

ÅLANDS
STATISTIK
OCH
UTREDNINGSBYRÅ

Upplevd diskriminering på Åland 2020

Sanna Roos
20.1.2021



Finns det diskriminering i samhället?

Viking Line nekade romer gå ombord – fälls för diskriminering

HBL 28.12.2020

Samkönat par diskriminerades på Åland – vägrades vigsel på grund av trosuppfattning

HBL 26.8.2019

Diskriminering i arbetslivet hämmar sysselsättningen – gravida råkar ofta ut för orättvisor

HBL 28.1.2020

ÅA: Män med arabiska namn diskrimineras på bostadsmarknaden

HBL 31.8.2017

Äldre högutbildade kvinnor diskrimineras ofta i arbetslivet – "Det har vi inte råd med"

HBL 11.11.2020

Undersökningen 2020

- Slumpmässigt urval av 1 619 ålänningar (16 år och äldre)
 - Personer med utomnordiskt modersmål var överrepresenterade i urvalet
 - Enkätutskicket var totalt anonymt
 - Enkätfrågor om
 - Den svarandes upplevelse av diskriminering på Åland
 - Rättsligt skydd mot diskriminering
 - Åtgärder mot diskriminering
 - Bakgrundsfrågor
 - Totalt 576 svarande
 - Enkät för allmänhet
 - Intervjuer med privatpersonen och intresseorganisationer/föreningar etc.
- >>> underlag för ÅOM:s verksamhet

Vad är diskriminering?

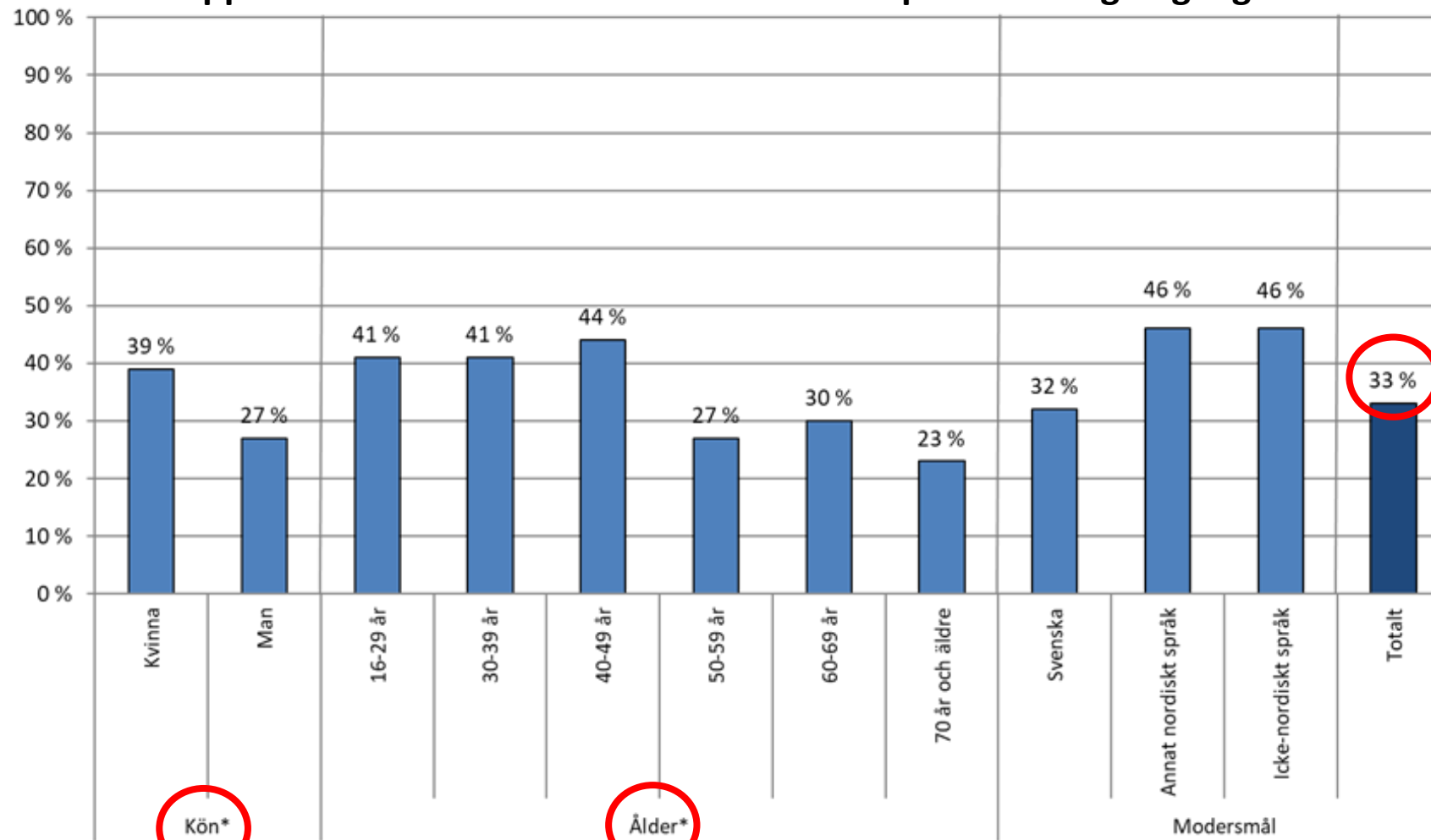
- Diskrimineringsgrunderna på Åland:
 - kön, könsidentitet, könsuttryck
 - etnisk tillhörighet
 - religion eller annan övertygelse
 - funktionshinder
 - ålder
 - sexuell läggning **HBTQIA+**
- I Finland även bl.a. språk, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd

Upplevd diskriminering på Åland



Upplevd diskriminering på Åland

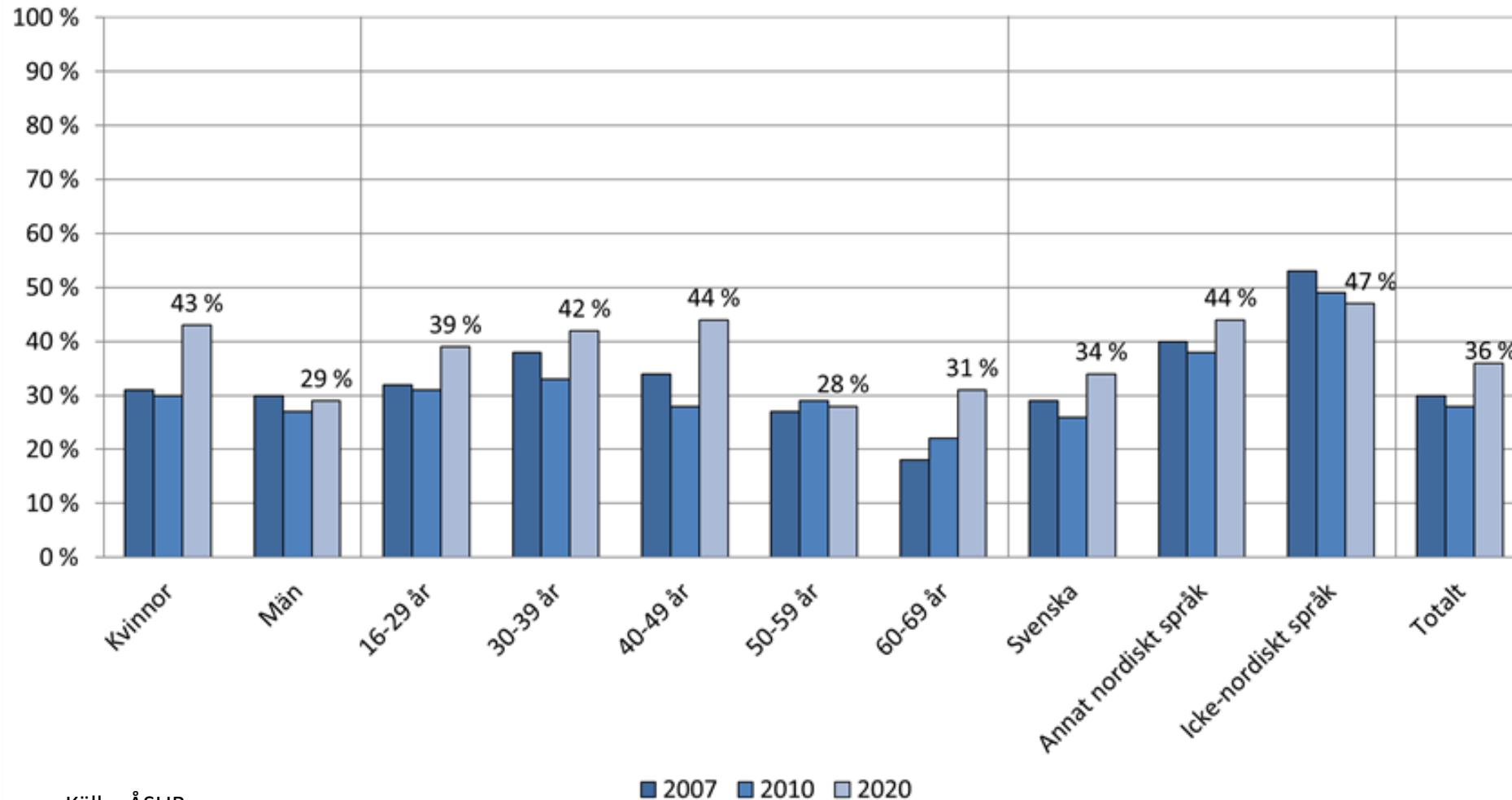
”Upplever du att du har blivit diskriminerad på Åland någon gång?”



Not: (*) statistiskt signifikant skillnad
Källa: ÅSUB

Upplevd diskriminering på Åland 2007, 2010 och 2020

Åldersgrupp 16-69 år

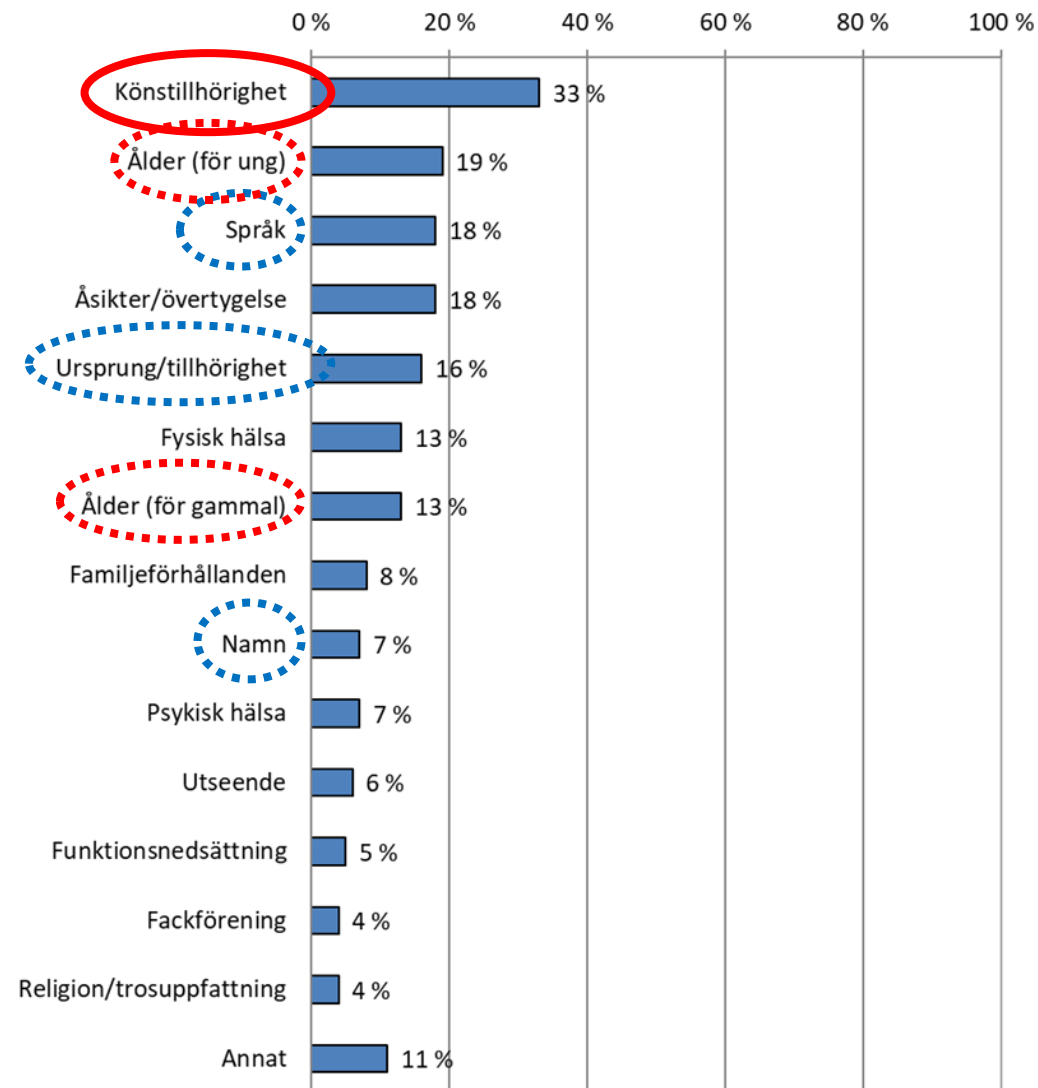


2007: 30 %
2010: 28 %
2020: 36 %

Upplevd diskriminering på Åland

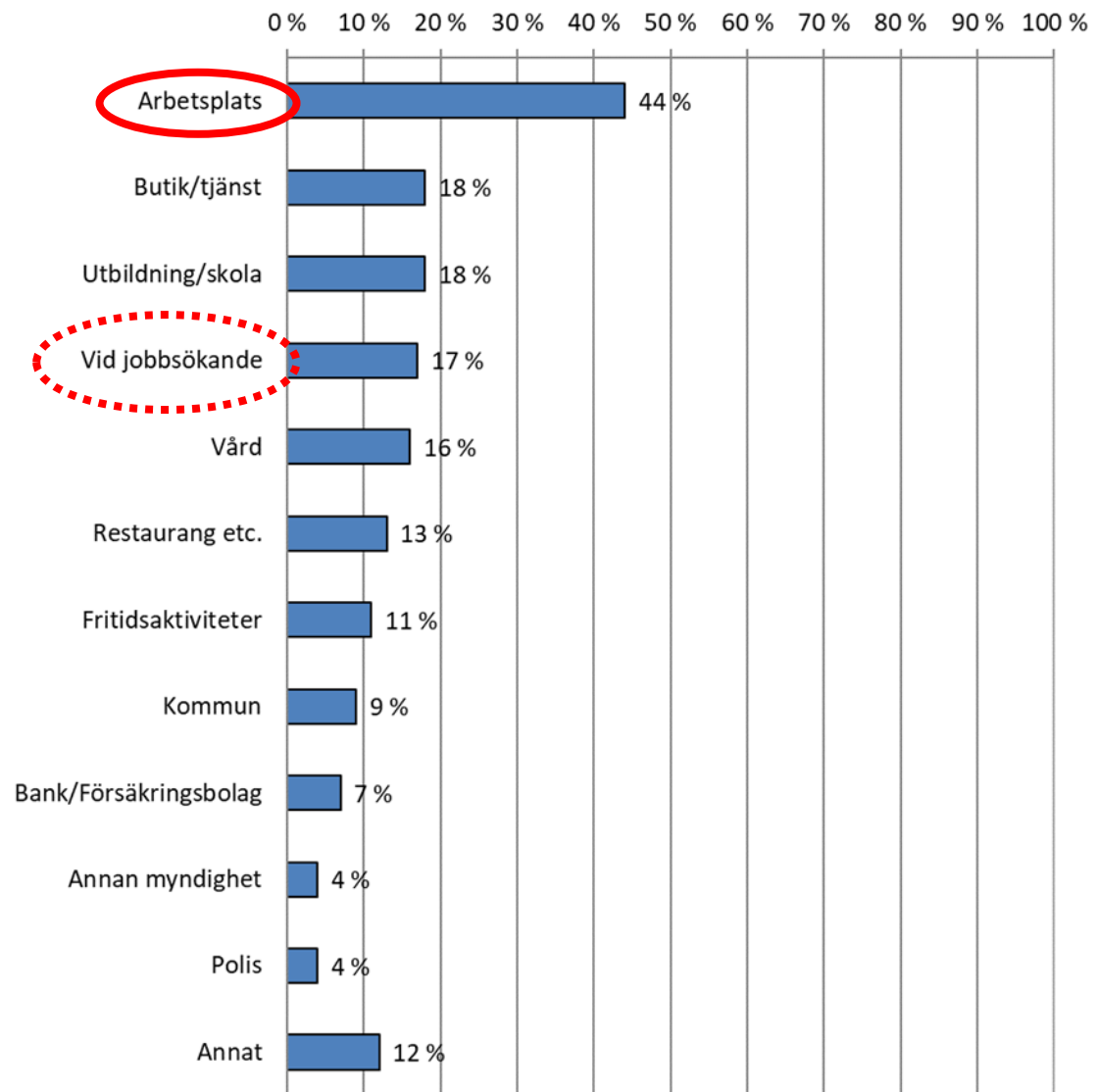
- Tidpunkten av senast upplevd diskriminering (bland de svarande som upplevt diskriminering):
 - mer än 3 år sedan
 - 2007: 29 %
 - 2010: 32 %
 - 2020: 34 %
 - under det senaste året
 - 2007: 55 %
 - 2010: 49 %
 - 2020: 41 %

Upplevd diskriminering på Åland



”Varför tror du att du har blivit utsatt för diskriminering?”

Upplevd diskriminering på Åland



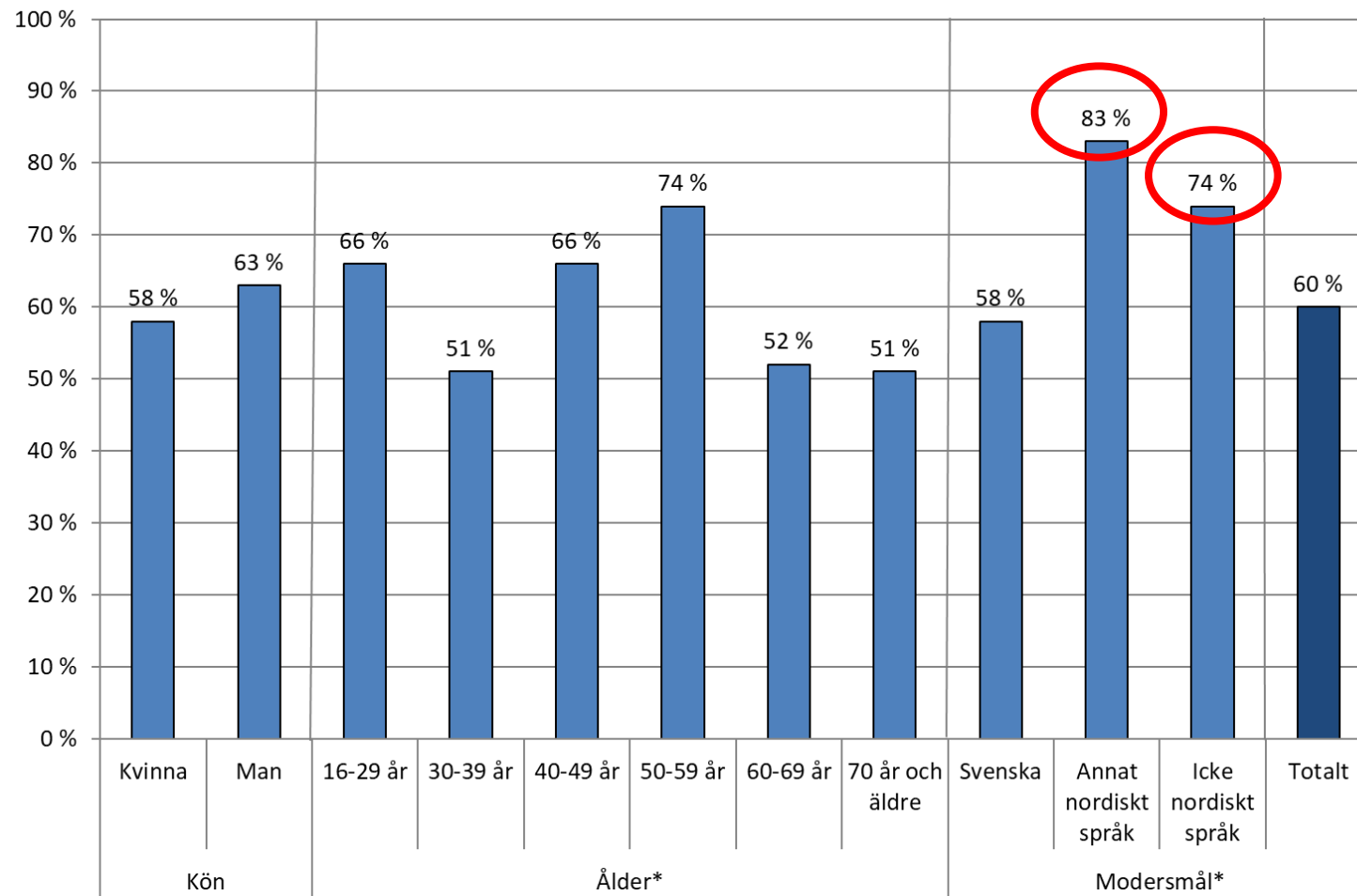
”Var eller i vilka situationer upplever du att du blivit diskriminerad?”

Rättsligt skydd mot diskriminering



Rättsligt skydd mot diskriminering: definition

Kännedom om definitionen av diskriminering efter kön, åldersgrupp och modersmål

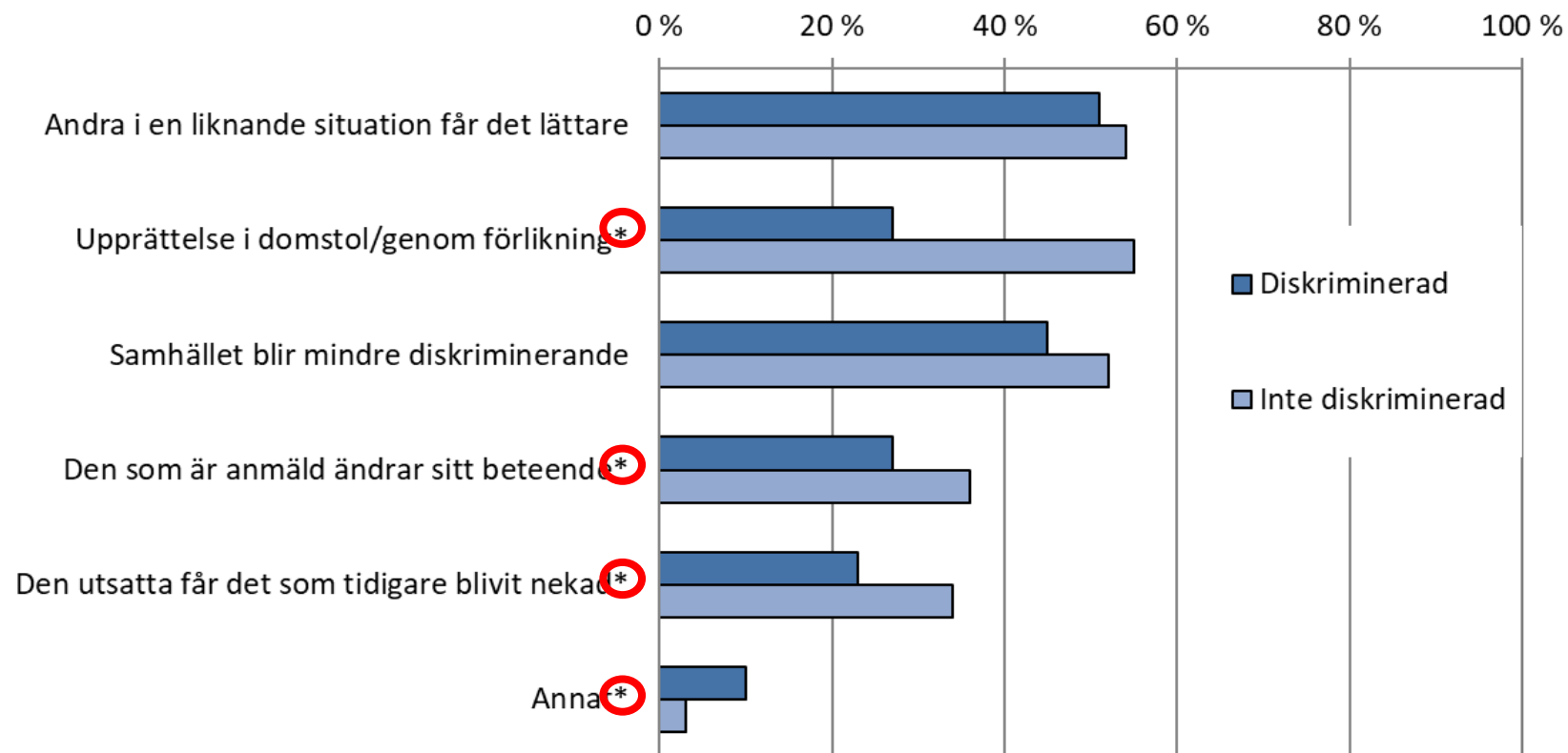


Not: (*) statistiskt signifikant skillnad

Källa: ÅSUB

Rättsligt skydd mot diskriminering: konsekvenser

Möjliga rättsliga konsekvenser och andra följder som en anmälan kan få

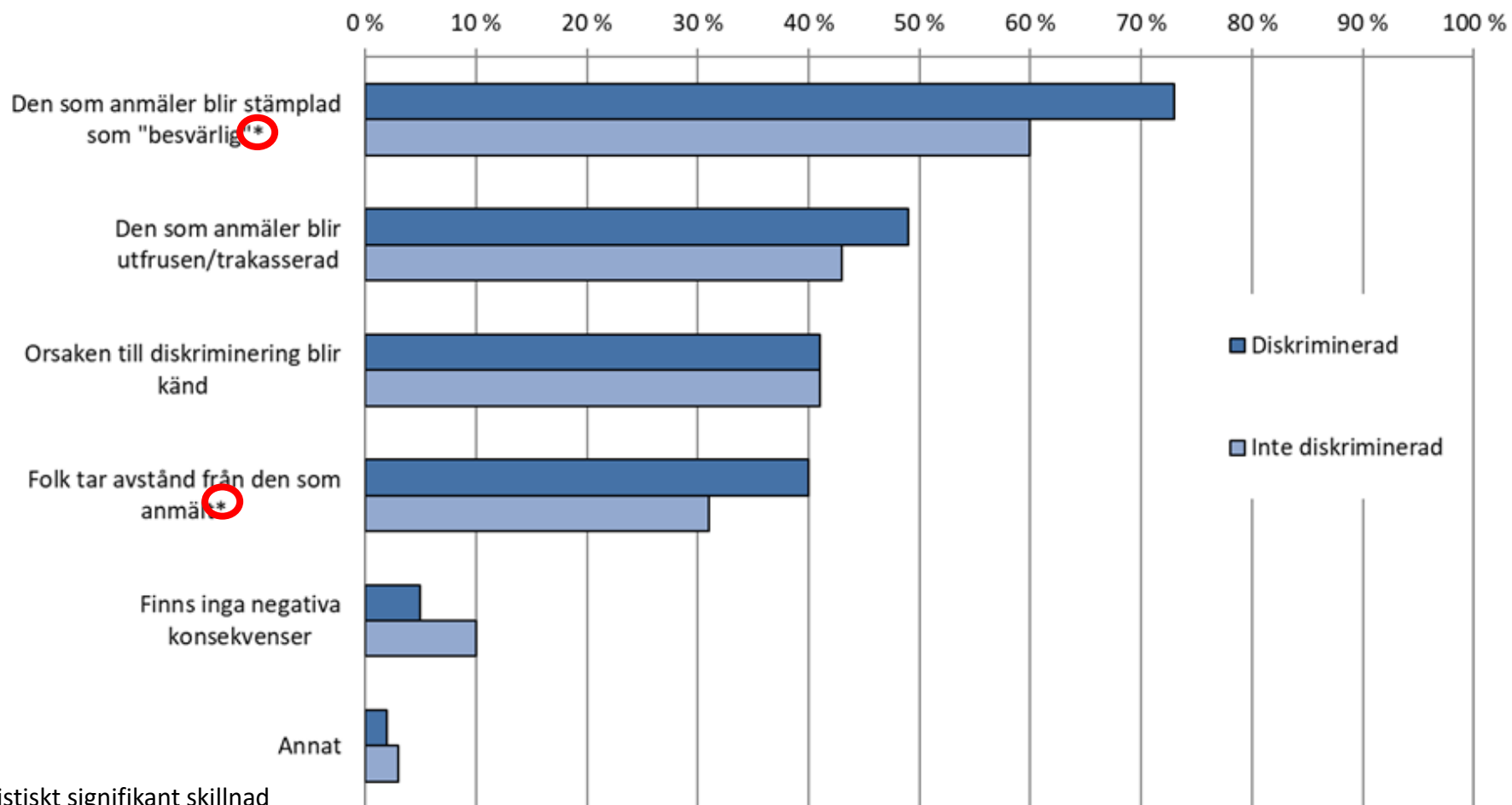


Not: (*) statistiskt signifikant skillnad

Källa: ÅSUB

Rättsligt skydd mot diskriminering: konsekvenser

Förmodade negativa konsekvenser för personen som anmäler



Not: (*) statistiskt signifikant skillnad

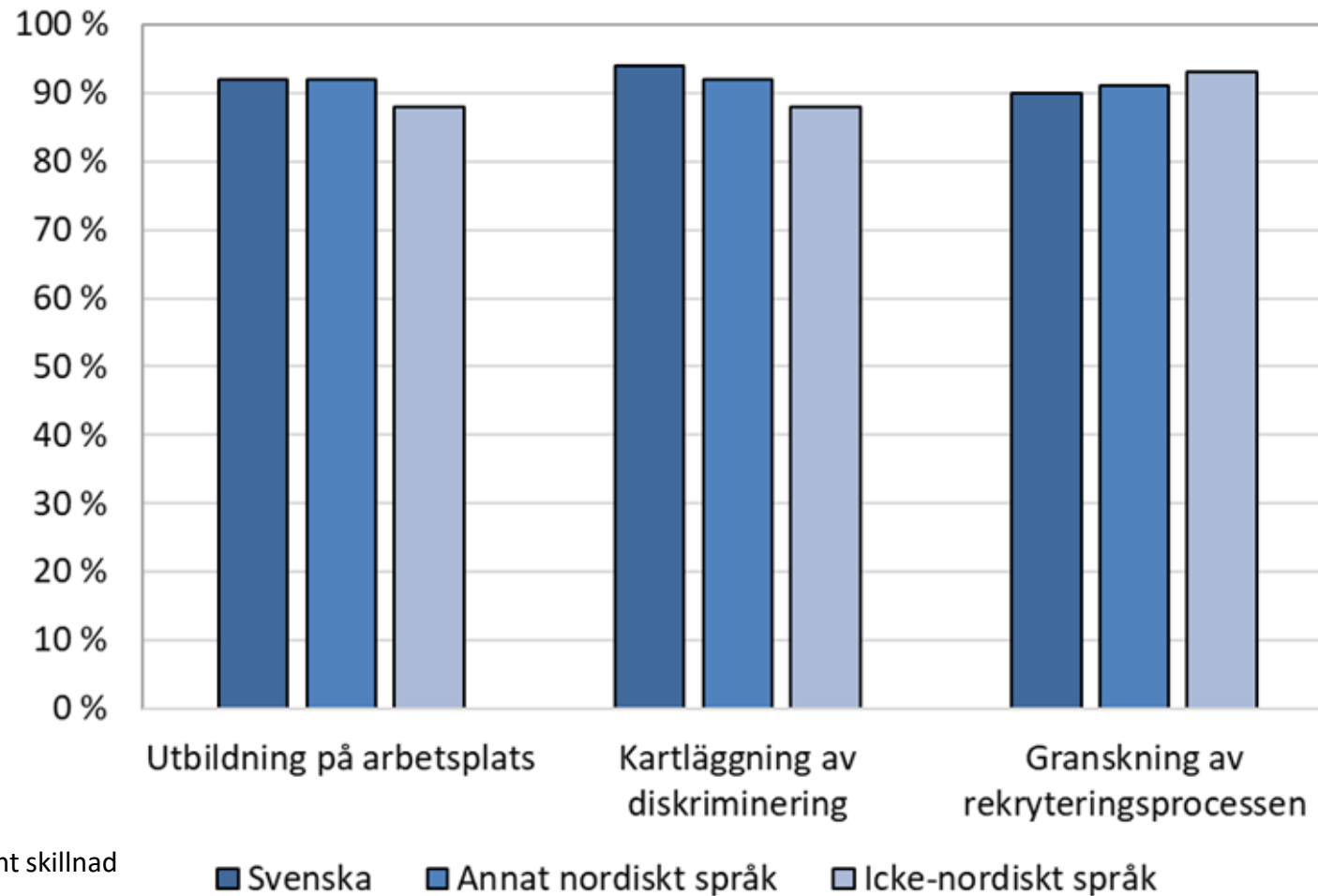
Källa: ÅSUB

Förebyggande åtgärder mot diskriminering



Åtgärder mot diskriminering: arbetsplats

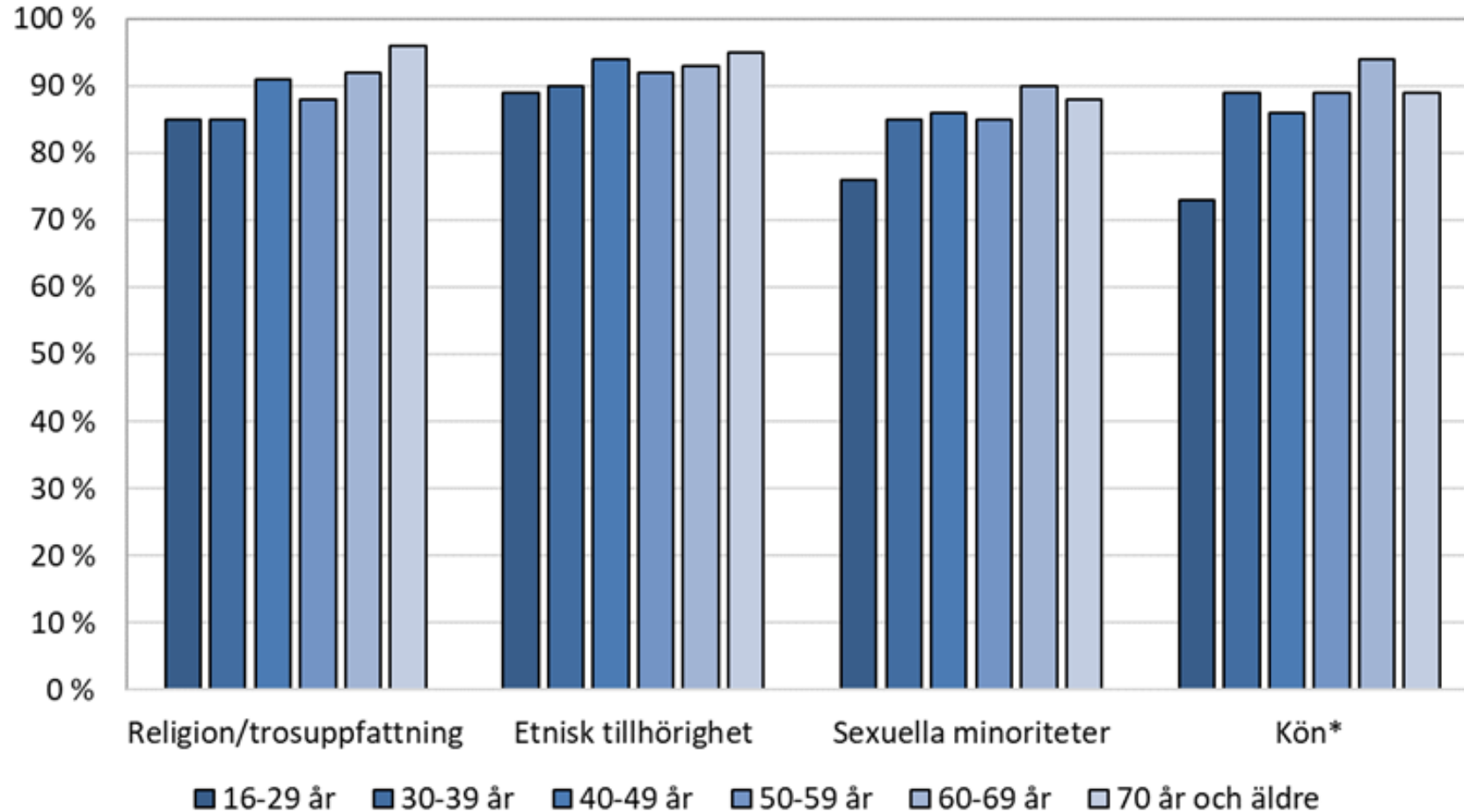
Andel svarande (%) efter önskade åtgärder på en arbetsplats för att främja mångfald



Not: (*) statistiskt signifikant skillnad
Källa: ÅSUB

Åtgärder mot diskriminering: skolan

Andel svarande (%) efter önskade information om mångfald i lektioner och undervisningsmaterial

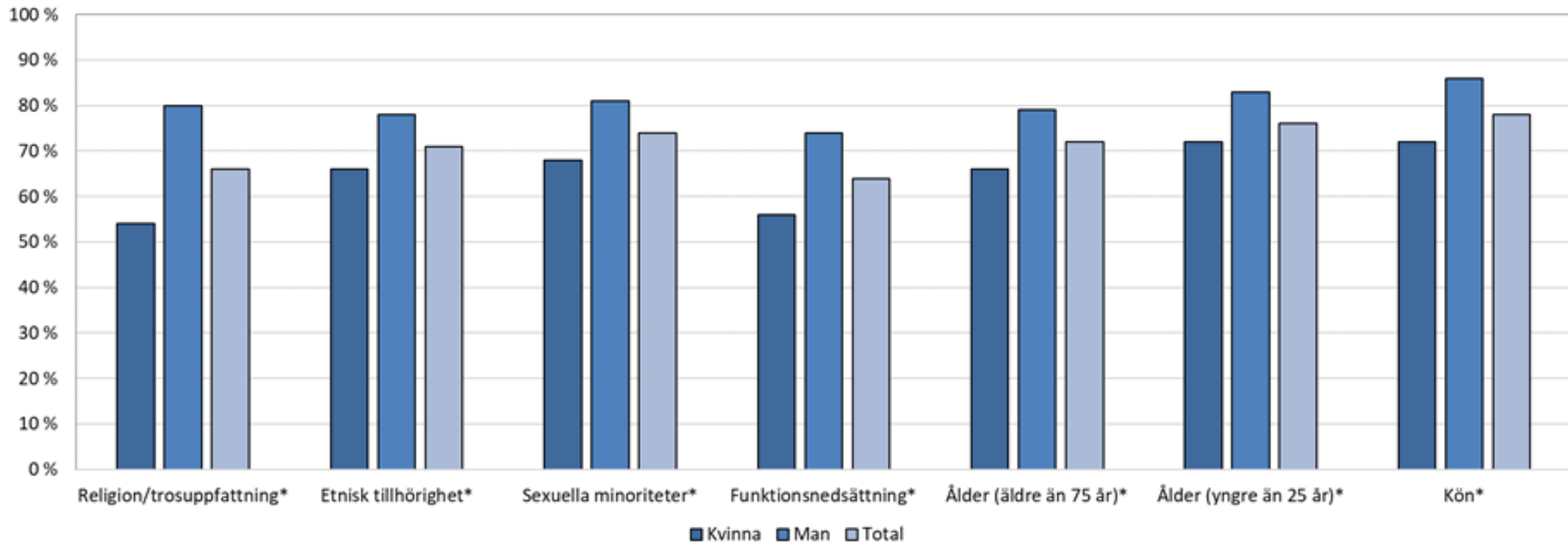


Not: (*) statistiskt signifikant skillnad

Källa: ÅSUB

Åtgärder mot diskriminering: media

Andel svarande (%) som anser att det finns tillräcklig mångfald i de åländska medierna



Not: (*) statistiskt signifikant skillnad
Källa: ÅSUB

Strukturer och mekanismer bakom upplevd diskriminering



Strukturer och mekanismer

- Materialet

- Fallexempel, 5 privatpersoner
- Svarande utanför urvalet, 28 enkätsvar
- Representanter för intresseorganisationer/–föreningar, myndigheter, 9 sakkunniga

- Upplevd diskriminering:

- > arbetslivet

- > hälso- och sjukvård, äldreomsorg

- > specifika grupper: äldre, funktionsnedsatta, inflyttade, HBTQIA+

Strukturer och mekanismer: arbetslivet

- Privata sektorn
 - Varning utan grund
 - Uppmaning till uppsägning utan grund
 - Utestängning/begränsning i arbetsuppgifter, intern omflyttning
 - Övrigt: missgynnande föräldraledighet, kränkningar, hot, sexuella trakasserier, ojämlika möjligheter att få eller avancera i sitt arbete
 - Ledningens attityd avgörande
- Strukturer och mekanismer
 - Branscher/yrken med utländsk arbetskraft
 - Åldersdiskriminering under coronakrisen



Strukturer och mekanismer: arbetslivet

- Offentliga sektorn

- Ofullständiga språkfärdigheter väger mera än behörighet i samband med arbetsökande, påverkar även lönesättningen
- Utländskt namn är missgynnande i samband med arbetsökande
- Exkludering i sociala sammanhang på arbetsplatsen
- Övrigt: Dåligt bemötande från ledningen, könsdiskriminering, politiskt/ fackligt engagemang missgynnar i samband med arbetsökande

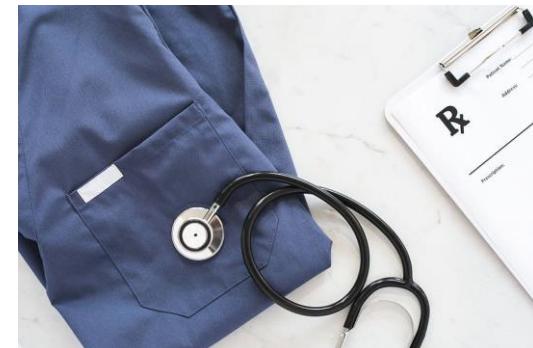
- Strukturer och mekanismer

- Landskapets kollektivavtal för tjänstemän och arbetstagare
- Tjänste- och kollektivavtal för kommunala sektorn



Strukturer och mekanismer: hälso- och sjukvård, äldreomsorg

- Äldreomsorg
 - Osakligt bemötande i form av kommentarer och handlingar
 - Ojämliga möjligheter till sociala förmåner, t.ex. färdtjänst
 - Småskalighet och "ryktesspridning" påverkar servicen inom äldreomsorgen
- Strukturer och mekanismer
 - Klientens/patienten kan vända sig till personal/ansvariga inom vården > ÅMHM
 - Ur de anställdas perspektiv: tidsbegränsade förordnanden, otydliga instruktioner och regler kring rekrytering, lönefrågor



Strukturer och mekanismer: specifika grupper

- De äldre och personer med funktionsnedsättning
 - Bristande tillgänglighet i samhället, sämre service och bemötande inom vården, allmänna attityder
 - De äldre: bristande tillgång bl.a. till meningsfulla fritidsaktiviteter, media
 - De funktionsnedsatta: bristande delaktighet bl.a. i arbetslivet och studier
- Strukturer och mekanismer
 - Utgifterna, ekonomisk utsatthet sätter hinder
 - Lägre representation inom politiskt beslutsfattande
 - På arbetsmarknaden och inom utbildning saknas strukturer för personer med funktionsnedsättning



Strukturer och mekanismer: specifika grupper

- De inflyttade
 - Bristande möjligheter till språkutbildning > en lång väg till medborgarskap, studier, företagande etc.
 - Tillgång till arbete
- Strukturer och mekanismer
 - Saknas strukturer att överkomma begränsningar med språket
 - Saknas samlade myndighetsåtgärder (t.ex. kvotflyktingar), inflyttarperspektivet
 - Juridiska "svagheter" t.ex. gällande tolkservice



Strukturer och mekanismer: specifika grupper

- HBTQIA+
 - Vård: de anställda behöver kunskap om lagstiftningen gällande diskriminering och de rättigheter inom vården som HBTQIA+-personer har
 - Skola: behövs undervisning och information om HBTQIA+
- Strukturer och mekanismer
 - Samhällets normer och attityder ett hinder
 - Utbildning, kunskap i HBTQIA+ behövs
 - Långsiktigt arbete



Tack för visat
intresse!



www.asub.ax



www.facebook.com/AASUB