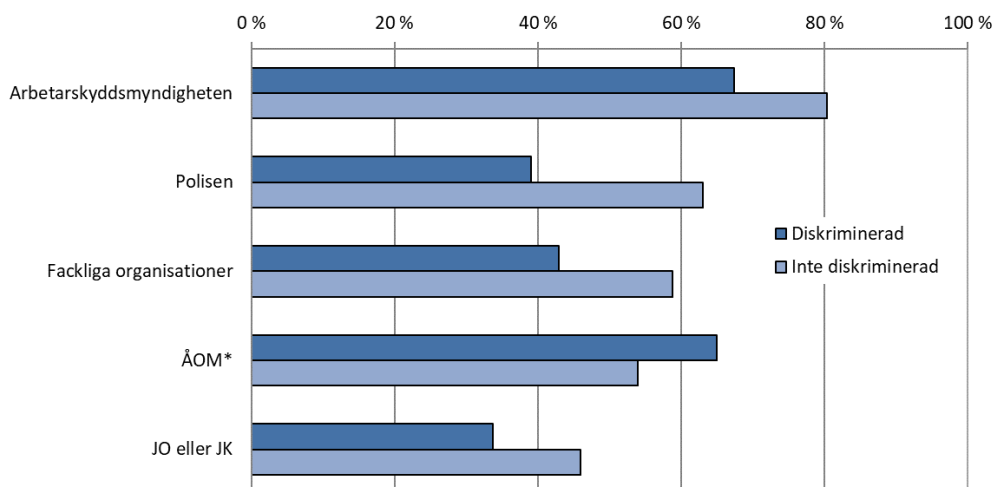
Figur 25. Andel svarande (%) som upplevt/inte upplevt diskriminering på Åland och som haft kännedom om definition av diskriminering, efter kön, åldersgrupp och modersmål



Källa: ÅSUB

Endast en signifikant skillnad finns för resultaten gällande kännedom om de instanser som tar emot anmälan om diskriminering (Figur 26). Resultaten visar att de som har upplevt diskriminering har markant bättre kännedom om ÅOM, som är en relativt ny myndighet på Åland, jämfört med de svarande som inte har upplevt diskriminering (65 % respektive 54 % av de svarande).

Figur 26. Andel svarande (%) som upplevt/inte upplevt diskriminering på Åland och som haft kännedom om till vilka instanser man kan anmäla diskriminering

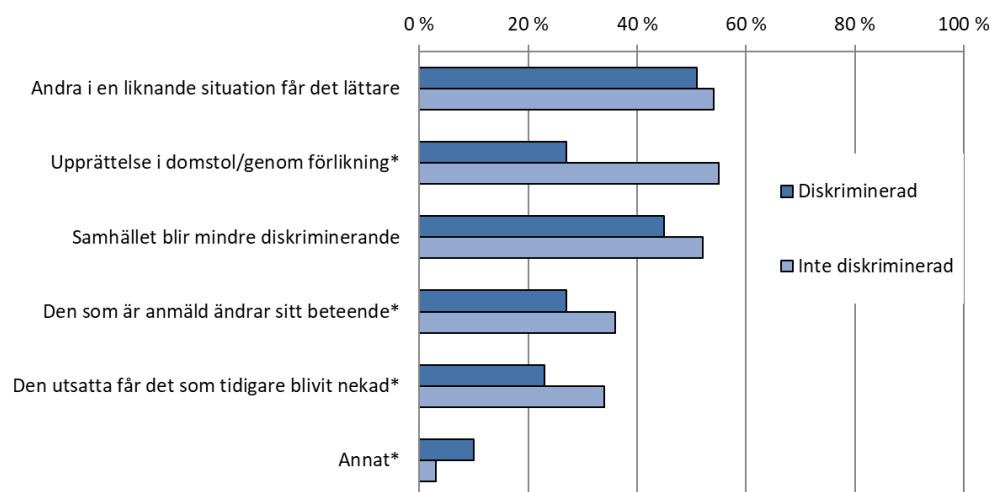


Källa: ÅSUB

Konsekvenser och följder som en anmälan kan få

När det gäller de rättsliga konsekvenser och andra följder som en anmälan om diskriminering kan få, är det tydligt att de som upplevt diskriminering har en mer pessimistisk syn än de som inte upplevt diskriminering. Resultaten i *Figur 27* visar att de som upplevt diskriminering anser markant mer sällan att den utsatta får upprättelse (27 %), att den diskriminerade får jobbet eller liknande som personen blivit nekad (23 %) eller att den som är anmäld för diskriminering ändrar sitt beteende (27 %) jämfört med de som inte upplevt diskriminering (55 %, 34 % och 36 %).

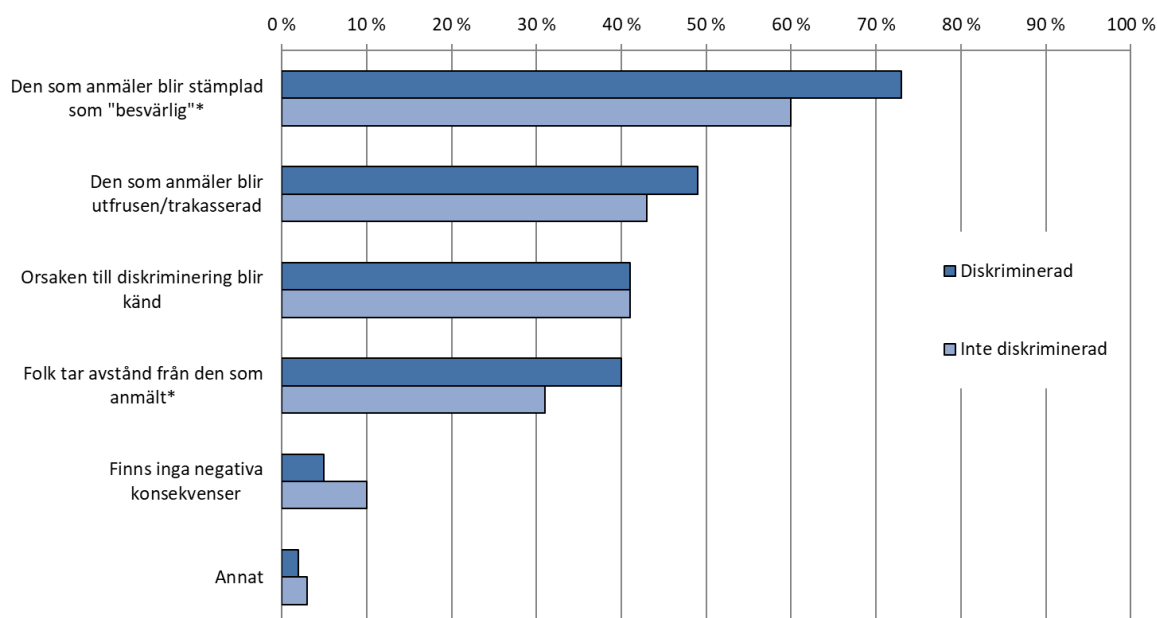
Figur 27. Andel svarande (%) som upplevt/inte upplevt diskriminering på Åland efter möjliga rättsliga konsekvenser och andra följder som en anmälan kan få



Källa: ÅSUB

De som upplevt diskriminering är mer pessimistiska än de som inte upplevt diskriminering även när det gäller eventuella negativa konsekvenser för den som anmäler (*Figur 28*). De som upplevt diskriminering anser oftare att den som anmäler blir stämplad som besvärlig (73 %) och att folk tar avstånd från den som anmält (40 %) jämfört med de som inte har upplevt diskriminering (60 % och 31 %).

Figur 28. Andel svarande (%) som upplevt/inte upplevt diskriminering på Åland efter förmodade negativa konsekvenser som en anmälan kan få för personen som anmäler



Källa: ÅSUB

Jämförelser med resultaten bland 16–69-åriga i diskrimineringsundersökningar 2007, 2010 och 2020

När det gäller kännedom om definitionen av diskriminering och instanserna som tar emot anmälan har skillnaderna mellan de som upplevt och de som inte upplevt diskriminering minskat sedan de tidigare undersökningarna. Däremot för eventuella rättsliga konsekvenser och andra följder är resultaten relativt lika. De som upplevt diskriminering har även i de tidigare undersökningarna haft lägre tilltro till rättsliga konsekvenser och andra följder som en anmälan kan få jämfört med de som inte upplevt diskriminering. I årets undersökning fanns inte heller några signifikanta skillnader bland 16–69-åriga för svarsalternativen "Att andra i liknande situation får det lättare" och att "Att anmälan bidrar till att samhället blir mindre diskriminerande".

I samtliga undersökningar har de svarande som upplevt diskriminering angett i markant högre grad att de tror att den som anmäler diskriminering blir stämplad som besvärlig. Däremot finns det större skillnader i årets undersökning mellan de som upplevt diskriminering och de som inte gjort det när det gäller hur andra ser personen som anmäler, det vill säga svarsalternativen "att den som anmäler blir stämplad som besvärlig" och "att folk tar avstånd från den som anmält". Att olika orsaker till diskriminering blir kända i vidare krets var ett markant vanligare svar bland de som upplevt diskriminering 2007 jämfört med de som inte gjort det.

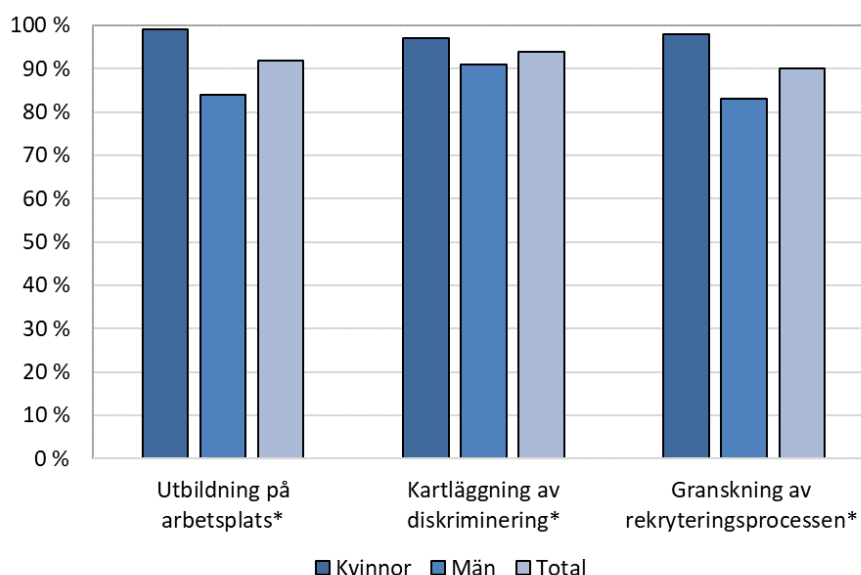
5. Åtgärder mot diskriminering

I årets undersökning kartlägger vi för första gången vilka åtgärder som ålänningar önskar att vidtas mot diskriminering. Enkätfrågorna handlar om mångfald på arbetsplatser, i skolan och i media och med mångfald avses i detta sammanhang motverkande av diskriminering. De åländska resultaten jämförs med motsvarande resultat från Finland och Sverige, som har rapporterats i samband med EU:s undersökning *Discrimination in the European Union* (2019).

5.1 Åtgärder på en arbetsplats för att främja mångfald

Av Figur 29 framgår att närmast alla tillfrågade i den här undersökningen är för åtgärder som främjar mångfald på arbetsplatsen. Totalt 92 procent av de svarande uppger att de är positiva till utbildning i mångfaldsfrågor för arbetsgivare och arbetstagare, vilket är en något större andel än vad som har rapporterats i Finland (81 %) och Sverige (90 %). Totalt 94 procent av de svarande i den här undersökningen är för en kartläggning av eventuell diskriminering på arbetsplatsen³⁸. Slutligen anser även 90 procent av de svarande att de är för en granskning av rekryteringsprocessen för att hindra diskriminering. De motsvarande andelarna för denna fråga var 80 procent i Finland och 86 procent i Sverige.

Figur 29. Andel svarande (%) efter önskade åtgärder på en arbetsplats för att främja mångfald, efter kön och totalt



Not: Figuren visar den totala andelen svarande för svarsalternativen "helt för" och "något för".
Källa: ÅSUB

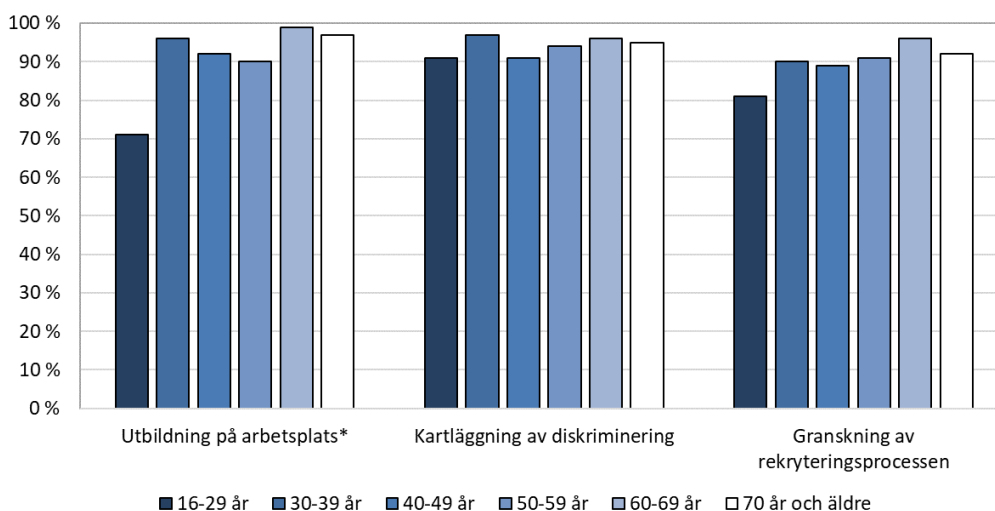
Trots att de svarande är positivt inställda till åtgärder som främjar mångfald på arbetsplatsen visar resultaten att det finns signifikanta könsskillnader i samtliga

³⁸ Frågan är inte helt jämförbar med frågan i EU:s undersökning som handlade om övervakning och evaluering av de grupper på arbetsplatsen som eventuellt är utsatta för diskriminering.

svarsalternativ. Kvinnor är markant oftare än män för vidtagandet av åtgärder för mångfald på arbetsplatsen (se *Figur 29*).

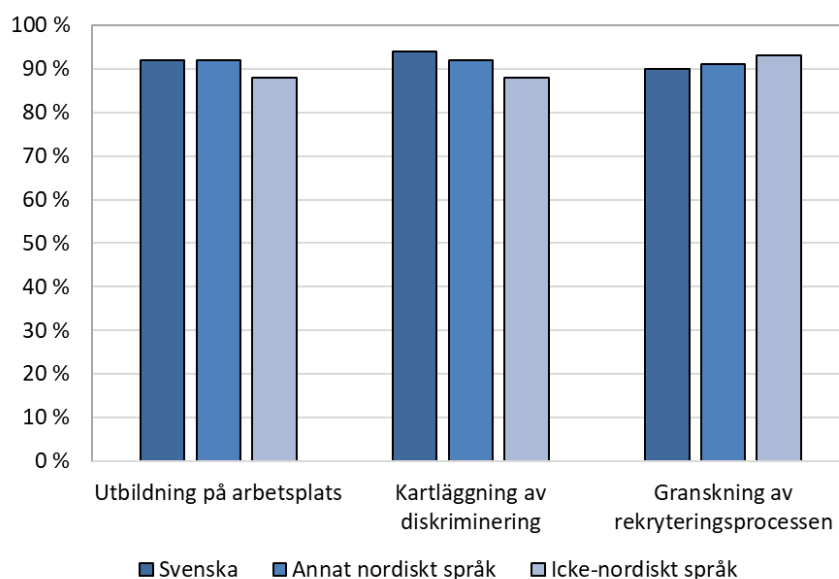
Endast en signifikant åldersskillnad finns bland svarsalternativen gällande åtgärder på arbetsplatsen. Resultaten i *Figur 30* visar att en markant mindre andel av de yngsta svarande (16–29 år) är för utbildning i mångfaldsfrågor på arbetsplatsen jämfört med de övriga svarande.

Figur 30. Andel svarande (%) efter önskade åtgärder på en arbetsplats för att främja mångfald, efter åldersgrupp



Not: Figuren visar den totala andelen svarande för svarsalternativen "helt för" och "något för".
Källa: ÅSUB

Figur 31. Andel svarande (%) efter önskade åtgärder på en arbetsplats för att främja mångfald, efter modersmål



Not: Figuren visar den totala andelen svarande för svarsalternativen "helt för" och "något för".
Källa: ÅSUB

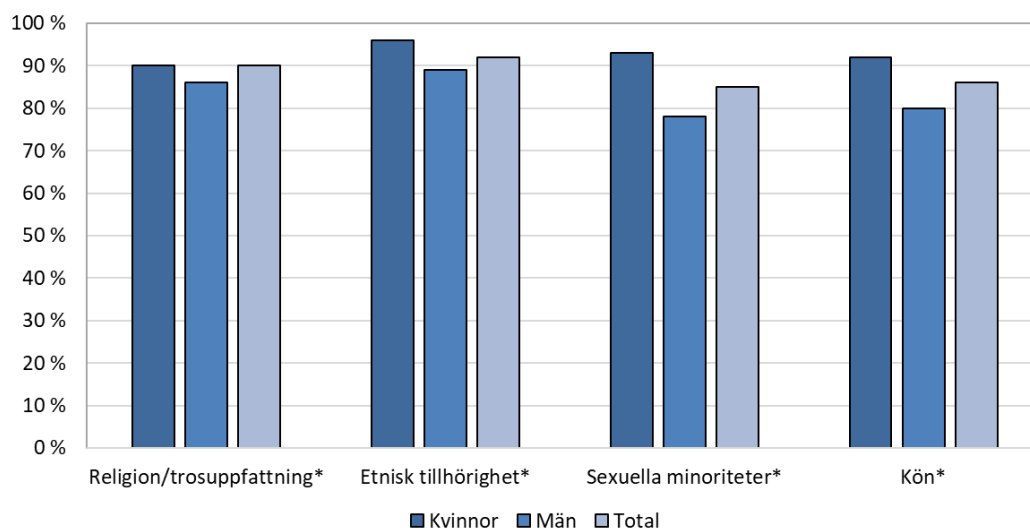
Mellan språkgrupperna fanns inte några signifikanta skillnader vad gäller åtgärder på arbetsplatsen för att främja mångfald (Figur 31).

5.2 Åtgärder i skolan för att främja mångfald

I enkäten ställdes frågor om lektioner och undervisningsmaterial i skolan för att främja mångfald. Över 85 procent av de svarande anser att lektionerna och undervisningsmaterialet i allmänhet bör omfatta information vad det gäller mångfald ur olika perspektiv.

Mångfald kring religion eller trosuppfattning bör behandlas av lektionerna och undervisningsmaterialet i skolan enligt 90 procent av de svarande. I Finland har den motsvarande andelen varit 88 procent och i Sverige 94 procent³⁹. Totalt 92 procent av de svarande anser att information om etnisk tillhörighet bör ingå i undervisningsmaterialet, jämfört med 88 procent i Finland och 94 procent i Sverige. Information om sexuella minoriteter (hbtqia+) bör ingå i undervisningen enligt 85 procent av de svarande, medan motsvarande andel i Finland har varit 80 procent och i Sverige 93 procent. Slutligen ställdes även en fråga om mångfald ur könsperspektivet. Totalt 86 procent av de svarande i den här undersökningen anser mångfald gällande kön bör ingå i lektionerna och undervisningsmaterialet i skolan, jämfört med 78 procent i Finland och 93 procent i Sverige.

Figur 32. 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".

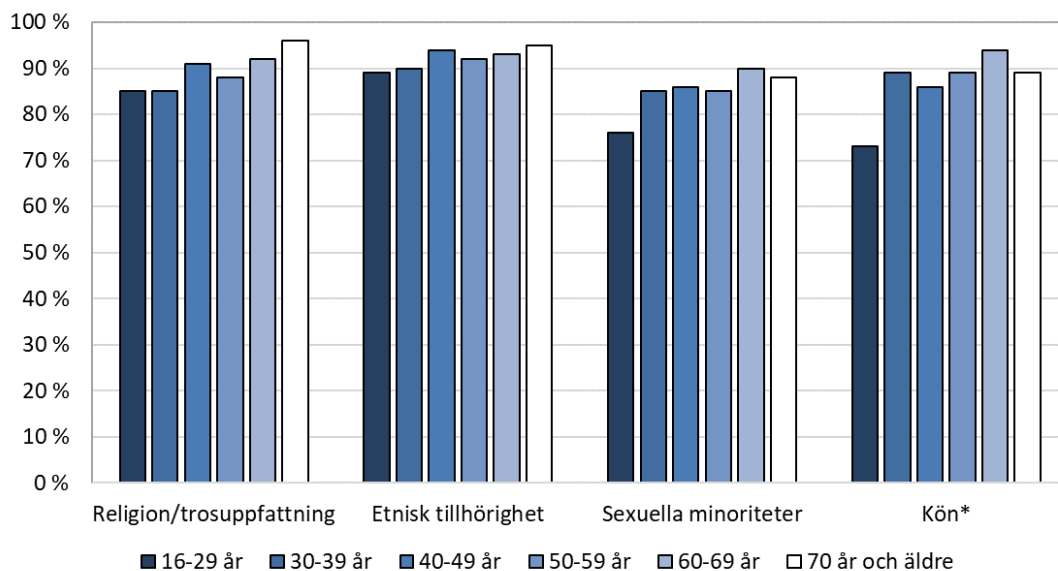
Källa: ÅSUB

Signifikanta könsskillnader för samtliga punkter visar att kvinnor i markant högre grad än män anser att information om mångfald bör ingå i lektionerna och

³⁹ Discrimination in the European Union, 2019.

undervisningsmaterialet i skolan (Figur 32).

Figur 33. Andel svarande (%) efter information om mångfald som lektioner och undervisningsmaterial bör inbegripa, efter åldersgrupp

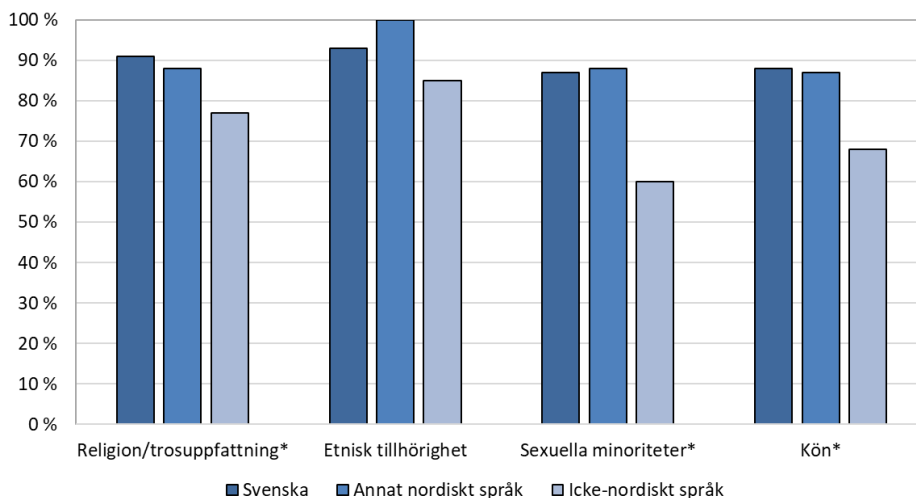


Not: Figuren visar den totala andelen svarande för svarsalternativen "instämmer helt och hållet" och "instämmer delvis".

Källa: ÅSUB

Endast en signifikant åldersskillnad finns i resultaten (Figur 33). Resultaten visar att de yngsta svarande (16–29 år) mer sällan än de övriga svarande anser att information om mångfald vad gäller kön bör ingå i lektionerna och undervisningsmaterialet i skolan.

Figur 34. 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".

Källa: ÅSUB

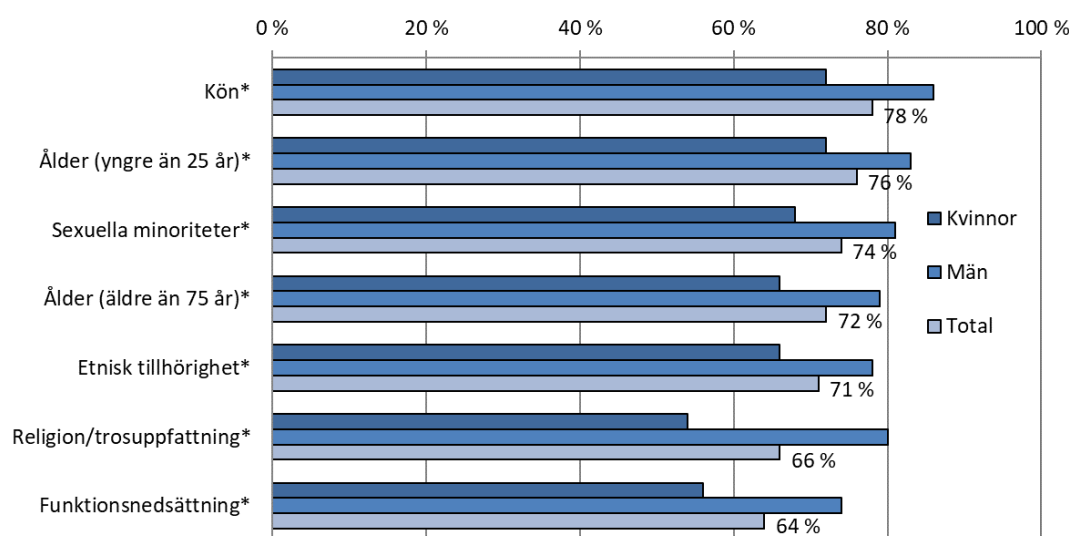
Slutligen finns flera signifikanta skillnader i förhållande till de svarandes modersmål (Figur 34). De som har annat än nordiskt modersmål än svenska anser markant mer sällan än övriga svarande att information om religion eller trosuppfattning, sexuella minoriteter (hbtqia+) och kön bör ingå i lektioner och undervisningsmaterialet i skolan.

5.3 Åtgärder i media för att främja mångfald

En av frågorna kring önskade åtgärder mot diskriminering handlar om synliggörandet av mångfald i de åländska medierna (tidningar, radio, tv). En relativt stor andel av de svarande anser att det förekommer tillräcklig mångfald i media vad det gäller kön och ålder (se Figur 35). Totalt 78 procent av de svarande i den här undersökningen anser att det finns tillräcklig mångfald i de åländska medierna gällande kön (57 % i Finland och 39 % i Sverige), 76 procent gällande personer yngre än 25 år (66 % i Finland och 72 % i Sverige) och 72 procent vad gäller personer äldre än 75 år (63 % i Finland och 43 % i Sverige). För samtliga punkter har andelarna varit lägre i Finland och Sverige.

För sexuella minoriteter (hbtqia+) och etnisk tillhörighet anser 74 procent respektive 71 procent av de svarande att det förekommer tillräcklig mångfald i de åländska medierna. Andelarna är högre i Finland (79 % respektive 73 %) men lägre i Sverige (61 % respektive 64 % i Sverige). Totalt 66 procent av de svarande anser att det förekommer tillräcklig mångfald i de åländska medierna vad gäller religion eller trosuppfattning. Även för denna punkt har andelen varit högre i Finland (73 %) och lägre i Sverige (53 %).

Figur 35. Andel svarande (%) som anser att det finns tillräcklig mångfald i de åländska medierna gällande angivna aspekter, efter kön och totalt



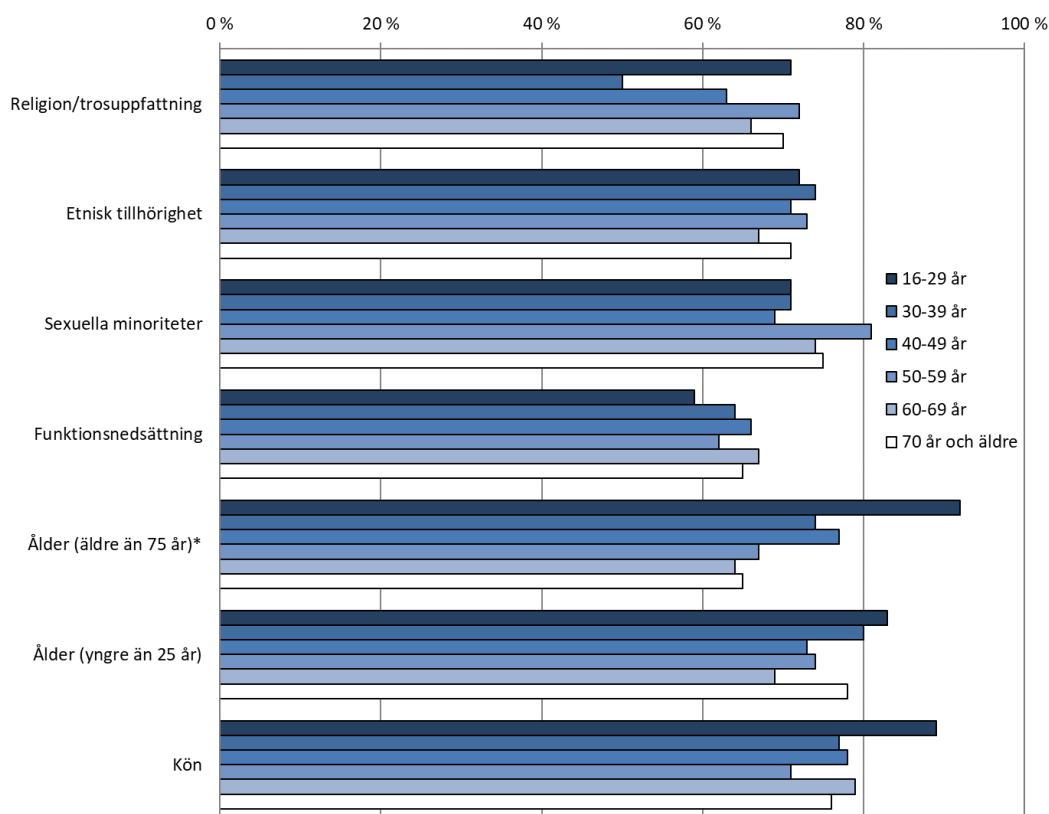
Not: Figuren visar den totala andelen svarande för svarsalternativen "ja, absolut" och "ja, till en viss del".

Källa: ÅSUB

De lägsta svarsandelarna för tillräcklig mångfald i de åländska medierna finns för funktionsnedsättning. Endast 64 procent anser att det förekommer tillräcklig mångfald i media vad det gäller personer med funktionsnedsättning (72 % i Finland och 33 % i Sverige).

För samtliga svarsalternativ gällande mångfald i de åländska medierna finns det en signifikant könsskillnad som visar att män i större utsträckning än kvinnor anser att det redan förekommer tillräcklig mångfald i medierna (Figur 35). Skillnader mellan kvinnor och män framkommer även i andra åländska medieundersökningar. I undersökningen om förstasidesstoff och ledare i åländsk lokalmedia (2020) rapporteras att nyheter som karaktäriseras av politik och regering samt ekonomi domineras långt av män, medan kvinnor generellt förekommer i högre grad i nyheter som handlar om sociala frågor⁴⁰. Trots detta konsumeras medierna (tidningar, radio och tv) i lika hög grad av både kvinnor och män⁴¹.

Figur 36. Andel svarande (%) som anser att det finns tillräcklig mångfald i de åländska medierna gällande angivna aspekter, efter åldersgrupp



Not: Figuren visar den totala andelen svarande för svarsalternativen "ja, absolut" och "ja, till en viss del".
Källa: ÅSUB

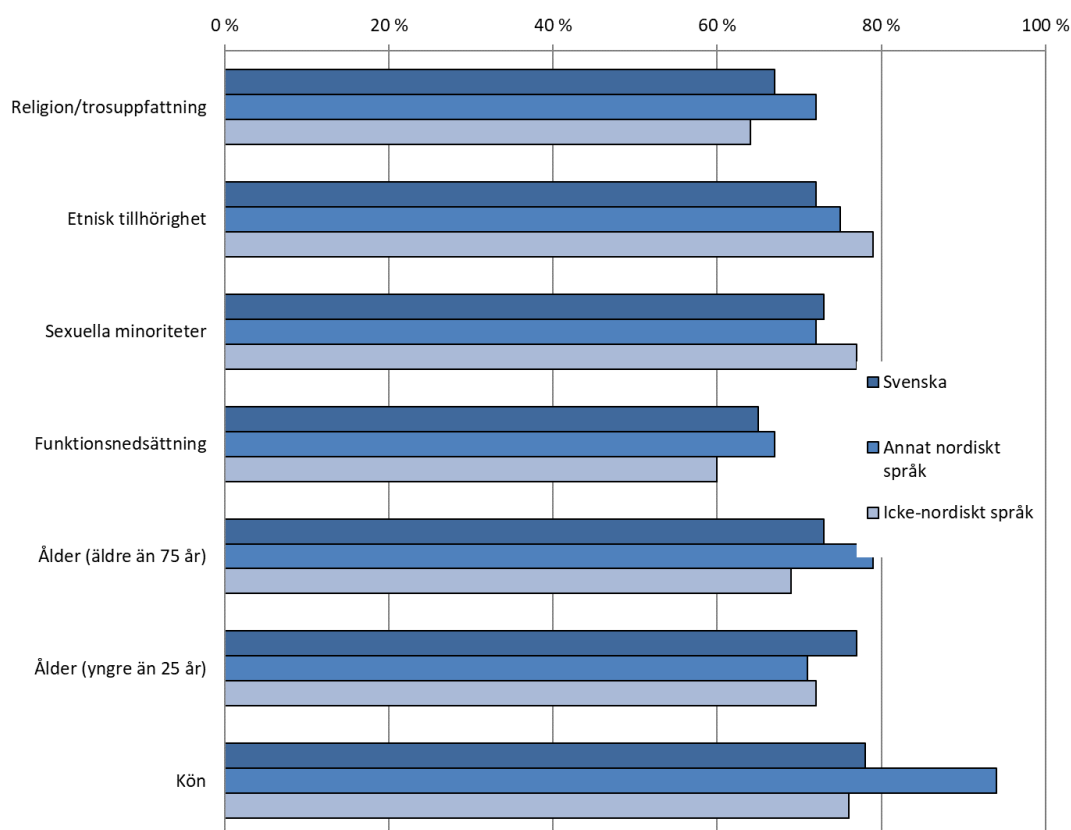
⁴⁰ Vem är viktig? (2020).

⁴¹ ÅSUB Rapport 2020:6.

Endast en signifikant åldersskillnad finns i materialet och visar att i synnerhet de yngsta svarande (16–29 år) anser att det finns tillräcklig mångfald i de åländska medierna vad gäller personer äldre än 75 år (Figur 36).

Figur 37 visar svarfördelningen mellan svarande med olika modersmål. Svarsandelarna var relativt jämnt fördelade mellan språkgrupperna.

Figur 37. Andel svarande (%) som anser att det finns tillräcklig mångfald i de åländska medierna gällande angivna aspekter, efter modersmål



Not: Figuren visar den totala andelen svarande för svarsalternativen "ja, absolut" och "ja, till en viss del".

Källa: ÅSUB

6. Strukturer och mekanismer bakom upplevd diskriminering

Enskilda personers berättelser belyser den bredd och mångfald som framträder i upplevd diskriminering. I det här kapitlet använder vi intervjumaterial bestående av fallexempel som beskriver hur upplevd diskriminering kan se ut i olika sammanhang. Intervjuer med fem privatpersoner kompletteras med svars materialet som 28 ålänningar skickade in genom den parallella inbjudan till undersökningen som var riktad till allmänheten utanför urvalet⁴². För att synliggöra de strukturer som bidrar till upplevd diskrimineringen intervjuades även sakkunniga på Åland. Sammanlagt nio representanter för intresseorganisationer, föreningar, myndigheter och liknande deltog som sakkunniga i den här undersökningen.

Strukturell diskriminering skapas och möjliggörs av de normer, regler och processer som lever i företags, myndigheters och andra institutioners verksamhet och som antingen direkt eller indirekt påverkar upplevelser av diskriminering⁴³. Strukturell diskriminering har identifierats bland annat på **arbetsmarknaden**, både inom den privata och den offentliga sektorn⁴⁴. Resultaten i den här undersökningen visar att den oftast förekommande platsen för upplevd diskriminering är arbetsplatsen och att diskriminering upplevs även i samband med jobbsökande. Undersökningar i Sverige har visat att det inom **hälso- och sjukvård samt äldreomsorg** är viktigt att motarbeta normer som pekar ut specifika grupper som annorlunda eller problematiska⁴⁵. I detta kapitel kartlägger vi strukturell diskriminering inom hälso- och sjukvård samt äldreomsorg både ur patienternas eller klienternas och de anställdas perspektiv. Slutligen lyfter vi fram **specifika perspektiv** på upplevd diskriminering i grupper som anses ha ökad risk för diskriminering i samhället, nämligen bland de äldsta, personer med funktionsnedsättning, de inflyttade och sexuella minoriteter (hbtqia+).

6.1 Strukturell diskriminering på arbetsmarknaden

Strukturell diskriminering på arbetsmarknaden påverkar vissa grupper arbetsförhållanden och möjligheter till arbete bland annat ifråga om arbetstider, löner och karriärmöjligheter. I detta avsnitt återger vi upplevelser av diskriminering i arbetslivet och i samband med arbetssökande.

Privata sektorn

Vårt första fallexempel är en privatperson som har upplevt diskriminering på sin arbetsplats inom den privata sektorn. I ett småskaligt samhälle kan nära släktband missgynna personen på ett sätt som leder till diskriminerande särbehandling på arbetsplatsen och den upplevda diskrimineringen i vårt fallexempel har grundat sig

⁴² Allmänheten hade möjlighet att svara på enkätfrågorna via ÅOM:s hemsida <https://www.ombudsman.ax/>. Se även Bilaga 3.

⁴³ Burns, 2008; SOU 2005:56.

⁴⁴ SOU 2005:56.

⁴⁵ SOU 2005:56.

på personens nära relation eller släktband med specifika personer. Den diskriminerande särbehandlingen som personen upplevt handlar bland annat om åtgärder som den nya ledningen vidtog efter sitt tillträde i företaget. Personen i vårt fallexempel berättar att i dessa åtgärder ingick bland annat en varning som utdelades till den anställda utan grund och under personens semester. Ledningen önskemål var att den anställda skulle säga upp sig genom att skriva under en skriftlig uppsägning som hade förberetts på förhand. Personen i vårt fallexempel tydliggör att det inte fanns några specificerade uppgifter om vilka ärenden eller uppgifter som personen skulle ha misskött. Förutom att en giltig grund för uppsägning ska kunna visas i en sådan situation, ska en uppsägning även föregås av förberedande förhandlingar, vilket inte inträffade i detta exempel.

Diskriminering på arbetsplats sker ofta genom att utestänga och begränsa den anställda i sina arbetsuppgifter⁴⁶. I vårt fallexempel berättar personen att eftersom den anställda inte ville säga upp sig var ledningens önskemål att personen flyttar till en annan enhet. Flytten hade inneburit markanta ändringar bland annat i arbetets innehåll och natur samt i arbetstider. Slutligen fördelades personens arbetsuppgifter till en nyanställd, medan nya uppgifter fördelades till personen i vårt fallexempel.

De svarande som deltog i undersökningen utanför urvalet rapporterar om situationer inom den privata sektorn där moderskapsledighet har varit en missgynnande faktor för den anställda. I upplevd diskriminering ingår även kränkningar, hot från ledningen och sexuella trakasserier. En svarande berättar att kraven på ett arbete som var lediganslaget ändrades efter att personen skickat in sin arbetsansökan (som fyllde alla krav) och att personen upplevt att ålänningar kan avancera på arbetsplats utan krav på utbildning, medan andra anställda som är kvalificerade blir nekade. Att vara utsatt för diskriminering på en arbetsplats är psykiskt tungt och kan ofta leda till sjukskrivningar. Personen i vårt fallexempel understryker att diskriminering på en arbetsplats blir möjligt om ledningens allmänna attityd i förhållande till personalen är hård och nonchalerande. Ledningen behöver följa de regler och avtal som finns gällande hur man får flytta personal mellan enheter, ändra eller byta anställdas arbetsuppgifter och liknande. Enligt personen i vårt fallexempel var utvecklingssamtal sällan eller oregelbundet förekommande på arbetsplatsen och personalmöten, kartläggningar kring arbetstrivsel och liknande var ytterst sällsynta.

Att prata öppet om upplevd diskriminering kan vara svårt i ett småskaligt samhälle. Resultaten i den här undersökning visar att det ofta finns en rädsla att den som anmäler diskriminering stämplas som besvärlig (se resultaten i avsnitt 4.2). Det kan också vara svårt att berätta om upplevd diskriminering på grund av rädslan för ytterligare negativa konsekvenser för den utsatta. För personen i vårt fallexempel var stödet från övrig personal oerhört viktigt, då personen som upplever diskriminering ofta befinner sig i ett mycket sårbart läge. Även om konkret hjälp uteblir kan möjligheten att prata om och reflektera över det upplevda

⁴⁶ Forskningsöversikt om trakasserier inom utbildning och arbetsliv, 2012.

med andra i personalen ge stöd i situationen. Att uppleva diskriminering på arbetsplatsen är psykologiskt nedbrytande och för den utsatta är det centralt att få bekräftelse på att man inte är "felaktig" eller har gjort någonting fel. Av studier framgår att diskriminering ofta blir alltmer tydligt och systematiskt med tiden genom accelererande handlingar som är orättvisa mot personen⁴⁷. Till exempel blir den utsatta alltmer systematiskt bortplockad i möten och andra viktiga arbetssammanhang. Sårbarheten i samband med diskriminering på arbetsplatsen grundar sig på obalansen som finns i makten mellan den utsatta och ledningen. Att ha god kännedom om diskriminering och de instanser som kan ge stöd och hjälp i situationen är en fördel för en person som upplever diskriminering på sin arbetsplats.

Fackförbund och -föreningar fungerar som experter i arbetslivsfrågor och kan även driva misstänkta diskrimineringsmål till domstolen. Enligt lagstiftningen kring diskriminering och jämställdhet har arbetsgivaren skyldighet att aktivt främja likabehandling av anställda och i vissa fall göra upp planer som främjar likabehandling på arbetsplatsen⁴⁸. Ur fackets perspektiv kan diskriminering se ut på olika sätt. Bland annat kan vissa yrkesroller ha en relativt låg status på arbetsmarknaden, vilket gör dem sårbara för eventuella brott mot kollektivavtalen. Om dessa yrkesgrupper till en övervägande del består av utländsk arbetskraft stärks sårbarheten, eftersom de anställda inte nödvändigtvis har kunskap om de rättigheter som anställda inom den privata sektorn har rätt till. Bland annat de anställdas eventuella rätt till övertidsersättning, semester och liknande kan vara främjande för utomnordiska anställda som nyligen anlant till Åland. Dessa fall handlar enligt sakkunniga i den här undersökningen dock oftast om brott mot de minimikrav som dokumenteras i kollektivavtalen – inte nödvändigtvis om diskriminering.

Enligt sakkunniga kan diskriminering på arbetsplatsen också handla om åldersdiskriminering i situationer där uppsägningen syftar till att hålla företagets lönekostnader så låga som möjligt. Äldre anställda har ofta högre löner på grund av ålderstillägg och mer omfattande semesterförmåner än de yngre anställda. Om en äldre anställd dessutom har flera eller långa sjukskrivningar eller om personen är fackligt aktiv kan risken för uppsägning enligt sakkunniga öka. En sådan uppsägning kan till exempel under coronapandemin göras med en hänvisning till ekonomiska och produktionsmässiga orsaker. Om grunderna inte kan bevisas eller om samarbetsförhandlingar inte förekommit, kan fallet handla om diskriminering på arbetsplatsen. Enligt samarbetslagen⁴⁹ ska samarbetsförhandlingar inledas om arbetsgivaren överväger åtgärder som kan leda till minskning av arbetskraften.

Enligt sakkunniga i den här undersökningen är diskrimineringssituationer i arbetslivet i allmänhet svåra att bevisa. De vanligaste fallen av upplevd

⁴⁷ Se t.ex. *Forskningsöversikt om trakasserier inom utbildning och arbetsliv*, 2012.

⁴⁸ Arbetsplatser med mer än 30 anställda ska göra upp planer som främjar likabehandling, *Diskrimineringslag i Finland* 1325/2014, par. 7. Se även t.ex. <https://www.pam.fi/sv/nyheter/artikel/identifiera-och-ta-itu-med-diskriminering-i-arbetslivet.html>

⁴⁹ Lag om samarbete inom företag 2007/334.

diskriminering inom den privata sektorn handlar enligt sakkunniga om ålder, kön eller oönskade kopplingar till facket. Småskaligheten på Åland gör att man till exempel som anställd i ett familjeföretag kan uppleva diskriminering i förhållande till kollegor som har ett släktband med ägarna. Å andra sidan kan anställda med släktband ofta ha sämre förmåner än övriga när det gäller till exempel löner, övertids- eller semesterförmåner. Enligt sakkunniga i den här undersökningen är det inom vissa branscher relativt ovanligt med förtroendemän, vilket gör processerna mer komplicerade. Till exempel i samband med upplevd diskriminering ska förtroendemannen enligt förhandlingsordningen hjälpa till i förhandlings- och utredningsprocessen. I vissa fall kan fackföreningen följa med till möten mellan ledningen och den anställda. För fackföreningar är det viktigt att information om de anställdas rättigheter når bland annat den utländska arbetskraften på Åland, men för att få tillgång till fackets rättshjälp kan det finnas krav om medlemskap som pågått en viss tidsperiod innan hjälp kan beviljas. Att förmedla liknande information till den utländska arbetskraften kan vara en utmaning på grund av den anställdas bristfälliga språkkunskaper. Att den utländska arbetskraften konkurrerar på lika villkor som andra på den åländska arbetsmarknaden borde dock enligt sakkunniga ses som en stor fördel för Åland under de ekonomiskt svåra tiderna.

Arbetskyddsmyndigheten övervakar förbudet mot diskriminering inom den privata sektorn på Åland, men gäller det diskriminering på grund av kön inom arbetslivet är det JÄMO i riket som övervakar förbudet. Tjänstemän inom åländsk offentlig sektor faller under ÅOM, medan arbetstagare inom åländsk offentlig sektor faller under arbetskyddsmyndigheten. Arbetskyddsförvaltningen utövar tillsynen enligt anvisningarna⁵⁰ antingen på kundinitiativ eller i samband med en arbetsplatsinspektion. I situationer där arbetsgivaren har försummat sina skyldigheter eller där ett ärende gett anledning till ett antagande om diskriminering utan att arbetsgivaren kunnat påvisa någon legitim grund för särbehandlingen, meddelas arbetsgivaren en anvisning eller uppmaning i inspektionsberättelsen. Enligt arbetskyddsmyndighetens rapport⁵¹ kontaktades den nationella myndigheten cirka 180 gånger om tillsynsbegäran angående diskriminering under 2019. I ungefär vart tredje fall rörde ärendet den anställdas hälsotillstånd, till exempel sjukfrånvaro. Minst förekommande var tillsynsbegäran om diskriminering på grund av familjerelationer, religion, politisk verksamhet och sexuell läggning.

Till arbetskyddets främsta uppgifter på Åland (på land) hör övervakning av utländsk arbetskraft. Eftersom den inflyttade arbetskraften kan ha svårt att känna till de lagar och förordningar som gäller på Åland, relaterar diskriminering i dessa fall ofta till okunskap om reglerna kring löner och arbetstid samt till beroendeskaper som kan finnas bland den utländska arbetskraften i förhållande till arbetsgivaren. Förutom lagar och förordningar kring löner och arbetstider finns det krav på skriftliga arbetsavtal. Skriftliga arbetsavtal krävs bland annat i samband med registreringen vid FPA. Har inte den utländska anställda registrerats vid FPA och

⁵⁰ Arbetskyddstillsynens anvisningar 2/2016.

⁵¹ Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2019.

personen hamnar i en arbetsolycka eller blir långvarigt sjuk, blir den anställda utan sociala förmåner som personen annars skulle haft rätt till. För att förebygga utnyttjandet av förmånssystem på ett olagligt sätt är det enligt sakkunniga även viktigt att det finns tillräckligt med kontakter bland annat mellan arbetsmarknadsmyndigheterna och de registrerade kunderna vid AMS.

AMS har på många sätt en nyckelposition i förebyggandet av diskriminering på arbetsmarknaden på Åland. Enligt landskapslagen har landskapets arbetsmarknadspolitiska verksamhet som en av sina huvuduppgifter att motverka diskriminering på arbetsmarknaden, underlätta för personer med svag ställning på arbetsmarknaden att få arbete och förhindra utslagning från arbetsmarknaden⁵². Tidigare studier har visat att diskriminering ofta kan handla om att en person blir bortvald på osaklig grund i rekryteringsprocessen eller att en grupp blir "inlåst" i okvalificerade och lågbetalda arbeten⁵³. Diskriminering i arbetslivet behöver enligt sakkunniga i den här undersökningen bekämpas inom alla branscher på Åland, men ytterligare åtgärder kan eventuellt behövas i synnerhet inom de branscher där risken för utnyttjande av utländsk arbetskraft kan förekomma.

Offentliga sektorn

Vårt andra fallexempel handlar om en privatperson som har upplevt diskriminering på sin arbetsplats inom den offentliga sektorn i samband med arbetssökande. Språket används ofta som grund för att förklara skillnader i villkor på arbetsmarknaden och i samband med arbetssökande. Enligt personen i vårt fallexempel var språket den avgörande faktorn för hur tjänsten tillsattes, då tjänsten tilldelades en person utan behörighet för tjänsten men med svenska som modersmål, i stället för personen med behörighet för tjänsten men med ofullständiga kunskaper i svenska. Personen i vårt fallexempel har även upplevt lönediskriminering, eftersom lägre lön betalades på grund av ofullständiga kunskaper i svenska. Som nyinflyttad kan det vara svårt att få stöd i samband med upplevd lönediskriminering om man inte vet vilken instans man ska vända sig till för hjälp och råd. I detta fall upplevde personen en rädsla för att försämra sina arbetsmöjligheter på Åland genom att ta upp ärendet om upplevd diskriminering och därmed bli stämplad som besvärlig. Rädslan för negativa följder minskar även benägenheten att söka rättslig hjälp i samband med upplevd diskriminering. Enligt personen i vårt fallexempel är man som nyinflyttad tvungen att acceptera den småskaliga arbetsmarknaden på Åland, att situationer som kan upplevas som diskriminering förekommer och att man inte ska "ställa till det". Enligt personen finns det liknande problematik i trivselundersökningar och liknande, då öppenhet och ärlighet om upplevd diskriminering eller andra otrevliga situationer kan straffa personen som lyfter fram frågan inför ledningen.

Olika strukturer och mekanismer kan bidra till den upplevda diskrimineringen inom arbetsmarknaden och studier har visat att exkluderande mekanismer

⁵² LL 2006:8, par. 2.

⁵³ Se t.ex. *Diskriminering i arbetslivet*, 2017. Diskriminering kan förekomma i områden som till exempel tillgång till arbete, arbetsförhållanden, arbetsmiljö och utbildning.

förekommer i samband med rekryteringsprocesser⁵⁴. Personen i vårt fallexempel upplever att ett utländskt namn kan missgynna personen vid arbetssökande och att namnbytet från ett utländskt till ett svenskt namn hjälpte personen att få jobb på Åland. Studier i Sverige har visat att arbetsgivare ofta använder bland annat kön, namn och ålder som en gallringsmekanism i samband med arbetssökande⁵⁵. Enligt sakkunniga i den här undersökningen avspeglar anonymiserad arbetsansökan myndigheters inställning till inflyttning och integration, då forskningen visar att namnet och bilden påverkar ansökningsprocessen. Att man inte har fullständiga kunskaper i svenska eller att man är inflyttad kan även påverka det sociala sammanhanget på arbetsplatsen. Personen i vårt exempel fall upplevde svårigheter med att komma in i det sociala sammanhanget på sin arbetsplats och kände sig exkluderad från arbetsgemenskapen. Resultaten i tidigare studier har visat att de som flyttat till Åland kan känna sig utanför och att detta förekommer även bland de inflyttade som har svenska som modersmål⁵⁶. Personen i vårt fallexempel berättar att exkludering i sociala sammanhang kan visa sig i regelbundna påpekanden om att personen i fråga inte är från Åland. I undersökningar framkommer att strukturell diskriminering ofta skapas och möjliggörs genom normer som finns i samhället i förhållande till "de andra"⁵⁷.

De svarande som deltog i undersökningen utanför urvalet har upplevt diskriminering inom den offentliga sektorn främst i form av lönediskriminering, men det rapporteras även om dåligt bemötande från ledningen i samband med nedskärningar eller vid arbetssökande. Upplevd diskriminering i samband med lönesättning kan förekomma om krav på utbildning och erfarenhet inte uppfylls samt om olika löneklasser finns för samma tjänstebenenämning. De flesta svarande utanför urvalet är kvinnor (79 %) och könstillhörighet anges ofta som orsak till upplevd lönediskriminering inom den offentliga sektorn. De svarande utanför urvalet har även upplevt att politiskt eller fackligt engagemang har missgynnat personen i samband med arbetssökande.

Lönesättningen inom den offentliga sektorn, likt arbetstiden, semestern och övriga ledigheter, regleras genom landskapets kollektivavtal för tjänstemän och arbetstagare samt tjänste- och kollektivavtal för kommunala sektorn. Förhandlingarna kring tjänste- och arbetskollektivavtal sköts mellan landskapsregeringen och fackföreningarna. Eventuella tolkningstvister om kollektivavtalens innebörd tas först till en direkt överläggning och om enighet inte nås, till centralförhandling.⁵⁸ Ålands kommunförbund tecknar kollektivavtalen för anställda inom den kommunala sektorn.

⁵⁴ SOU 2005:56.

⁵⁵ Edin & Lagerström, 2006.

⁵⁶ ÅSUB Rapport 2020:3.

⁵⁷ Se t.ex. SOU 2005:41.

⁵⁸ Landskapsrevisionen är en oberoende myndighet under lagtinget med uppgift att svara för övervakningen av landskapets finanser, budgetens iakttagande, verkställigheten av lagtingets beslut samt att landskapsförvaltningen sköts på ett lagenligt och ändamålsenligt sätt (LL 2013:25, par. 1). Landskapsrevisionen har även tagit ställning till vissa lönefrågor. Bland annat avsaknad av dokumenterade arbetsbeskrivningar kan medföra problem då ett lönetillägg för tilläggsuppgifter förutsätter att de normala arbetsuppgifterna är definierade (*Effektivitetsrevision av sekreterarenheten inom ÅHS, 2019*).

6.2 Strukturell diskriminering inom hälso- och sjukvård samt äldreomsorg

Personen i vårt tredje fallexempel har upplevt diskriminering inom äldreomsorgen. Några svarande i den här undersökningen har dessutom rapporterat om upplevd diskriminering inom hälso- och sjukvården. Den upplevda diskrimineringen har handlat om nekad vård på grund av utländsk bakgrund, beroendeproblematik eller liknande eller att fysiska symptom hos en äldre person eller en person med funktionsnedsättning inte har tagits på allvar. Som klient eller patient inom hälso- och sjukvården eller äldreomsorgen kan det vara särskilt svårt att söka hjälp för upplevd diskriminering, då man förutom kunskap om hjälpinstanserna kring diskriminering behöver ha styrkan att föra fram sitt ärende hos olika instanser.

Personen i vårt fallexempel sökte hjälp i samband med upplevd diskriminering vid flera instanser. Tillsynsmyndigheters rekommendation⁵⁹ är att man som första åtgärd tar upp saken med berörd personal eller ansvarig inom vården. Som andra åtgärd kan en skriftlig anmärkning göras till den chef som ansvarar för vården vid verksamheten, om inte det tidigare samtalet lett till önskat resultat. Ansvariga för vården ska inom en skälig tid utreda klagomålet och ge ett skriftligt svar till personen som gjort anmärkningen om upplevd diskriminering. Får man inte gehör för sin situation hos den ansvarige inom hälso- och sjukvården eller inom äldreomsorgen, kan man vända sig till Ålands miljö- och hälsoskyddsmyndighet (ÅMHM) eller patient- och klientombudsmannen vid ÅOM⁶⁰.

ÅMHM är tillsynsmyndighet för den offentliga hälso- och sjukvården på Åland och bedriver lagenlig tillsyn över Ålands hälso- och sjukvård (ÅHS). Tillsyn över den privata hälso- och sjukvården har hälso- och sjukvårdsbyrån vid Ålands landskapsregering. Ett klagomål kan lämnas in till ÅMHM vid brister eller andra missförhållanden inom den offentliga hälso- och sjukvården samt vid ordnande eller genomförande av denna vård. Likaså kan sådana brister som riskerar patientsäkerheten eller strider mot god vårdpraxis, kvaliteten eller hälso- och sjukvårdslagen⁶¹ anmälas till ÅMHM.

Patientombudsmannen vid ÅOM ger råd i frågor som gäller patientens ställning och rättigheter samt kan vid behov följa med till möten mellan de berörda parterna. Patientombudsmannen kan även hjälpa med att skriva anmärkning, klagan eller skadeanmälan som är nödvändiga i samband med ärendet. Den åländska patientombudsmannen verkar för att främja patientens rättigheter i allmänhet, till exempel genom att vidarebefordra synpunkter och erfarenheter från patient till vårdpersonal. Personen i vårt fallexempel upplevde stödet från patientombudsmannen som mycket bra. Det var stöttande för personen att ha en neutral instans vid sin sida som stöd under processens gång. Patientombudsmannen bidrog bland annat med sakkunskap och genom att vara en neutral part då ärendet behandlades i kommunen.

⁵⁹ <https://www.amhm.ax/tillsynsomraden/halso-sjukvard> .

⁶⁰ <https://www.ombudsman.ax/patientombudsman> .

⁶¹ LL 2011:114.

Personen i vårt fallexempel berättar att den upplevda diskrimineringen bland annat handlade om osakligt bemötande inom kommunens äldreomsorg. Enligt patientombudsmannens instruktioner har patienten inom hälso- och sjukvården rätt till vård av god kvalitet och på lika villkor, men patientombudsmannen tar inte ställning till de medicinska vårdbesluten eller om fel eller försummelse förekommit i patientens vård⁶². Enligt patientombudsmannen ska inte personer särbehandlas på grund av ålder, hälsotillstånd, handikapp eller hemort. Enligt personen i vårt fallexempel bestod bemötandet inom kommunens äldreomsorg av osakliga kommentarer och handlingar i samband med vård. Personen upplevde även att beviljandet av vissa sociala förmåner, som färdtjänst, kan variera stort mellan de åländska kommunerna. Ojämlika möjligheter till färdtjänst inom kommunerna har lyfts fram som ett problem även bland andra deltagare i den här undersökningen. Färdtjänst kan beviljas i form av stödservice enligt socialvårdsförordningen (1983/607) för personer med nedsatt funktionsförmåga och bristande möjlighet att använda kollektivtrafiken⁶³. Färdtjänst kan även beviljas enligt handikappserviceförordningen (1987/759). Det kan upplevas som diskriminerande om tillgången till färdtjänsten är olika beroende på kommunen.

Enligt personen i vårt fallexempel kan småskaligheten på Åland påverka hur man blir bemött som patient och som klient inom äldreomsorgen. Att klienten till exempel antas ha ekonomiska tillgångar eller andra resurser kan enligt personen påverka servicen inom äldreomsorgen på ett negativt sätt genom antaganden som inte är begrundade. Verkligheten kan dock många gånger vara en annan för personen i fråga än det som ryktas i kommunen. Vård ska alltid ges på lika villkor och klienten eller patienten har alltid rätt till ett gott bemötande. Jämlikhet inom vård och gott bemötande inom äldreomsorg handlar enligt personen i vårt fallexempel om bra service bland annat i form av hjälp i nödvändiga kontakter och liknande.

Strukturell diskriminering inom hälso- och sjukvård samt äldreomsorg kan betraktas ur både patienters/klienters och de anställdas perspektiv. Ur de anställdas perspektiv kan anställningsvillkor inom vård och äldreomsorg upplevas diskriminerande i synnerhet när det gäller tidsbegränsade förordnanden. Enligt tjänstemannalagen för landskapet Åland (LL 1987:71) kan en tillfällig tjänsteman anställas vid behov (par. 55), men antalet vikariat är inte begränsat. Enligt sakkunniga som intervjuades för den här undersökningen kan det finnas en oro bland anställda inom vården att ett tidsbegränsat förordnande inte förlängs till exempel under den anställdas moderskapsledighet. Det är viktigt att de som rekryterar och fattar beslut om vikariatet inom vården har tydliga instruktioner och regler för rekrytering samt att det finns tydliga riktlinjer för tillsättande av tidsbegränsade anställningar i stället för permanenta tjänster.

Lönediskriminering är relativt långt även en könsfråga. Enligt de åländska sakkunniga visade landskapets arbetsvärdering att chefer i kvinnliga branscher har

⁶² Se mera på <https://www.ombudsman.ax/patientombudsman>.

⁶³ För detaljerade krav, se kommunens hemsida.

lägre löner än chefer i manliga branscher på samma krav- och utbildningsnivå. Även kvinnornas lön inom vården på Åland uppskattas vara cirka 82–83 procent av männens.⁶⁴ Anställda kan även uppleva att ett lönepåslag på grund av höjd kompetens genom studier eller utbildning lättare beviljas till manliga anställda än till kvinnliga. Även ur detta perspektiv är det viktigt att de som har befogenheter att bestämma om lönesättningen inom vården har tydliga instruktioner och regler kring detta. Sakkunniga i vår undersökning understryker att jämlika och rättvisa löner är en förutsättning för att kunna förebygga upplevd diskriminering inom vården. Trots arbetsvärderingen som slutfördes 2017 finns även löneskillnader mellan vårdpersonalen och de landskapsanställda⁶⁵. Ekonomiska medel som har beviljats av landskapet för utjämning av löneskillnaderna har enligt sakkunniga inte räckt till, eftersom vårdpersonalen utgör en så pass stor grupp av anställda på Åland. För att arbetet kring utjämning av löneskillnaderna inom vården ska kunna fortsätta på ett effektivt sätt, behövs enligt sakkunniga även detaljerade uppgifter och specifikationer kring löner och kravgrupper från ÅHS.

När det gäller tillämpningen av löneskalan inom vården, finns det i tjänstekollektivavtalet utrymme för lönegradering baserat på bland annat uppgifternas mängd och natur samt den anställdes utbildning och erfarenhet⁶⁶. Enligt sakkunniga kan personer inom samma kravgrupp och med samma utbildning få olika löner. Sådana löneskillnader ska dock alltid vara rättvisa och motiverade. Landskapsregeringen har ansvaret att säkerställa att de arbetsvillkor som finns för anställda inom vården och inom ramarna av landskapets tjänstevillkor är rättvisa och jämlika. Enligt sakkunniga går inte lönejämställdhet att nå om inte arbetsgivaren blir en aktiv part i processen och föreslår förbättringar. En individuell arbetsvärdering inom vården kan hjälpa till att kartlägga och följa upp de skillnader som finns i lönerna, men detta skulle kräva budgetmedel. En oberoende utredare kunde enligt sakkunniga kartlägga situationen och föreslå vilka strukturella ändringar som behöver vidtas.

På individnivå kan ojämlika arbetsvillkor handla om könsskillnader som uppstår i arbetsuppgifterna. Att lyfta fram orättvisor och upplevd diskriminering i förhållande till arbetsuppgifterna är svårt om det finns rädsla att bli stämplad som en besvärlig anställd. Den psykosociala belastningen som finns i arbetsuppgifterna inom vården har dokumenterats och avspeglas bland annat i de anställdas sjukfrånvarodagar. År 2019 rapporterades i genomsnitt 24,8 sjukfrånvarodagar bland närvårdare i Finland, medan det genomsnittliga antalet sjukfrånvarodagar bland kommunalt anställda var 16,5 dagar⁶⁷.

⁶⁴ Kvinnornas lön inom vård på Åland uppskattas vara cirka 82–83 procent av männens.

⁶⁵ Även systemen för ålders/erfarenhetstillägg skiljer sig mellan vårdpersonalen och de landskapsanställda.

⁶⁶ Tjänstekollektivavtal om anställningsvillkoren för tjänstemän vid Ålands hälso- och sjukvård, 2019.

⁶⁷ <https://tyoelamatiето.fi/#/fi/dashboards/kunta10-sick-leave>

6.3 Strukturell diskriminering av specifika grupper i samhället

I synnerhet några grupper kan uppleva att det finns strukturer och mekanismer i samhället som skapar diskriminering. I det följande ser vi närmare på upplevd diskriminering ur de äldres, de funktionsnedsattas, de inflyttades och ur sexuella minoriteters (hbtqia+) perspektiv.

De äldre

Vårt fjärde fallexempel är en äldre person som upplevt diskriminering i samhället genom bristande tillgänglighet. Tillgänglighet kan bland annat handla om sämre möjligheter till information på grund av nersatt hörsel eller kognitiva färdigheter. Bristfällig tillgänglighet kan även handla om svårigheter att fysiskt ta sig till olika platser i lokalsamhället. Delaktighet bland de äldre kan stöttas på olika sätt. Miljön kan anpassas att motsvara de behov som finns i gruppen till exempel genom att justera ljudnivån för hörbarheten eller justera textstorleken för läsbarheten. Liknande åtgärder behöver genomföras i samtliga miljöer som är centrala och aktuella för de äldre, bland annat i utrymmen och i kommunikation från myndigheter, kundservice, vård, allmänna tillställningar och fritidsaktiviteter.

Möjligheter till delaktighet kan även handla om att kunna transportera sig till olika delar av samhället. Enligt sakkunniga som intervjuades i samband med den här undersökningen är kollektivtrafiken särskilt viktig för pensionärer som inte har en egen bil eller körkort och som önskar kunna besöka familj, släktingar och vänner i olika delar av Åland. Valfungerande kollektivtrafik och i synnerhet bussförbindelserna på landsbygden behöver ses över. Samhällsstrukturer som försämrar möjligheterna till delaktighet kan upplevas som diskriminerande. Sakkunniga understryker att det är relativt små medel som krävs för att kunna stärka de äldres möjlighet till delaktighet.

Föreningsliv kan vara en viktig fritidsaktivitet för många äldre. Enligt sakkunniga har pensionärsföreningarna på Åland uppskattningsvis 1 700–1 800 medlemmar i dagsläget. Att ha inbjudande verksamhet där alla känner sig välkomna är viktigt i verksamheterna. Styrelsen och föreningens ordförande eller verksamhetsledare har en central roll i hur verksamheten ser ut i praktiken och hur man bemöter olika önskemål bland medlemmarna. Föreningsverksamheten på Åland bör utvecklas utifrån en större förståelse för vikten av sociala kontakter för de äldre. Det behövs sådana aktivitetsformer i verksamheterna som de äldre lätt kan ta del av. Även om man inte fysiskt kan delta i alla aktiviteter på plats, är det viktigt att de äldre ges möjligheten att följa med till de gemensamma tillfällena.

Enligt sakkunniga i den här undersökningen är det centralt att utgifterna för medlemmarna i pensionärsföreningarna hålls så låga som möjligt. Att förmånligt kunna hyra till exempel ungdomslokaler möjliggör att medlemmar från olika delar av Åland kan delta i verksamheten. Sakkunniga anser att det borde inrättas en övre gräns för kostnader som kan uppstå för pensionärsföreningar när de hyr lokaler. I dagsläget behöver medlemmarna ofta betala ett inträde. Enligt sakkunniga finns det även många pensionärer som inte har tillgång till bil vilket leder till att det

finns ett behov av att samåka till lokalerna till exempel genom att hyra en buss. Samtidigt behöver kostnader som tas av medlemmarna vara så låga som möjligt så att de äldre har möjlighet att delta i verksamheten oberoende av sin ekonomiska situation. De som har folkpension har inte nödvändigtvis råd att följa med till evenemang runt om på Åland, då redan 10 euros kostnad kan vara hög för en pensionär med folkpension. Kostnaderna att hyra ungdomslokalerna har enligt sakkunniga stigit under de senaste åren. Det kostar även att hyra församlingens lokaler.

För många äldre är media en central informationskanal för aktualiteterna i samhället. Resultaten i tillitsstudien som ÅSUB genomförde 2018 visar att konsumtionen av åländska tidningar samt radio- och tv-kanaler ökar markant med åldern⁶⁸. Trots att de äldre är de största konsumenterna av media på Åland kan de äldre uppleva mediasynligheten som begränsad. Enkätmaterialet i ÅSUB:s mediaundersökning (2020) visar att de äldsta svarande önskar höra mindre av gamla reprisar i radion och mer av nyheter och samhällsreportage samt musik från förr. De äldre anser att deras önskemål kunde få större gehör i radion, i synnerhet på dagtid när många är på jobb eller i skolan. De äldre anser även att programutbud och musikutbud riktat till pensionärer har minskat under de senaste åren. I vissa sammanhang har man upplevt att inlägg i diskussioner som varit riktade till de äldre har klippts bort, vilket kan upplevas som censur eller osynliggörande av de äldsta i media. Även i de åländska tidningarna kan de äldre uppleva sig som underrepresenterade och bland annat får verksamheter vid pensionärsföreningar relativt lite uppmärksamhet i lokaltidningar.

Sakkunniga i den här undersökningen upplever att pensionärers intressen inte bevakas inom politiken och att de äldres intressen inte finns representerade i de beslut som fattas. Bland annat sophantering och liknande service anses inte anpassade efter pensionärernas behov. Samma gäller bland annat gatorna i Mariehamn som enligt sakkunniga inte nödvändigtvis är anpassade efter de äldres behov. I allmänhet är infrastrukturfrågor och områdesplanering viktiga ur de äldres perspektiv. Stadsstyrelsen i Mariehamn utser äldrerådet som består av fem till sju medlemmar⁶⁹. Genom äldrerådet har de äldre möjlighet att berätta om sina synpunkter och åsikter, men äldrerådet är endast ett rådgivande organ utan mandat att fatta beslut. Enligt sakkunniga i den här undersökningen har möten i samband med äldrerådet dock varit konstruktiva och de äldre har påtalat att rådet även bör ges påverkansmöjligheter vid beslutsfattandet. Ett konkret ärende kunde till exempel handla om tillgången till hissar i våningshusen i Mariehamn för vilket samhället kunde ge stöd.

De funktionsnedsatta

De funktionsnedsatta är en bred grupp individer med varierande funktionsnedsättningar. Upplevd diskriminering kan, enligt de svarande med

⁶⁸ ÅSUB Rapport 2018:5.

⁶⁹ Se mera på <https://www.mariehamn.ax/organisation-arbete/stadens-politiska-organisation/kommitteer-och-rad/aldreradet/>.

funktionsnedsättning i den här undersökningen⁷⁰, handla om bristande tillgänglighet i samhället, sämre service och bemötande inom vården på grund av funktionsnedsättningen samt nervärderande kommentarer i allmänhet. I synnerhet personer med osynliga funktionsnedsättningar, som psykiska eller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, kan ofta uppleva diskriminering i olika sammanhang på grund av att funktionsnedsättningen inte är synlig för andra.

Upplevd diskriminering bland personer med psykiska funktionsnedsättningar är enligt de åländska sakkunniga vanligast på arbetsmarknaden. Det är svårt för dessa personer att nå den öppna arbetsmarknaden på Åland i synnerhet om personen länge varit utanför arbetsmarknaden och har en lång sjukdomshistoria. Det finns vissa instanser på Åland, till exempel Fixtjänst (upprätthålls av Ålands handikappförbund), som ordnar sysselsättning för funktionsnedsatta men målsättningen för personer med psykisk funktionsnedsättning är att hitta sin plats på arbetsmarknaden. Enligt sakkunniga i vår undersökning har individen trots funktionsnedsättningen ofta goda förutsättningar att vara aktiv inom arbetslivet och på så vis även förbättra sin ekonomiska ställning. Arbetsersättningen vid Fixtjänst kallas för flitpeng, medan den anställda på den öppna arbetsmarknaden har möjlighet att få arbetsersättning i form av lön. Sakkunniga i den här undersökningen understryker att det i dagsläget alltför ofta händer att en person med psykisk funktionsnedsättning blir kvar som långtidsarbetslös vid AMS eller att personen förväntas ta sig ut från arbetsmarknaden genom sjukpensionering. En sådan lösning är inte optimal ur individens perspektiv, utan en person som kan arbeta och känner sig motiverad borde ges möjligheten till det.

Intresseorganisationer för personer med funktionsnedsättning i Finland har lyft fram att relativt få personer med funktionsnedsättning arbetar på den öppna arbetsmarknaden och får lön enligt arbetsavtal trots både vilja och förmåga att ta emot ett lönearbete⁷¹. I rapporten *Ålands genomförande av FN konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning* (2018) fastställs att arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning är begränsad bland annat under studietiden. Landskapets arbetsmarknadspolitiska verksamhet har som sin huvuduppgift att motverka diskriminering på arbetsmarknaden, att underlätta för personer med svag ställning på arbetsmarknaden att få arbete och att förhindra utslagning från arbetsmarknaden⁷². AMS fungerar därmed som en central aktör med ansvar för bland annat särskild service för personer med nedsatt arbetsförmåga (paragraf 9). Av rapportens slutsatser framgår att det finns brister i myndighetssamarbete kring personer som har svårt att få sysselsättning på arbetsmarknaden, vilket i sin tur kan leda till onödigt lidande för den enskilde. Till exempel kunde coachning förbättra situationen för personer med funktionsnedsättning och skapa förtroendefulla relationer mellan arbetsgivare och arbetstagare. Enligt sakkunniga bör AMS, landskapets näringsavdelning och den

⁷⁰ Totalt nio personer bland svarande i urvalet rapporterade funktionsnedsättningen som orsak till upplevd diskriminering och två personer bland svarande utanför urvalet.

⁷¹ Se till exempel <https://fduv.fi/sv/information/arbete/>

⁷² LL 2006:8.

tredje sektorn på Åland samarbeta kring dessa frågor. Även den offentliga arbetsmarknaden på Åland har ett särskilt ansvar att anställa personer som finns utanför den öppna arbetsmarknaden.

När det gäller det nuvarande systemet på Åland finns det brister på grund av den tidsbegränsade anställningen som kan erbjudas personer med funktionsnedsättning i samband med sysselsättningsfrämjande åtgärder⁷³. Bland annat har Sveriges Kommuner och Regioner⁷⁴ framhåvt i sin rapport att kommunerna behöver utveckla möjligheterna till övergång från biståndsbedömd sysselsättning till praktik och arbete för personer med funktionsnedsättning och att denna övergång bör genomföras i samarbete med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan⁷⁵. I rapporten konstateras att många personer med funktionsnedsättning inte har nedsatt arbetsförmåga.

Även personer med diagnos inom autismspektrumet kan uppleva diskriminering på arbetsmarknaden. Dessutom upplevs enligt sakkunniga diskriminering inom utbildning då dessa personers möjligheter för fortsatt utbildning efter grundskolan skiljer sig från övriga barns. Barn med diagnos inom autismspektrumet och i behov av regelbundet mångprofessionellt stöd kan i grundskolan delta i individuellt anpassad utbildning som motsvarar barnets förutsättningar och behov⁷⁶. Eleven följer då en anpassad lärokurs i ett eller flera ämnen och har en individuell plan för sina studier. En elev som har gått ut grundskolan med anpassad lärokurs i något av de teoretiska ämnena har dock inte behörighet till studier vid Ålands lyceum, utan kan efter grundskolan endast fortsätta sina studier genom den yrkesinriktade specialundervisningen eller yrkesträningsprogrammet. Enligt sakkunniga i den här undersökningen finns det även barn med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) som saknar diagnos och även dessa barn riskerar att bli marginaliserade på grund av funktionsnedsättningen om de inte får anpassat stöd i grundskolan.

De barn som inte klarar av grundskolans allmänna målsättningar på grund av intellektuell eller kognitiv funktionsnedsättning har möjlighet att fullgöra sin läroplikt inom Träningsundervisningen. De flesta av dessa barn uppmanas att söka sjukpension när de fyller 16 år, vilket leder till att de inte är arbetssökande på den öppna arbetsmarknaden på Åland. En sjukpension vid 16 års ålder ska enligt sakkunniga i den här undersökningen dock inte vara ett självgivet alternativ. Individuella utbildningar och flexibilitet i utbildningssystemet skulle gagna barn och ungdomar med funktionsnedsättning, i synnerhet i de fall där yrkesträningsprogrammet vid Ålands yrkesgymnasium (ÅYG) är för krävande⁷⁷. Inom utbildningssystemet kunde det även finnas bättre strukturer för att ge studerande med funktionsnedsättning studievägledning och liknande. På arbetsmarknaden behövs det enligt sakkunniga resurser i form av coachning och motsvarande.

⁷³ Se ÅSUB Rapport 2020:5.

⁷⁴ Tidigare Sveriges Kommuner och Landsting, SKL.

⁷⁵ *Funktionshinder och delaktighet*, 2017.

⁷⁶ *Stöd i skolan – ett sätt att lyckas*, 2019.

⁷⁷ Se även om anpassad undervisning i den kommunala undervisningen i rapporten *Dags att vakna kanske*, 2019.

Åland har ratificerat FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som innehåller skyldigheter till rimliga anpassningar. Rimlig anpassning omfattar i enskilda fall de nödvändiga och ändamålsenliga ändringar och anpassningar som görs för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning kan åtnjuta eller utöva alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på lika villkor som andra. Att låta bli att göra nödvändiga ändringar och anpassningar är en särskild form av diskriminering som, enligt sakkunniga, drabbar personer med funktionsnedsättning⁷⁸. Landskapsregeringen är tillsynsmyndighet för utbildningsfrågor vilket enligt våra sakkunniga kan vara problematiskt ur rättssäkerhetssynpunkt för eleverna. Eleverna ska i samband med upplevd diskriminering först och främst kontakta läraren, sedan rektorn eller skolföreståndaren och till sist skolnämnden. Inom utbildningen på Åland kan inte en oberoende tillsynsmyndighet rådfrågas på samma sätt som ÅMHM kan fungera som rådgivare i samband med upplevd diskriminering inom vården.

De strukturer som kan påverka upplevelsen av diskriminering bland funktionsnedsatta kan handla om bristande kunskap som avspeglar sig i allmänna attityder i det åländska samhället. Mer synlighet kring funktionsnedsättningar i samhället behövs, bland annat saknas samlad statistik om personer med olika former av funktionsnedsättningar i samhällets olika sektorer. Leverantörer för sådana uppgifter kunde enligt sakkunniga vara AMS, grundskolan, ÅHS, BUP (barn- och ungdomspsykiatriska mottagningen), VUP (vuxenpsykiatriska mottagningen) och övriga relevanta aktörer och myndigheter. Det är sällsynt att diskrimineringsfrågor bland funktionsnedsatta drivs till domstolar och andra allmänna instanser. Småskaligheten på Åland och rädslan för konsekvenser skapar utmaningar för diskrimineringsfrågor även ur detta perspektiv. Bredden av funktionsnedsättningar i samhället är svår att klargöra då offentliga uppgifter saknas.

Sakkunniga i den här undersökningen anser att personer med funktionsnedsättningar ofta tillför trivsel, ärlighet, öppenhet och socialt umgänge på arbetsplatsen och får därmed mycket positiv feedback och uppskattning. Om arbetsgivaren saknar kunskap om olika funktionsnedsättningar och erfarenhet av att anställa funktionsnedsatta kan ogrundade rädslor och hinder uppstå. Kommuner, församlingar och offentlig sektor är i allmänhet relativt dåliga på att anställa personer med funktionsnedsättning på Åland. En sådan anställning förutsätter enligt sakkunniga viss flexibilitet bland annat i arbetstider. Dessutom behövs det enligt sakkunniga eventuellt ekonomiskt stöd inom den privata sektorn. Det finns dock goda exempel även på Åland. Enligt sakkunniga har bland annat vissa leverantörer av dagligvaror anlitat personer med funktionsnedsättningar. Det är viktigt att personer med funktionsnedsättningar synliggörs och på så vis minskar fördomar samt ges en möjlighet att göra sin insats i samhället. Enligt sakkunniga används även kvotering i vissa europeiska länder för anställning av

⁷⁸ Se mera på <https://www.kommunforbundet.fi/statistik-och-fakta/webbhandboken/tillganglighet/1-2-vad-ar-tillganglighet>.

funktionsnedsatta. Samarbete med landskapsregeringen och övriga aktörer efterfrågas av sakkunniga för att lösa dessa problem.

Inom hälso- och sjukvård samt socialvård kan personer med funktionsnedsättning uppleva diskriminering eller känna sig ignorerade om inte sjukvårdspersonalen tar personens somatiska symptom eller sjukdomar på allvar. Enligt sakkunniga händer det att beslut fattas utan att personalen, till exempel läkaren, personligen träffat personen i fråga. Personer med funktionsnedsättning har sämre självbestämmanderätt och ligger i högre grad "i händerna på andra" än vad övriga patienter eller klienter gör. Samma gäller den personliga ekonomin då personer med funktionsnedsättning ofta har en ekonomisk intressebevakare. Enligt sakkunniga kunde personen i vissa fall ges större möjligheter att fatta beslut om sin ekonomi än vad reglerna tillåter. Återigen efterfrågas individuella lösningar kring reglerna som styr livet för personer med funktionsnedsättning. Att ansöka om utkomststöd förutsätter att personen känner till var och hur man ansöker om stödet. Dessutom behövs ofta hjälp i själva ansökningsprocessen. Att inte ha dessa förutsättningar kan hindra familjer eller personer med funktionsnedsättning att ansöka om stöd som man har rätt till. Kontakten till sociala myndigheter kan bland familjer som har barn med funktionsnedsättning upplevas som frustrerande. Ibland kan sakkunniga uppleva att servicen hänger på tjänstemannen i kommunens socialservice. Digitalisering skapar utanförskap inom denna grupp, eftersom personer med funktionsnedsättning inte nödvändigtvis har eget bank-id (eller bankkort) och därmed inte har möjlighet till elektronisk identifiering. Dessutom kan myndighetsspråket vara svårt att förstå och därmed exkluderande.

För personer med funktionsnedsättning är det viktigt med information om vilken lagstadgad rätt personen har⁷⁹. Det är centralt att ha kunskap om den eventuella rätten till färdtjänst, eget boende, personlig assistans och liknande service som har skapats för personens hälsa och välmående. Att informationen når gruppen kan, enligt sakkunniga i den här undersökningen, vara svårt att säkerställa. Många kan även sakna en stadigvarande adress i befolkningsregistret, vilket enligt sakkunniga kan leda till att målgruppen går miste om viktig samhällsinformation. Dessa strukturella problem kan bidra till upplevd diskriminering inom gruppen.

De inflyttade

Vissa strukturer och mekanismer kan förhindra jämlika möjligheter för de inflyttade i samhället. En strukturell utmaning finns i språkutbildningen Svenska för inflyttade (SFI) som ordnas av Medborgarinstitutet (Medis). Enligt personen i vårt femte fallexempel är möjligheten att söka till SFI i princip tillgänglig och jämlik för alla inflyttade, men för att kunna delta i heltidskursen behöver man vara en registrerad arbetssökande vid AMS. Enligt personen i vårt fallexempel kan en ansökan till SFI dessutom påverkas av enskilda tjänstemän vid AMS. Enligt flera inflyttade som intervjuades inom ramen för den här undersökningen är det mycket viktigt att tillträdet till kursen kan ske så snabbt som möjligt, utan förseningar, och att AMS per automatik skickar personen med svaga kunskaper i svenska till SFI. I

⁷⁹ Se t.ex. LL 2010:50.

synnerhet de inflyttade som har hög utbildning önskar att personalen vid AMS kan ge tillräcklig information om arbetsmarknadsfrågor och de studiemöjligheter som finns på Åland. Personer med svaga kunskaper i svenska behöver stöd i form av fysiska träffar i samband med sina ärenden vid AMS.

De personer som vi intervjuade och som har annat än nordiskt modersmål upplever att språkkursen vid SFI är alldeles för kort, vilket leder till att kursen kan upplevas som för intensiv. Kursen ska enligt läroplanen ge färdigheter i svenska språket för arbetslivet samt ge kunskap om samhället och kulturen på Åland⁸⁰. Målsättning för den sista nivån (B1.1)⁸¹ är grundläggande språkfärdigheter. Enligt personerna i våra fallexempel räcker inte språkkunskaperna efter den sista nivån till att till exempel studera på svenska eller att avlägga språkexamen som behövs för finländskt medborgarskap. Att kombinera kursen med arbete, och på så vis få bättre färdigheter i svenska, är problematiskt på grund av de nuvarande reglerna. Enligt sakkunniga händer det att personen inte kan ta till sig myndighetsbeslut efter en avslutad SFI-kurs, eftersom myndighetsspråket är på en mer avancerad nivå. Dessutom lyfter sakkunniga fram vikten av den samhällskunskap som ska ingå i SFI-kurserna, eftersom brister i möjligheter att ta till sig samhällsinformation på grund av språkförbristningar kan upplevas som diskriminerande.

Resultaten i tidigare undersökningar⁸² visar att den genomsnittliga utbildningsnivån bland de inflyttade är relativt hög. För att ta tillvara kunskapen som finns bland inflyttade och för att förebygga strukturell diskriminering är det viktigt att se över vilka eventuella ytterligare möjligheter det finns att förstärka de inflyttades språkkunskaper. Enligt sakkunniga i den här undersökningen är det viktigt att säkerställa att bland annat information om de existerande möjligheterna för språkutbildning i kombination med arbete finns i alla kommuner på Åland. Att hela personalen vid AMS följer samma principer vid tolkning av kundernas situation, i synnerhet när det gäller kundernas tillträde till SFI, är enligt sakkunniga oerhört viktigt. Att kursdeltagarna vid SFI måste stå till arbetsmarknadens befogande utestänger enligt sakkunniga även pensionärer, småbarnsföräldrar och personer i liknande livssituation från kursen.

Inflyttade som har en relativt hög utbildning och bra kvalifikationer kan uppleva att systemet kring integration på Åland är byggt på och reflekterar ett tankesätt där de inflyttade inte har utbildning. Enligt de intervjuade i den här undersökningen framkommer tankesättet relativt genomgående hos myndigheterna på Åland. Bland annat kan de arbetsmöjligheter som erbjuds via AMS vara begränsade och upplevas ligga långt under personens kvalifikationer och utbildningsnivå. Personen i ett av våra fallexempel lyfter fram vikten av att förstå att en brytning i stort sett alltid kommer att finnas kvar hos en person som har ett annat modersmål än svenska – detta är dock inte ett hinder för ett kvalificerat arbete. Slutligen lyfts även systemet kring validering fram. Alla betyg kan inte valideras på Åland och valideringar på

⁸⁰ *Läroplan gällande integrationsutbildning för vuxna invandrare på Åland, 2017.*

⁸¹ Se CEFR-språknivåerna i *Bilaga 4*.

⁸² Se t.ex. ÅSUB Rapport 2020:3.

finska måste översättas till svenska. Detta skapar byråkrati och kostnader för den enskilda individen.

Personen i vårt fallexempel upplever att det är svårt att lyckas med språkexamen för medborgarskap om man inte har en ordentlig möjlighet att lära språket. Dessutom är både ansökan om medborgarskap och språkproven avgiftsbelagda. För inflyttade kan kostnaderna kring ansökan om medborgarskap bli orimligt höga och enligt sakkunniga kan det då hända att personen prioriterar bort dessa ansökningar. För närvarande kostar ansökan om medborgarskap cirka 400–500 euro⁸³. Dessa strukturer leder till att de som flyttat till Åland i vissa fall kan sakna rösträtt i de allmänna valen. Olika strukturer kring olika val leder dessutom till att informationen från både kommunerna och landskapet behöver vara tydlig och nå de inflyttade. Att inflyttade inte är representerade inom det politiska beslutsfattandet på Åland upplevs som problematiskt bland sakkunniga. Medborgarskapet behövs även om personen vill starta eller ta över ett företag. I vissa fall kan ett tillfälligt tillstånd beviljas eller arrangemanget lösas genom en åländsk medpart. Personen i vårt fallexempel upplever detta som frustrerande samt orättvist och personen föreslår att reglerna kunde variera till exempel mellan branscher.

Personen i vårt fallexempel upplever att det åländska samhället försöker hjälpa i alla nödvändiga situationer. Den allmänna attityden på Åland och i synnerhet bland de som jobbar med integrationen behöver vara öppen och optimistisk, motiverande samt inspirerande. Eftersom flera inflyttade behöver lockas till Åland är det viktigt enligt de intervjuade att arbetet med mångfald börjar redan i daghemmen. Sakkunniga i den här undersökningen understryker att den allmänna attityden i samhället skapas hemma vid köksbordet. Ett bra samarbete behövs även mellan alla de instanser som har möjlighet att bidra till bättre integration på Åland. I stället för att skicka den inflyttade från en myndighet till en annan, behövs samlade myndighetsåtgärder.

Bland kvotflyktingar kan individers resurser och förutsättningar variera stort med avseende på personens utbildningsnivå, socioekonomiska ställning och den kulturella, religiösa samt etniska bakgrunden. Att gruppen är mångfacetterad påverkar enligt sakkunniga de erfarenheter av integration som kvotflyktingar har som individer. Ur samhällets perspektiv är kvotflyktingar även mer avgränsade från den sociala gemenskapen än inflyttade i allmänhet. Detta syns enligt sakkunniga bland annat i de relationer som etablerade ålänningar och inflyttade har i daghemmen och skolan. Många ungdomar och unga vuxna som har flyttat till Åland som flyktingar upplever att de saknar nära vänner bland ålänningar.

Enligt sakkunniga har mannen ofta en nyckelposition i familjen. De manliga kvotflyktingarna som har svårt att få jobb eller som upplever sig diskriminerade på arbetsmarknaden flyttar från Åland och tar resten av familjen med sig. Situationer där mannen i familjen automatiskt får bank- och/eller körkort kan enligt sakkunniga

⁸³ För behandlingsavgifter, se <https://migri.fi/sv/behandlingsavgifter-och-betalningssatt>.

bli problematiska sett ur jämställdhetsperspektiv. Enligt sakkunniga uppstår det dessutom situationer där familjemedlemmar och bekanta fungerar som tolk, medan möjligheten till tolkservice finns i samhället. Enligt sakkunniga ersätter finska staten tolkkostnaderna för kvotflyktingar men det saknas kunskap om detta i kommuner och bland tjänstemän. Okunskap kring ersättningsförfarandet leder till svårigheter bland annat i samband med barnens inskolning på dagis, föräldramöten i skolan och liknande. Även en person som söker vård och som inte förstår språket kostar enligt sakkunniga mer för samhället än tolkservicen på grund av de återkommande besök som uppstår till följd av bristande kommunikationsmöjligheter. Dessutom blir det en fråga om patientsäkerhet om personen riskerar att bli skadad i samband med hälso- och sjukvård eller på grund av att vården inte genomför de åtgärder som behövs med hänsyn till patientens tillstånd. Om patienten inte förstår informationen till exempel kring medicineringen eller de förfaranden och strukturer som finns inom vården på Åland kan liknande komplikationer och konsekvenser uppstå. Inom vården är det i allmänhet viktigt att man ser individens hela livssituation.

Enligt sakkunniga i den här undersökningen finns det vissa svagheter i den åländska förvaltningslagen⁸⁴. Bland annat i paragraf 23 anges att "tolk bör även anlitas i ett ärende som har inletts av en myndighet, om en part inte behärskar svenska, om det är skäligt med hänsyn till ärendets natur och parternas förmåga att ta del av handlingarna". Ordet "bör" borde enligt sakkunniga helst bytas ut mot ordet "ska". Liknande strukturer gör att individers rätt att överklaga beslut, möjlighet att förstå bestämmelserna kring hemspråksundervisningen eller kring rätten till individuell integrationsplan kan upplevas som diskriminerande. De kvotflyktingar som flyttar till Åland kan även ofta sedan tidigare ha svag tilltro till myndigheter i allmänhet. Slutligen blir personer med icke-nordiskt ursprung begränsade i sina uppehållstillstånd, eftersom man endast får jobba inom vissa branscher eller yrken. Personen med uppehållstillstånd vågar enligt sakkunniga inte alltid överklaga till AMS, då AMS gör förbesluten kring uppehållstillstånd till Migrationsverket som i sin tur kan dra in uppehållstillståndet.

Hbtqia+ -personer

En av diskrimineringsgrunderna i den åländska diskrimineringslagen⁸⁵ är sexuell läggning. Totalt tre procent av de svarande i den här undersökningen ansåg att de har upplevt diskriminering på Åland på grund av sin sexuella läggning och en procent rapporterade om upplevd diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Diskriminering på grund av sexuell läggning kan förekomma på olika sätt och orsaken kan vara överlappande med bland annat könstillhörigheten. Studier har visat att sexuella minoriteter har ökad risk för att utsättas för diskriminering i samhället⁸⁶. Med sexuella minoriteter i den här undersökningen menas hbtqia+-personer, det vill säga homosexuella, bisexuella, transpersoner, queera personer, interkönade och asexuella. Plus-märket representerar personer

⁸⁴ LL 2008:9.

⁸⁵ LL 2005:66, par. 3.

⁸⁶ Se t.ex. *European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey*, 2014.

som har en sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck som bryter mot samhällets allmänna normer kring sexualitet⁸⁷.

I landskapsregeringens *Handlingsplan för hbtqia-personers lika villkor i det åländska samhället 2019–2025* konstateras att hbtqia-personer har mött strukturella hinder bland annat i form av diskriminerande lagstiftning. Enligt sakkunniga på Åland kan diskriminering i samband med lagstiftning även handla om att två personer av samma kön inte ges möjlighet att gifta sig, trots att samkönade äktenskap legaliserades i Finland 2017⁸⁸. I samband med upplevd diskriminering kan bland annat ÅOM kontaktas för stöd och hjälp, men de sakkunniga som intervjuades i den här undersökningen understryker att långt ifrån alla diskrimineringsfall kommer till myndighetens kännedom. Det är därmed viktigt att bland annat anställda vid statliga myndigheter på Åland utbildas i frågor som rör sexuella minoriteter och deras rättigheter.

Inom vården upplever transpersoner diskriminering beträffande tillgången till könsbegränsande vård och behandling⁸⁹. Könsbegränsande vård och behandling riktar till personer som upplever att det biologiska könet inte sammanfaller med könsidentiteten, vilket i sin tur kan leda till allvarligt psykiskt lidande. Könsbegränsande behandling utgörs till exempel av hormonbehandlingar eller operativa ingrepp och förutsätter att behovet av behandlingen har kartlagts av ett specialiserad utredningsteam. Könsidentitetsutredningar ska enligt social- och hälsovårdsministeriets förordning (1053/2002) göras på särskilda kliniker i fastlandet (eller i Sverige). För att få remiss till utredningen behövs en skriftlig rekommendation som baserar sig på personlig undersökning och som ges av den specialist i psykiatri, men för personer som är bosatta på Åland görs enligt sakkunniga i denna undersökning en mer omfattande utredning vid ÅHS. På grund av utredningen vid ÅHS kan det enligt sakkunniga dröja 1–3 år innan personen kommer vidare till utredning utanför Åland, medan tiden för övriga finländare i samma situation är betydligt kortare. De strukturer som orsakar upplevd diskriminering bland transpersoner på Åland återfinns därmed bland annat i de organisatoriska strukturer och bestämmelser som styr tillgången till könsbegränsande vård för dem som bor på Åland.

Enligt sakkunniga har transpersoner upplevt diskriminering inom vården även på grund av vårdpersonalens ofprofessionella bemötande. Bland annat har vårdpersonalen använt patientens tidigare namn, som personen använde innan sin könsbegränsande behandling, trots att personen har ett nytt juridiskt namn och rätt att bli kallad med namnet. Transpersoner kan enligt sakkunniga även uppleva att kunskapen och professionalismen bland vårdpersonalen inom primärvården på Åland varierar och att de anställdas personliga åsikter och attityder kan upplevas som diskriminerande. Transpersoner kan uppleva att en inte blir tagen på allvar

⁸⁷ För mera, se t.ex. Alanko, 2013.

⁸⁸ Om lagstiftningen, se Äktenskapslag 234/1929, RP 65/2015 rd och Adoptionslag 22/2012.

⁸⁹ Se Social- och hälsovårdsministeriets förordning om ordnandet av undersökning och behandling som syftar till könsbyte samt om den medicinska utredningen för fastställande av transsexuella personers könstillhörighet (1053/2002).

inom vården, vilket motsvarar de erfarenheter som till exempel de inflyttade eller personer med funktionsnedsättning har rapporterat om i den här undersökningen. Bland annat kan symptom av mental ohälsa kopplas till eller förklaras genom personens könsidentitet utan att personen får gehör för sitt aktuella hälsoproblem. Liknande situationer kan enligt sakkunniga i den här undersökningen uppstå om patienten har en diagnos sedan tidigare, vilket leder till att symptomen som personen söker hjälp för förringas eller att personen inte blir trodd av vårdpersonalen.

För att motverka upplevd diskriminering inom vården är det enligt sakkunniga viktigt att vårdpersonalen har kunskap om lagstiftningen kring diskriminering och de rättigheter inom vården som bland annat hbtqia+ -personer har. Om inte kunskapen finns hos samtliga i personalen ökar risken för osakligt bemötande som bland annat består av uttryck av personliga åsikter vilket medför upplevelser av diskriminering för patienten. Enligt sakkunniga har det bland annat inträffat inom vården att medföräldrar i samkönade par har haft svårigheter med att bli bemötta som barnets förälder. Missförstånd i bemötandet kan även ske i samband med övriga myndighetsärenden, till exempel när det gäller medföräldrars föräldraledighet.

De möjligheter och kriterier som finns för ÅHS-finansierad infertilitetsbehandling kan enligt sakkunniga upplevas som delvis föråldrad men även som ojämlika mellan heterosexuella par, samkönade par och ensamstående. Kriterierna för behandlingen är bland annat minst ett års ofrivillig barnlöshet, en parrelation som varat minst två år och att kvinnan som ska bära barnet är 25–39 år⁹⁰. Utredningen av ofrivillig barnlöshet inleds efter läkarens remiss till ÅHS gynekologiska poliklinik varifrån patienten kan remitteras vidare för vård utanför Åland. Enligt lagen⁹¹ kan två kvinnor få rätt till assisterad befruktning, men ÅHS-finansierad infertilitetsbehandling för lesbiska par begränsas till tre inseminationer. ÅHS har inte tagit beslut om rätt till infertilitetsbehandling av ensamstående kvinnor med offentliga medel⁹². Detta trots att de finländska universitetssjukhusen numera erbjuder assisterad befruktning till ensamstående efter att diskriminerings- och jämställdhetsnämnden i Finland i december 2016 konstaterade att det var diskriminering att inte inkludera gruppen i behandlingen⁹³.

Enligt sakkunniga upplevs diskriminering bland hbtqia+ -personer även till följd av de allmänna attityder som finns i det åländska samhället. Att personer upplever diskriminering på sin arbetsplats eller under sin fritid på grund av sin sexualitet eller sitt könsuttryck blir, i synnerhet i småskaliga samhällen, mycket problematiskt. Inom traditionellt manliga yrken eller för personer i chefspositioner finns enligt sakkunniga snäva könsnormer, vilket kan leda till att till exempel en transperson känner sig tvungen att skola om sig eller flytta från Åland. I synnerhet

⁹⁰ https://www.ahs.ax/sites/default/files/attachments/subject/patientinformation_kriterier_finansierad_ivf.pdf.

⁹¹ Lag om assisterad befruktning 1237/2006.

⁹² <https://www.ahs.ax/sites/default/files/attachments/subject/Utdredning%20av%20ofrivillig%20barnl%C3%B6shet.pdf>.

⁹³ Se <https://www.yvtlk.fi/fi/index/uutiset/2016/yhdenvertaisuus-jatasa-arvolautakuntanaisparejaeisaasyrjiajulkisenterveydenhuollonhedelmoyshoidoissa.html>.

för personer vars kön korrigerats från man till kvinna eller för personer som är ickebinära⁹⁴ kan konsekvenserna i samhället vara mycket svåra.

Obligatorisk undervisning om sexuella läggningar, könsidentiteter, könsuttryck och så vidare behövs enligt sakkunniga i grundskolan på Åland. Undervisningen ska helst komma tillräckligt tidigt, innan puberteten, för att förhindra att fördomar om hbtqia-personer sprids och får fäste. Bättre information och större kunskap är viktigt även för de ungdomar som inte identifierar sig enligt samhällets allmänna normer kring kön och sexualitet och som därmed har ökad risk att hamna i ett utanförskap med depression, ångest och ensamhet som följd. Minskat socialt umgänge och isolering är ofta konsekvenser av upplevd diskriminering. Det är viktigt att det i de skolor som ännu inte har rutiner kring undervisningen om hbtqia skapas strukturer som möjliggör att information och kunskap om hbtqia blir tillgänglig för alla. Enligt sakkunniga bör alla ungdomar på Åland ges lika rätt till sådan kunskap oberoende skolan⁹⁵. Jämlika möjligheter till kunskap bland unga säkerställs genom att vuxna i skolan är utbildade i hbtqia.

Många saker kan göras i samhället för att förebygga diskriminering av hbtqia+ - personer. Både i skolan, i arbetslivet och vid andra kontakter kan det enligt sakkunniga hända att man "felkönar", det vill säga tillskriver en person en felaktig könsidentitet genom att avsiktligt eller oavsiktligt referera till ett kön som personen själv inte identifierar sig med⁹⁶. Enligt sakkunniga behövs även könsneutrala toaletter, omklädningsrum och liknande i offentliga utrymmen. Könsneutrala utrymmen kan ofta vara viktiga även för andra grupper i samhället som exempelvis personer med personlig assistans eller personer med fysiska eller psykiska egenskaper som försvårar eller förhindrar användandet av allmänna utrymmen som är reserverade för ett visst kön. Att kontinuerligt känna sig exkluderad och att jämt behöva ta ställning till sin sexualitet eller könsidentitet blir enligt sakkunniga psykiskt belastande för personen. Allmänhetens kunskap om hbtqia-kompetent bemötande kan stärkas bland annat genom utbildning i samhällets olika verksamheter⁹⁷. Sådant arbete kan enligt sakkunniga ofta upplevas som mycket stöttande bland de som hör till sexuella minoriteter, i synnerhet om arbetet är kontinuerligt och integrerat i verksamheterna. Slutligen har även media en viktig roll i hur frågorna kring genus och hbtqia presenteras, behandlas och rubriksätts. Medias presentation av genus och hbtqia påverkar samhällsnormerna och ett tydligt ställningstagande i medierna för ett mer tillåtande samhälle kunde enligt sakkunniga göra hela processen med att minimera diskrimineringen mycket lättare. Sakkunniga understryker att processen i sin helhet är tidskrävande samtidigt som den inte kan bli klar tidigt nog.

⁹⁴ Ickebinära personer identifierar sig mellan, bortom eller med båda könskategorierna kvinna/man.

⁹⁵ Den nya läroplanen för grundskolan är för tillfället på remiss till skolor och andra instanser i samhället och den nya läroplanen planeras träda i kraft i augusti 2021.

⁹⁶ <https://terminologiframjandet.se/h552a9FtZ/tnc.se/termfraga/kona-felkona/>.

⁹⁷ Se mera på <https://regnbagsfyren.wordpress.com/>.

7. Avslutande reflektioner

Under de senaste decennierna har tillgången till kunskap om diskriminering förbättrats⁹⁸. Samtidigt som kunskapen har ökat har även de strukturer och mekanismer som är kopplade till upplevd diskriminering fått mera uppmärksamhet i samhällsdiskussionen. Till strukturerna och mekanismerna bakom diskriminering hör bland annat organisationskulturer som i samband med rekrytering betonar lämplighet i form av egenskaper som egentligen saknar relevans för arbetets utförande⁹⁹. Till de grupper som har haft svårt att få inträde till den öppna arbetsmarknaden på Åland hör enligt sakkunniga bland annat personer med funktionsnedsättningar och inflyttade, medan upplevd diskriminering inom vård bland annat förekommer bland de äldre och sexuella minoriteter (hbtqi+). För att kunna identifiera diskriminering i samhället och ingripa mot den behövs även förebyggande åtgärder.

Det finns många exempel på hur diskriminering kan förebyggas genom att främja likabehandling i samhället¹⁰⁰. För att förebygga könsdiskriminering på arbetsplatser och i verksamheter kan det vara aktuellt att fråga: *Har kvinnor och män lika rätt till föräldraledighet på arbetsplatsen? Hur förebygger och ingriper vi vid sexuella trakasserier inom verksamheten?* För förebyggandet av åldersdiskriminering kan det vara viktigt att fråga: *Är arbetstagare i olika åldrar jämlika på arbetsplatsen? Har man i verksamhetens tjänster och kommunikation identifierat de behov som personer i olika åldrar har?* Frågorna som leder arbetet mot diskriminering på grund av funktionsnedsättning kan till exempel vara följande: *Hurdana anpassningar efter funktionsnedsättning har gjorts på arbetsplatsen? Har man i samband med verksamhetens tjänster utrett tillgänglighet och närbarhet med tanke på personer med olika funktionsnedsättningar?* För att förebygga diskriminering på grund av etnisk tillhörighet eller nationellt ursprung kan de centrala frågorna bland annat vara: *Finns det jämlika möjligheter för personer med olika nationella ursprung att bli valda då en lediganslagen arbetsplats tillsätts? Hur kan möjligheterna att använda verksamhetens tjänster främjas bland etniska minoriteter? Är det möjligt att förbättra kommunikationen i verksamheten med tanke på personers varierande språkkunskaper, exempelvis använda lättläst språk?* Slutligen kan några av de ledande frågorna kring förebyggandet av diskriminering på grund av sexuell läggning sammanfattas enligt följande: *Kan en person som hör till en sexuell minoritet öppet vara sig själv på arbetsplatsen? Finns det resurser och kunskap att identifiera de eventuella behov som borde tas hänsyn till i verksamheten när det gäller sexuella minoriteter?*

Enligt forskning handlar institutionell diskriminering om sådana normer och regler som indirekt motiverar till exkludering av vissa grupper i samhället och som gör att bland annat myndigheter upprätthåller system som bidrar till diskriminering – oberoende av de enskilda tjänstemännens åsikter eller attityder¹⁰¹. Institutionell

⁹⁸ Se t.ex. Syrjinnän kansalliset tietolähteet, 2019 och Jämställdhetslagen – För att uppnå jämställdhet och förebygga diskriminering.

⁹⁹ Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera – det här visar forskningen, 2016.

¹⁰⁰ För flera förslag på hur främja likabehandling, se <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/sv/yhdenvertaisuuden-arviointi/mita-arvoidaan/#jakso-yhdenvertaisuuden-edistaminen>.

¹⁰¹ Burns, 2008.

diskriminering påverkar enskilda individer men följderna kan även uppstå för hela familjer. Totalt 36 procent av de som upplevt diskriminering i den här undersökningen bor i samma hushåll med ett eller fler barn. Flera kommentarer i den här undersökningen lyfter fram barnperspektivet på upplevd diskriminering. Nedan finns några sådana kommentarer som i synnerhet förmedlar barnperspektivet till upplevd diskriminering på Åland:

Min far var ensamstående vårdnadshavare och blev diskriminerad av sociala myndigheter på Åland. T.ex. skulle han inte beviljas lagstadgat underhåll m.m. Socialen var alltid hemma hos oss och hittade på en massa, jag gillar ej dem, de försökte få till att vi hade dåligt fast det var bra.

När det gäller vårdnadstvister mellan föräldrar så ställer myndigheter alltid bakom mamman. Pappor blir till väldigt stor utsträckning utmålade som dåliga föräldrar till en början. Det är en väldigt lång och jobbig process att bevisa motsatsen.

Mina upplevelser av diskriminering har för det mesta varit kopplade till situationer som ensamstående mamma. En erfarenhet som jag delar med många väninnor.

När jag flyttade till Åland för [några år] sedan med mina barn, upplevde min då 10-årigt [barn] mycket diskriminering från skolkamraterna. Också från andra inflyttade har jag hört om samma problem just i den här åldern.

Annat än i skolan av andra barn har jag ej upplevt diskriminering på Åland.

De förebyggande åtgärder som kan vidtas mot diskriminering kan vara olika och behöver omfatta samhället i stort. I den här undersökningen har vi kartlagt några av möjliga förebyggande åtgärder i förhållande till arbetsplatsen, skolan och de åländska medierna. De allra flesta svarande stödjer förebyggande åtgärder för att främja mångfald på Åland och flera åtgärder kan vidtas bland annat för att täcka kunskapsluckor som finns om funktionsnedsättningar på Åland¹⁰² och för att öka nyhetsrapportering kring diskriminering¹⁰³. Tidningar, radio och tv är viktiga källor för inhämtning av kunskap om diskriminering bland ålänningar¹⁰⁴.

Resultaten i den här undersökningen visar att kunskapen om det rättsliga skyddet i samband med diskriminering har ökat bland ålänningar och att de förebyggande åtgärderna mot diskriminering helst ska bestå av flera former och metoder. Effektiva åtgärder kring diskriminering behövs på Åland:

Jag är osäker på att undervisning om mångfald per se leder till att man "motverkar diskriminering" – visst är utbildning och undervisning om strukturell diskriminering viktigt för att belysa problematiken men jag tror att det sannolikt behövs mer handfasta åtgärder än så för att minska diskriminering på en arbetsplats i de fall sådan

¹⁰² Hur upplever personer med funktionsnedsättning sin situation på Åland?, 2020.

¹⁰³ SOU 2005:56.

¹⁰⁴ ÅSUB Rapport 2007:7 och 2010:8.

förekommer.

Oron för negativa konsekvenser och följder för personer som anmäler diskriminering är markant vanligare bland dem som har upplevt diskriminering på Åland jämfört med dem som inte har gjort det. Det kan vara svårt att verifiera eller dementera dessa farhågor, eftersom få fall av upplevd diskriminering till exempel tas till domstolen. Att bekämpa och förebygga strukturell diskriminering på Åland behöver lyftas fram som en viktig uppgift hos myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare på Åland, men ansvaret kring förebyggandet av diskriminering ligger i slutskedet även hos individen och individens attityder till och åsikter om mångfald på Åland.

Resultaten i vår undersökning visar att grunderna och formerna för upplevd diskriminering varierar stort. I lagstiftningen används diskrimineringsgrunder för att kunna identifiera de fall och situationer som handlar om diskriminering, men utgångspunkten för varje enskilt diskrimineringsfall finns dock i individens upplevelse. Den här rapporten står för samlad kunskap om upplevd diskriminering på Åland 2020 och vi vill varmt tacka alla de enskilda ålänningar som deltog med sina synpunkter och därmed bidrog till den här undersökningen.

Referenser

Adoptionslag 22/2012.

Alanko, K. (2013). Hur mår HBTIQ-unga i Finland? Ungdomsforskningsnätverket/
Ungdomsforskningssällskapet Nätpublikation 68.

Allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948). Förenta Nationer (FN).

Arbetskyddstillsynens anvisningar 2/2016. <https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/om-oss/publikationer/tillsynsanvisningar>

Arbetshälsoinstitutets hemsida om arbetslivskunskap <https://tyoelamatieto.fi/#/sv/>

Burns, T. R. (2008). Towards a theory of structural discrimination: Cultural, institutional and interactional mechanisms of the 'European Dilemma'. In *Identity and Migration*, (eds.) Gerard Delanty, Ruth Wodak & Paul Jones. Liverpool University Press, pp. 152–172.

Dags att vakna kanske (2019). Ålands ombudsmannamyndighet (ÅOM).

Discrimination in the European Union (2019). Special Eurobarometer 493. European Union (EU).

Diskriminering i arbetslivet (2017). Svenska ESF-rådet.
<https://www.esf.se/Documents/V%c3%a5ra%20program/Socialfonden%202014-2020/Programinformation/Diskriminering%20i%20arbetslivet%20version%202.pdf>

Diskrimineringslag i Finland 1325/2014.

Diskrimineringslag i Sverige 2008:567.

Diskrimineringsombudsmannens berättelse till riksdagen 2018. B 6/2018 rd.
https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/B_6+2018.pdf

Edin, P.-A. & Lagerström, J. (2006). *Blind Dates: Quasi-experimental Evidence on Discrimination*, Working paper 2006:4, IFAU, Uppsala.

Effektivitetsrevision av sekreterarenheten inom ÅHS (2019). BDO Auditor AB.
<https://www.lagtinget.ax/dokument/effektivitetsrevision-sekreterarenheten-inom-ahs-46625>

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

Europarådets hemsida <https://www.coe.int/en/web/portal/home>

European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey (2014). European Union Agency for Fundamental Rights. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

FDUV:s (Intresseorganisationen för svenskspråkiga personer med intellektuell funktionsnedsättning i Finland) <https://fduv.fi/sv/start/>

Forskningsöversikt om trakasserier inom utbildning och arbetsliv (2012). Oxford Research AB.
Uppdragsgivare: Diskrimineringsombudsmannen i Sverige.
<https://www.do.se/globalassets/publikationer/rapport-forskningsoversikt-trakasserier-utbildning-arbetsliv.pdf>

Funktionshinder och delaktighet (2017). Sveriges Kommuner och Landsting (SKL).

Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera – det här visar forskningen (2016).
Diskrimineringsombudsmannen (DO). <https://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-hundra->

[möjligheter-rekrytera-utan-diskriminera2.pdf](#)

Hur upplever personer med funktionsnedsättning sin situation på Åland? (2020). Arbetsgrupp: Susanne Broman, Emilia Liesmäki och Gunilla G. Nordlund. Sammanställd av Emma Othman. Ålands handikappförbund r.f., Mariehamn.

Internationell konvention om avskaffande av alla former av rasdiskriminering (1965). Förenta Nationer (FN).

JO:s (justitieombudsman) hemsida <https://tasa-arvo.fi/sv/framsida>

Jämställdhetslagen – För att uppnå jämställdhet och förebygga diskriminering, Social- och hälsovårdsministeriet,
https://stm.fi/documents/1271139/5825378/STM_Tasaarvolaki_SWE_verkko.pdf/f2e301d7-0297-43eb-9179-a0cc101d1d5c/STM_Tasaarvolaki_SWE_verkko.pdf (hämtad 7.1.2020).

Kommunförbundets hemsida <https://www.kommunforbundet.fi/>

Konvention om avskaffandet av alla slags diskriminering av kvinnor (1979). Förenta Nationer (FN).

Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (2006). Förenta Nationer (FN).

Lag om assisterad befruktning 1237/2006.

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986.

Lag om samarbete inom företag 334/2007.

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

LL 2005:66. Landskapslag om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland.

LL 2006:8. Landskapslag om arbetsmarknadspolitisk verksamhet.

LL 2008:9. Förvaltningslag för landskapet Åland.

LL 2010:50. Landskapslag om tillämpning i landskapet Åland av lagen om service och stöd på grund av handikapp.

LL 2011:114. Landskapslag om hälso- och sjukvård.

LL 2013:25. Landskapslag om landskapsrevisionen.

LL 2014:33. Landskapslag om Ålands ombudsmannamyndighet.

LL 2014:34. Landskapslag om ändring av 4 och 6 §§ landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Läroplan gällande integrationsutbildning för vuxna invandrare på Åland (2017). Bilaga, beslut 188 U2, 31.10.2017, ÅLR 2017/6820. Utbildningsbyrå, Ålands landskapsregering.

Mariehamns stads hemsida www.mariehamn.ax

Migrationsverkets hemsida www.migri.fi

Nationella trygghetundersökningen 2015 (2016). Hvitfeldt, T., Westerberg, S., Irlander Strid, Å., Frenzel, A. & Ashir, S. (författare). Brottsförebyggande rådet (Brå), Rapport 2016:1, Stockholm.

Processhandbok för lagberedningen (Finlex) <http://lainvalmistelu.finlex.fi/sv/>

Regnbågsfyrens hemsida <https://regnbagsfyren.wordpress.com/>

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>

Servicefackets hemsida <https://www.pam.fi/sv/forstasidan.html>

Social- och hälsovårdsministeriets förordning om ordnandet av undersökning och behandling som syftar till könsbyte samt om den medicinska utredningen för fastställande av transsexuella personers könstillhörighet (1053/2002).

SOU 2005:41. *Bortom Vi och Dom – Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. Stockholm: Edita Norstedts Tryckeri AB.

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

Stöd i skolan – ett sätt att lyckas (2019). Ålands landskapsregering. <https://www.utbildning.ax/sites/default/files/attachments/page/folder-stod-for-larande-och-skolgang-webb.pdf>

Syrjinnän seurannan kansalliset tietolähteet (2019). Simo Mannila, Oikeusministeriön julkaisuja 2019:35, Helsinki.

Tjänstekollektivavtal om anställningsvillkoren för tjänstemän vid Ålands hälso- och sjukvård (2019). https://www.regeringen.ax/sites/www.regeringen.ax/files/attachments/article/ahs-anstallningsvillkor_020519.pdf

Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa. FinMonik-tutkimus 2018–2019. H. Kuusio, A. Seppänen, S. Jokela, L. Somersalo & E. Lilja (toim.). Terveystien ja hyvinvoinnin laitos (THL). Helsinki: PunaMusta OY.

Vem är viktig? (2020). Ålands ombudsmannamyndighet (ÅOM).

Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2019. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 3/2020. https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2642702/Raportti_yhdenvertaisuuden_ja_syrjinnan_valvonta_2019.pdf/6426b453-9234-b621-2b55-9b205bf66fbc?t=1596623738416

Äktenskapslag 234/1929, RP 65/2015 rd.

ÅHS:s (Ålands hälso- och sjukvård) hemsida <https://www.ahs.ax/>

ÅMHM:s (Ålands miljö- och hälsoskyddsmyndighet) hemsida <https://www.amhm.ax/>

ÅOM:s (Ålands ombudsmannamyndighet) hemsida <https://www.ombudsman.ax/>

ÅSUB Rapport 2007:7. *”Olika behandling i lika situation” Om diskriminering i det åländska samhället*.

ÅSUB Rapport 2010:8. *Upplevd diskriminering i det åländska samhället*.

ÅSUB Rapport 2018:5. *Tillitsstudie*.

ÅSUB Rapport 2020:3. *Att leva och bo som inflyttad på Åland*.

ÅSUB Rapport 2020:5. *Evaluering av AMS – med kunden och framtiden i fokus*.

ÅSUB Rapport 2020:6. *Medievanor på Åland*.

Sakkunniga som intervjuades i den här undersökningen:

Eklöw, Tanja (integrationsansvarig vid ÅHS, EU-projektet En säker hamn) 16.11.2020

Enberg, Susan (verksamhetsledare vid DUV Åland) 4.12.2020

Enros, Sofia (verksamhetsledare vid Regnbågsfyren r.f.) 16.12.2020

Karlsson, Henning (arbetarskyddsingenjör i Arbetarskyddet) 17.11.2020

Lagerberg, Henrik (styrelseordförande för Reseda, ordförande för Autismspektrumförening) 1.12.2020

Liewendahl, Christer (ordförande för Norra Ålands Pensionärer r.f.) 18.11.2020

Santamala, Erkki (verksamhetsledare vid Tehy Åland) 3.12.2020

Sundback, Elin (fackligt ombud i Servicefacket PAM) 23.11.2020

Sundqvist, Dan (projektledare i EU-projektet En säker hamn) 16.11.2020

Bilaga 1. Följebrevet och enkät



Ålands statistik- och
utredningsbyrå

Brevnr	Sidnr
84	1 (1)
Datum	Dnr
11.9.2020	ÅSUB 2019/25

Förekommer det diskriminering på Åland?

Du har blivit slumpmässigt utvald att svara på denna enkät.

Genom att svara på denna enkät hjälper du Ålands Ombudsmannamyndighet (ÅOM) att främja jämlikhet och motverka diskriminering på Åland. För att undersökningens resultat ska bli rättvisande är det viktigt att du skickar in dina svar även om du inte upplever att du har blivit diskriminerad. Sista inlämningsdagen för enkäten är onsdagen 23.9.2020.



Svara på papper eller elektroniskt.

Enkäten har skickats till cirka 1 500 ålänningar. Vi kommer inte att veta vilka som har svarat och ett påminnelsebrev om att svara på frågorna kommer att skickas till alla som fått enkäten även om du redan svarat. Du ska dock svara endast en gång. Den elektroniska enkäten finns på länkadressen www.asub.ax/OM (OBS! Välj en annan webbläsare än Internet Explorer)



Undersökningen är helt anonym.

Svaren samlas in och behandlas endast av Ålands statistik- och utredningsbyrå (ÅSUB). ÅSUB följer statistiklagen för Åland (ÅFS 42/94) samt dataskyddsförordningen GDPR (2016/679). Uppgifterna hanteras med sekretess och används enbart för den här undersökningen. Resultaten redovisas i en rapport på ÅSUB:s hemsida (www.asub.ax) och på ÅOM:s hemsida (www.ombudsman.ax) i januari 2021. Resultaten publiceras så att enskilda personer inte kan identifieras. Att delta i undersökningen är frivilligt. För lagar och riktlinjer gällande hanteringen av svarsuppgifter, se <http://www.asub.ax/sv/om-asub/lagar-och-riktlinjer>.



Berätta!

Vill du berätta mera om diskriminering på Åland kan du anmäla dig till en intervju. Interesseanmälan sker till Sanna Roos på ÅSUB (se nedan).



Vi hjälper dig.

Om du vill ha hjälp med att fylla i enkäten eller om du har frågor, tveka inte att kontakta Sanna Roos, sanna.roos@asub.ax, tel. 018-25 489 eller Jouko Kinnunen, jouko.kinnunen@asub.ax, tel. 018-25 494.

Ett stort tack för din medverkan!



The survey on discrimination is commissioned by Åland Non-Discrimination Ombudsman (ÅOM). Survey is completely anonymous, and your participation is voluntary. Please, call Sanna Roos tel. 018-25 489 if you have any questions or if you want a copy of the questionnaire in English!

Postadress:
Pb 1187
AX-22111 MARIEHAMN, Åland

Telefon:
+358 18 25 490*

E-post
info@asub.ax
URL www.asub.ax



Upplevd diskriminering 2020

Diskriminering är om du blir sämre behandlad än andra i en jämförbar situation på grund av en egenskap som är kopplad till din person.

Din upplevelse av diskriminering på Åland

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

☐ En gång ☐ 2-5 gånger ☐ 6-10 gånger ☐ Fler än 10 gånger ☐ Ingen gång > Fortsätt till fråga 7!

2. När hände det senast?

☐ Under det senaste året ☐ För 1-3 år sedan ☐ För mer än 3 år sedan

3. Varför tror du att du 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
- ☐ 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 eller min socioekonomiska ställning)

4. Var eller i vilka situationer upplever du att du blivit diskriminerad?

Du kan välja flera alternativ.

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ☐ På arbetsplatsen ☐ När jag sökte jobb ☐ Under utbildningen/ i skolan ☐ I samband med organiserade fritidsaktiviteter ☐ I kollektivtrafiken ☐ På restaurang/ pub/ kafé/ bar eller liknande ☐ I butik eller vid köp av tjänst ☐ På bostadsmarknaden (hyra/ köpa) | <ul style="list-style-type: none"> ☐ På banken eller vid kontakt med försäkringsbolag ☐ Inom hälso- och sjukvården (ÅHS, privat hälsovård) ☐ Vid kontakt med kommun, t.ex. socialkansliet, barnomsorg ☐ Vid kontakt med FPA (Folkpensionsanstalten) ☐ Vid kontakt med AMS (arbetsförmedling/ studiestöd) ☐ Vid kontakt med polisen ☐ Vid kontakt med annan myndighet ☐ Annat, var? |
|---|--|

5. Direkt diskriminering kan ske i form av nedsättande kommentarer eller trakasserier men diskriminering kan även handla om bristande tillgänglighet eller sämre förmåner, villkor och service. Hur upplever du att du har blivit diskriminerad?

6. Berättade du om diskrimineringen för någon?

Ja. Vem/ vilka? _____

Nej. Varför inte? _____

Rättsligt skydd mot diskriminering

Diskriminering är enligt åländsk lag när en person blir sämre behandlad än en annan i en jämförbar situation på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning.

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

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	☐	☐	☐
Polisen	☐	☐	☐
Fackliga organisationer	☐	☐	☐
Arbetskyddsmyndigheten	☐	☐	☐
Justitieombudsmannen eller justitiekanslern i Finland	☐	☐	☐

9. Vilka rättsliga konsekvenser eller andra följder tror du att en anmälan kan få? Du kan välja flera alternativ.

- ☐ Att den utsatta får upprättelse i domstol (t.ex skadestånd) eller genom förlikning (avtal utan rättegång)
- ☐ Att den diskriminerade t.ex. får jobbet eller bostaden som personen tidigare blivit nekad
- ☐ 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. Vilka negativa konsekvenser tror du att en anmälan kan få för personen som anmäler?

- ☐ Att den som anmäler blir utfrusen eller trakasserad Du kan välja flera alternativ.
- ☐ Att den som anmäler blir stämplad som "besvärlig"
- ☐ Att folk tar avstånd från den som anmält
- ☐ Att orsaken till diskrimineringen blir känd i en vidare krets
- ☐ Finns inga negativa konsekvenser
- ☐ Annat, vad?

Åtgärder mot diskriminering

Med mångfald avses motverkande av diskriminering

11. I vilken utsträckning är du för eller emot följande åtgärder på en arbetsplats för att främja mångfald?

	Helt för	Något för	Något emot	Helt emot	Vet inte/ kan inte säga
Utbildning i mångfaldsfrågor för arbetstagare och arbetsgivare	☐	☐	☐	☐	☐
Kartläggning av eventuell diskriminering på arbetsplatsen	☐	☐	☐	☐	☐
Granskning av rekryteringsprocessen för att hindra diskriminering	☐	☐	☐	☐	☐

12. I vilken utsträckning instämmer du i eller tar avstånd från följande påståenden? Lektionerna och undervisningsmaterialet i skolan bör inbegripa information om mångfald när det gäller...

	Instämmer helt och hållet	Instämmer delvis	Tar delvis avstånd	Tar helt och hållet avstånd	Vet inte/ kan inte säga
religion eller trosuppfattning	☐	☐	☐	☐	☐
etnisk tillhörighet	☐	☐	☐	☐	☐
sexuella minoriteter (HBTQIA+)	☐	☐	☐	☐	☐
kön	☐	☐	☐	☐	☐

13. Anser du att det finns tillräcklig mångfald i de åländska medierna (tidningar, radio, TV) när det gäller...

	Ja, absolut	Ja, till viss del	Nej, inte direkt	Nej, absolut inte	Vet inte/ kan inte säga
religion eller trosuppfattning	☐	☐	☐	☐	☐
etnisk tillhörighet	☐	☐	☐	☐	☐
sexuella minoriteter (HBTQIA+)	☐	☐	☐	☐	☐
funktionsnedsättning	☐	☐	☐	☐	☐
ålder (personer äldre än 75 år)	☐	☐	☐	☐	☐
ålder (personer yngre än 25 år)	☐	☐	☐	☐	☐
kön	☐	☐	☐	☐	☐

1928339319

2035339319

Till sist några frågor om dig

14. Anser du dig själv tillhöra något av följande på Åland?

Ange alla alternativ som passar

- ☐ En etnisk minoritet
- ☐ En religiös minoritet
- ☐ En sexuell minoritet (HBTQIA+)
- ☐ En minoritet på grund av funktionsnedsättning
- ☐ Jag anser inte att jag tillhör någon minoritet
- ☐ Annat, vad? (beskriv) _____

15. Din könstillhörighet ☐ Kvinna ☐ Man ☐ Annat/ vill inte svara

16. Hur gammal är du?

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

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

18. Inom vilken sektor har du din huvudsyssla?

- ☐ Offentliga sektorn
- ☐ Privata sektorn
- ☐ Tredje sektorn (t.ex. ideella organisationer)
- ☐ Ej i arbetslivet (t.ex. studerande, pensionär)
- ☐ Annat, vad? _____

19. Vilket är ditt modersmål? ☐ Svenska ☐ Finska ☐ Annat nordiskt språk ☐ Icke-nordiskt språk

Kan du tänka dig att berätta om dina erfarenheter kring diskriminering på Åland?

För en eventuell intervju, vänligen kontakta Sanna Roos, e-post sanna.roos@asub.ax eller telefon 018-25 489.

Här kan du skriva dina tankar och synpunkter

ÅSUB håller på att bygga upp en webbpanel, ett register med personer som är intresserade av att delta i undersökningar online, framför allt när information ska samlas in snabbt. Vill du vara med i vår webbpanel och få fler möjligheter att dela dina erfarenheter och synpunkter? Ange då din e-postadress på www.asub.ax/webbpanel.

Flera faktorer avgör hur ofta du blir inbjuden till att medverka i en undersökning och det är alltid frivilligt att delta. Du kan när som helst välja att gå ur panelen. Din e-postadress används endast i detta syfte.

Stort tack för din medverkan!

Bilaga 2. Om externt bortfall

Obundet slumpmässiga urval används i undersökningar för att på ett pålitligt och vetenskapligt beprövat sätt kunna generalisera resultaten i en population¹⁰⁵. I den här undersökningen består urvalsramen av alla ålänningar i befolkningsregistret som är 16 år och äldre och bosatta på Åland den 5.9.2020¹⁰⁶.

Det naturliga bortfallet i enkätundersökningar består till den största delen av okända adresser, men i allmänhet har även svarsfrekvenserna sjunkit i jämna takt under de senaste decennierna. I det naturliga bortfallet ingår personer som har flyttat utomlands, avlidit eller som på grund av sjukdom, funktionsnedsättning eller liknande inte kan delta i undersökningen. Det naturliga bortfallet bestod av totalt 39 personer i den här undersökningen och minskade det ursprungliga urvalet från 1 658 till 1 619 personer.

Det externa bortfallet som kvarstår efter att det naturliga bortfallet har beaktats var relativt stort i den här undersökningen. *Tabell 2* visar bortfallet (andel) 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 Norden¹⁰⁷. Dessa skillnader har delvis åtgärdats genom viktning av svarsmaterialet.

Tabell 2. Antal personer i urvalsram, slutligt urval och bland svarande samt andel (%) bortfall, efter kön, åldersgrupp och modersmål

	Urvalsram	Slutligt urval	Svarande	Bortfall (%)
Totalt	20 437	1 619	576	64,4
Kvinna	11 872	844	310	63,3
Man	11 565	775	238	69,3
16-29 år	3 903	272	56	79,4
30-39 år	3 515	278	65	76,6
40-49 år	3 598	297	92	69,0
50-59 år	3 925	267	93	65,2
60-69 år	3 714	243	121	50,2
70 år och äldre	4 782	262	138	47,3
Svenska	20 348	1 246	475	61,9
Annat nordiskt språk	1 238	75	38	49,3
Icke nordiskt språk	1 851	291	41	85,9

Källa: ÅSUB

¹⁰⁵ Se t.ex. Sandelin, 2020.

¹⁰⁶ Undantaget institutionsboende (vårdinrättningar etc.) samt de som i befolkningsregistret saknar fast adress eller har skyddad adress. Undantaget även personer som fått inbjudan till ÅSUB:s parallellt pågående medieundersökning.

¹⁰⁷ Se *Nationella trygghetsundersökningen 2015*, Bilaga 8 och Sandelin, 2020.

Det externa bortfallet kan påverka resultaten på olika sätt. De vanligaste kontakterna till DO i Finland 2015–2017 gällde upplevd diskriminering på grund av ursprung och funktionsnedsättning¹⁰⁸ som stod för över 20 procent av kontakterna. Eftersom både inflyttade och personer med funktionsnedsättning är grupper som tenderar att vara mer utsatta för diskriminering än övriga befolkningsgrupper, och eftersom dessa grupper ofta är underrepresenterade i svarsmaterialet för enkätundersökningar, har intervjuerna med sakkunniga varit centrala för den här undersökningen. Intervjumaterialet ger en mer detaljerad bild av upplevd diskriminering på individnivå och belyser erfarenheterna bakom siffrorna. Å andra sidan kan man även utgå ifrån att de som upplevt diskriminering har större benägenhet att besvara enkäten. Slutligen behöver vi även uppmärksamma att gruppen med annat modersmål än svenska är betydligt mindre än gruppen bestående av de svarande som har svenska som modersmål. Resultaten för undersökningen om utomnordiska och nordiska erfarenheter av åländskt samhällsliv visade att 14 procent av de utomnordiska svarande, 22 procent av de finskspråkiga svarande och nio procent av de svenskspråkiga (inkluderat skandinaviska) svarande anser att de tillhör en grupp som är diskriminerad på Åland¹⁰⁹.

¹⁰⁸ Diskrimineringsombudsmannens berättelse till riksdagen 2018.

¹⁰⁹ ÅSUB Rapport 2020:3.

Bilaga 3. Svarande utanför urvalet

Tabell 3. Beskrivande statistik om de svarande som deltog i undersökningen utanför urvalet

	Antal svar	Andel svar
Kön		
Kvinna	22	79 %
Man	6	21 %
Ålder		
16-29 år	2	7 %
30-39 år	9	32 %
40-49 år	13	46 %
50-59 år	2	7 %
60-69 år	1	4 %
70 år och äldre	-	0 %
Modersmål		
Svenska	20	71 %
Annat nordiskt språk	3	11 %
Icke nordiskt språk	5	18 %
Diskriminering		
Upplevt diskriminering	25	89 %
P.g.a. könstillhörighet	11	39 %
P.g.a. ursprung	6	21 %
På arbetsplatsen	12	43 %
Vid jobbsökande	9	32 %
På restaurang etc.	8	29 %
I butik etc.	8	29 %
Totalt	28	100 %

Not: En svarande uppgav inte sin ålder.

Källa: ÅSUB

Bilaga 4. CEFR-språknivåerna

CEFR (Common European Framework of Reference for Languages)¹¹⁰ är den gemensamma europeiska referensramen för språk som upprättats av Europarådet. Referensramen omfattar sex nivåer.

Nivå A1 och A2, den baspresesterande språkanvändaren: Kan förstå meningar och ofta använda uttryck som hör hemma i en verklighet av omedelbar betydelse (t.ex. mycket grundläggande information om individ och familj, om att handla, lokal geografi, anställning). Kan kommunicera i enkla och rutinmässiga sammanhang som kräver ett enkelt och omedelbart utbyte av information. Kan i enkla termer beskriva sidor av sin egen bakgrund, sin omedelbara omgivning samt förhållanden av omedelbart intresse. Kan förstå och använda välkända, vardagliga uttryck och mycket grundläggande fraser som syftar till att möta konkreta behov. Kan presentera sig själv och andra samt ställa och besvara frågor om personliga detaljer som var han/hon bor, personer han/hon känner och saker som han/hon har. Kan samtala på ett enkelt sätt under förutsättning att samtalspartnern talar långsamt och tydligt och är beredd att hjälpa till.

Nivå B1 och B2, den självständiga språkanvändaren: Kan förstå huvudinnehållet i komplexa texter om både konkreta och abstrakta ämnen, inbegripet tekniska framställningar inom sitt eget intresseområde. Kan fungera i samtal så pass flytande och spontant att ett normalt umgänge med infödda talare av språket blir helt möjligt utan ansträngning för någondera parten. Kan producera tydlig och detaljerad text inom ett brett fält av ämnen, förklara en ståndpunkt samt framhålla såväl för- som nackdelar vid olika valmöjligheter. Kan förstå huvudinnehållet i vad han/hon hört eller läst om välkända förhållanden som man regelbundet möter i arbete, i skola, på fritid, osv. Kan hantera de flesta situationer som vanligtvis uppstår under resor i ett land där språket talas. Kan producera enkla, sammanhängande texter om ämnen som är välkända eller av personligt intresse. Kan beskriva erfarenheter och händelser, berätta om drömmar, förhoppningar och framtidsplaner och kortfattat ge skäl för och förklaringar till åsikter och planer.

Nivå C1 och C2, den avancerade språkanvändaren: Kan med lätthet förstå praktiskt taget allt som han/hon hör eller läser. Kan sammanfatta information från olika muntliga eller skriftliga källor och därvid troget återge argument och redogörelser i en sammanhängande presentation. Kan uttrycka sig spontant, mycket flytande och precist samt därvid utnyttja finare nyanser även i mera komplexa situationer. Kan förstå ett brett urval av krävande, längre texter och urskilja underförstådda betydelser. Kan uttrycka sig flytande och spontant utan att i påfallande grad leta efter lämpligt språkuttryck. Kan använda språket flexibelt och effektivt för sociala, akademiska och professionella ändamål. Kan producera tydliga, välstrukturerade och detaljerade texter om komplicerade ämnen. Kan på ett kontrollerat sätt med olika medel organisera och binda samman en text till en sammanhängande helhet.

¹¹⁰ Se <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168045bc79>.

ÅLANDS STATISTIK OCH UTREDNINGSBYRÅ

Ålands statistik- och utredningsbyrå, ÅSUB, är en fristående enhet vars huvuduppgift är att verka som Ålands officiella statistikmyndighet och bedriva kvalificerad utrednings- och forskningsverksamhet.

ÅSUB producerar fortlöpande aktuell statistik inom en rad olika samhällsområden. Tyngdpunkten i analysverksamheten utgörs av utredningar inom det ekonomiska-politiska området. Statistiska sammanställningar publiceras regelbundet i serierna ÅSUB Statistik och ÅSUB Statistikmeddelande, medan serien ÅSUB Rapport innehåller utredningar, analyser och annan information om Ålands ekonomi och samhälle.

Mer information om verksamheten och publikationer finns på ÅSUB:s hemsida www.asub.ax



ÅLANDS STATISTIK- OCH
UTREDNINGSBYRÅ

Tfn +358 (0)18 25490

Fax +358 (0)18 19495

info@asub.ax

www.asub.ax