



"MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING ÄR JAG EN ANDRA KLASSENS MEDBORGARE"

UTREDNING OM UPPLEVELSER
AV DISKRIMINERING I VARDAGEN
HOS PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING



YHDENVERTAISUUS

VALTUUTETTU

DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN

OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐAÁITTARDEADDJI

Justitieministeriet och uppföljningsgruppen för diskriminering

ISBN: 978-952-259-547-8

TRYCKERI: Lönnberg painot Oy

Helsingfors 2016

Det här är en PDF-version av utredningen. Utredningen innehåller bilder, men innehållet i varje bild har skrivits ut antingen i texten i utredningen eller som en separat bildtext. Det finns också en sammanfattad version av utredningen i punktskrift. Du kan fråga efter publikationen i punktskrift per telefon på numret 0295 666 813. Det har också gjorts en sammanfattning av utredningen på finskt teckenspråk. Hela utredningen har översatts till svenska. Övrigt material för utredningen finns på internet på adressen: <https://www.syrjinta.fi/sv/web/sv/-/utredning-om-diskriminering-i-vardagen-hos-personer-med-funktionsnedsattning>

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRORD	7
INLEDNING	9
1. GENOMFÖRANDE AV UTREDNINGEN	12
1.1. ALLMÄN DEL	12
1.2. WEBBENKÄT OCH INDIVIDUELLA INTERVJUER	13
1.3. BAKGRUNDSVARIABLER	16
1.4. UTMANINGAR I INSAMLINGEN AV ENKÄTINFORMATION	20
1.5. RESULTATENS BETYDELSE OCH ANVÄNDNINGSÄNDAMÅL	23
2. ALLMÄN DEL	24
2.1. DOMSTOLSSTATISTIK	25
2.1.1. BROTTMÅL	25
2.1.2. TVISTEMÅL	29
2.1.3. FÖRVALTNINGSDOMSTOLAR	30
2.2. MYNDIGHETSSTATISTIK	32
2.3. OBSERVATIONER AV DET RÄTTSSKYDD SOM DISKRIMINERINGSLAGEN ERBJUDER	42
3. SYNPUNKTER OCH UPPLEVELSER OM DISKRIMINERING I VARDAGEN BLAND PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING	45
3.1. SYNPUNKTER OM DISKRIMINERING OCH DET RÅDANDE ATTITYDKLIMATET	45
3.2. UPPLEVELSER AV DISKRIMINERING	52
3.3. RESPONDENTERNAS UPPLEVELSER AV DISKRIMINERING I UTBUDET AV VAROR OCH TJÄNSTER OCH ANMÄLAN AV UPPLEVD DISKRIMINERING	56
3.4. SLUTSATSER	62
4. DISKRIMINERING I ARBETSLIVET	64
4.1. SYNPUNKTER OM DISKRIMINERING	64
4.2. UPPLEVELSER AV DISKRIMINERING	72
4.2.1 VID REKRYTERING	72
4.2.2 PÅ ARBETSPLATSEN	74
4.3. ANMÄLAN OM DISKRIMINERING	81
5. TILGÅNG TILL ELEKTRONISKA TJÄNSTER	86
5.1. UPPLEVELSER AV DISKRIMINERING I ANVÄNDNINGEN AV ELEKTRONISKA TJÄNSTER	86
5.2. DISKRIMINERINGSUPPLEVELSER MED ANKNYTNING TILL ELEKTRONISKA TJÄNSTER I ARBETSLIVET	95

BILAGORBilaga 1: **Webbenkät**Bilaga 2: **Intervjublankett**Bilaga 3: **Medvetet samtycke****TABELLER**

Tabell 1.	Kvantitativt material i utredningen.....	15
Tabell 2.	Materialets omfattning enligt ämnesområde och antalet personer som avbrutit svarandet.....	16
Tabell 3.	Respondenter enligt bakgrundsvariabler.....	18
Tabell 4.	Tingsrätternas avgöranden om diskriminering, diskriminering i arbetslivet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet i fall 2014–2015.....	26
Tabell 5.	Diskrimineringsgrunder i tingsrätternas brottmål gällande diskriminering, diskriminering i arbetslivet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet 2014–2015.....	27
Tabell 6.	Påföljder i tingsrätternas brottmål gällande diskriminering, diskriminering i arbetslivet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet 2014–2015.....	28
Tabell 7.	Fall av diskriminering, diskriminering i arbetslivet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet som behandlats i hovrätter 2014–2015.....	34
Tabell 8.	Diskrimineringsärenden som behandlats/anhängiggjorts inom olika myndigheter och domstolar 2014–2015.....	41
Tabell 9.	Antalet diskrimineringsärenden och ansökningar hos diskrimineringsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden 2014–2016.....	61
Tabell 10.	Orsaker till att diskrimineringsupplevelser inte anmälts. (%).....	82
Tabell 11.	Orsaker till att upplevelser av diskriminering vid arbetssökning inte anmälts.....	85

FIGURER

Figur 1.	Diskrimineringsombudsmannens kundstatistik enligt diskrimineringsgrund år 2015.....	32
Figur 2.	Ansökningar som skickats till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden enligt diskrimineringsgrund år 2015....	33

FÖRORD

”Jag hoppas att det ännu under min livstid blir möjligt för personer med funktionsnedsättning att leva som jämlikar bland så kallade vanliga människor. Vi har ännu en lång väg att gå.”

Så här sammanfattade en av de intervjuade sina känslor. Den nya diskrimineringslagen har varit i kraft i två år. Av alla diskrimineringsgrunder har diskrimineringsombudsmannen mottagit näst flest klagomål om diskriminering som grundat sig på funktionsnedsättning. Klagomålen och utredningen som nu sammanställts ger orsak att hålla med om påståendet ovan: vi har ännu långt att gå för att garantera att personer med funktionsnedsättning kan delta på jämlika villkor och har en jämlik ställning i samhället. Diskrimineringslagen och den i Finland i år ratificerade konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD) finns som stöd i att uppnå denna förändring.

Rapporten visar att rättsskyddsåtgärder med låg tröskel, som till exempel diskrimineringsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden inte är allmänt kända bland personer med funktionsnedsättning. Rapporten hjälper oss på diskrimineringsombudsmannens byrå att lägga upp målsättningar och bättre rikta resurser till att främja likabehandling av personer med funktionsnedsättning. Vi måste också i fortsättningen jobba för att vara synliga och tillgängliga. I samarbete med organisationer som jobbar för personer med funktionsnedsättning måste vi dela med oss av begriplig information om de rättigheter personer med funktionsnedsättning har och hur dessa kan utnyttjas. Kännedom om rättigheter är en av grundpelarna i arbetet mot diskriminering.

Fostran i grundläggande och mänskliga rättigheter behövs för att ändra attityder. Detta har man lagt särskild fokus på i Människorättscentrets verksamhet och detta syns också i statsrådets kommande åtgärdsprogram för grundläggande och mänskliga rättigheter. Skolor och föreningar har också en viktig roll i arbetet. Kraven på tillgänglighet skapas av lagstiftning som i sin tur implementeras av den offentliga sektorn samt privata aktörer. I tillägg till den fysiska miljön måste också kommunikationens och tjänsternas tillgänglighet tas i beaktande.

Det kräver också mycket arbete för att få allmänheten att förstå att personer med funktionsnedsättning har samma rättigheter att gå i skola, arbeta och njuta av livet som alla andra. Jag uppmuntrar myndigheter och arbetsgivare att söka nya modeller och medel för att i högre utsträckning få personer med

funktionsnedsättning med i arbetslivet. Möjligheten till arbete stärker var och ens självkänsla, självständighet och livskvalitet samt delaktighet i samhället.

Den nya diskrimineringslagen har ännu bara tillämpats i domstol under en kort tid. Tolkning av lagen kräver beslut av domstolarna och från synvinkeln av personer med funktionsnedsättning gränsdragningar mellan direkt och indirekt diskriminering samt vägran att göra rimliga anpassningar. Därför är det önskvärt att man vågar söka rättskydd och kompensation också från domstol som tillägg till rättsskyddsåtgärder med låg tröskel.

Jag tackar uppföljningsgruppen för diskriminering för att vi fick understöd för genomförandet av utredningen om den nya diskrimineringslagens effekter och kännedomen om den från synvinkeln av en central kundgrupp. Jag vill rikta ett speciellt tack till överinspektör Mikko Joronen och forskningsassistent Hanna Kähkönen som assisterade honom. Utan deras engagemang för genomförandet och slutförandet av projektet hade vi inte haft tillgång till såhär bred information om den diskriminering personer med funktionsnedsättning upplever i sin vardag. Jag tackar också alla personer med funktionsnedsättning som deltog i enkäten och intervjuerna. Det är viktigt att era synpunkter och era berättelser om de orättvisor och den diskriminering ni fått möta blir allmän kännedom.

Kirsi Pimiä
Diskrimineringsombudsman

på grund av funktionsnedsättning eller andra diskrimineringsgrunder som listas i diskrimineringslagen. Diskrimineringsnämnden ändrades till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, som har befogenheter att behandla även ansökningar på grund av funktionsnedsättning. Övervakningen av förbudet mot diskriminering i diskrimineringslagen (1325/2014) tillfaller vad gäller arbetslivet fortsättningsvis arbetarskyddsmyndigheterna.

För närvarande är personer med funktionsnedsättning i en föränderlig miljö och i ett föränderligt samhälle i en sådan situation att de börjar bli medvetna om att de har rättigheter. För en stor del av dessa personer är det dock fortsättningsvis oklart vad dessa rättigheter innebär eller möjliggör och hur de borde utnyttjas. Samtidigt som miljön och samhället förändras antar många personer med funktionsnedsättning en roll som åskådare utan vägledning och råd om hur de kan komma in i arbetslivet eller påverka frågor som berör dem själva. De upplevelser av diskriminering som respondenterna i denna utredning berättar om vittnar om utanförskap och om att personer med funktionsnedsättning inte känner till eller informeras om hur rättigheterna förvandlas från ord till handling. Enligt utredningen är tryggheten av rättsskyddsmedel i diskrimineringsärenden ingen självklarhet.

I den här utredningen har vi kartlagt i vilka vardagliga situationer och i vilken mån personer med funktionsnedsättning upplever orättvisa och diskriminering i Finland. Man skulle även ha kunnat välja andra områden i livet, men denna utredning riktar sig till diskrimineringsupplevelser bland personer med funktionsnedsättning vad gäller utbud av varor och tjänster, arbetsliv och tillgång till elektroniska tjänster eftersom särskilt dessa områden har varit aktuella utmaningar i diskrimineringsombudsmannens arbete. Avgränsningen av utredningen innebär inte att personer med funktionsnedsättning inte skulle stöta på betydande utmaningar med anknytning till jämlikhet och delaktighet till exempel inom utbildning och social- och hälso-tjänster, utan det handlar endast om att rikta de begränsade resurserna på ett ändamålsenligt sätt. Utöver diskrimineringsupplevelser bedömer man i utredningen i vilken mån personer med funktionsnedsättning utnyttjar befintliga rättsskyddsorgan. Av resultaten framgår att personer med funktionsnedsättning i stor utsträckning utsätts för diskriminering i de områden i livet som utredningen omfattar men att de ändå inte aktivt utnyttjar de rättsskyddsmedel som erbjuds.

Tjänster inom den privata och offentliga sektorn flyttas i allt större utsträckning till webben, och i många uppgifter i arbetslivet är det viktigt att man kan arbeta i en digital verksamhetsmiljö. För personer med funktionsnedsättning är användningen av elektroniska tjänster inte entydig. Ofta har tjänsterna planerats och genomförts utan att man funderat på vilka behov personer med

1. GENOMFÖRANDE AV UTREDNINGEN

Diskrimineringsombudsmannen genomförde den här utredningen på uppdrag av justitieministeriet och uppföljningsgruppen för diskriminering. Utredningen består av två delar som kompletterar varandra.

Syftet med den allmänna delen är att ge en kvantitativ helhetsbild av rättsfall och myndigheternas material om klagomål samtidigt som man utnyttjar uppgifter om i vilken mån personer som upplevt diskriminering utnyttjar befintliga rättskyddsmedel. I den allmänna delen bedömer man dessutom hur den nya diskrimineringslagen svarar mot behovet av rättsskydd hos offer för diskriminering. I ljuset av statistiken förefaller det finnas en efterfrågan på rättsskyddsmedel med låg tröskel.

I den empiriska delen av utredningen utreder man på basis av information som samlats in genom en webbenkät och individuella intervjuer i vilka vardagliga situationer och i vilken mån personer med funktionsnedsättning upplever diskriminering samt vilka faktorer och orsaker som påverkar att personer med funktionsnedsättning inte anmäler den diskriminering de upplevt.

Vid analysen av resultaten funderar man på hur man bättre än i nuläget skulle kunna förhindra den diskriminering som personer med funktionsnedsättning upplever samt trygga mera jämlika möjligheter att vara delaktiga och leva i det finländska samhället.

1.1. ALLMÄN DEL

Materialet om rättsfall har samlats genom att man från rättsregistercentralen beställt identifikationsuppgifter för alla brott som berör diskriminering och diskriminering i arbetslivet samt tvistemål som berörs av diskriminerings- och jämställdhetslagen som avgjorts i en allmän domstol. Dessutom omfattar materialet fall som behandlats i en förvaltningsdomstol och där jämställdhetslagen eller diskrimineringslagen tillämpats.

Det material som samlats på basis av rättsregistercentralens identifikationsuppgifter kan i det stora hela anses täckande, men inte uttömmande.

Myndighetsmaterialet om diskrimineringsärenden har separat samlats in från varje instans eller från befintliga datakällor. Det entydiga målet att i kombination med materialet om rättsfall tillhandahålla en kvantitativ helhetsbild

av i vilken mån människor tyr sig till olika existerande rättsskyddsmedel i diskrimineringsärenden.

Diskrimineringsombudsmannens samt diskriminerings- och jämställdhetsnämndens statistik granskas noggrannare än statistiken från andra instanser eftersom målet är att skapa en mer omfattande bild av hur den nya diskrimineringslagen (1325/2014) som trädde i kraft i början av 2015 har förbättrat människors rättsskydd. Därför granskas för ifrågavarande myndigheters del även statistik från 2016.

1.2. WEBBENKÄT OCH INDIVIDUELLA INTERVJUER

I utredningen kombineras kvantitativa och kvalitativa metoder. Materialet består av kvantitativt material som samlats in med en webbenkät och kvalitativt material som samlats in genom en halvstrukturerad intervjuundersökning.

WEBBENKÄTEN HAR BYGGTS UPP AV FEM OLIKA TEMAOMRÅDEN:

- Medvetenhet om de egna rättigheterna
- Synpunkter och upplevelser om diskriminering
- Diskriminering i utbudet av varor och tjänster
- Diskriminering i arbetslivet
- Digitala tjänsters tillgänglighet



Syftet med de individuella intervjuerna var att samla in noggrannare information om upplevelser av diskriminering hos personer med funktionsnedsättning. Genom frågorna på intervjublanketten (se Bilaga 2) kartlade man respondentens upplevelser och synpunkter gällande de fall av diskriminering personen upplevt. Man valde personer till intervjuer bland dem som gett sitt samtycke och uppgett sina kontaktuppgifter efter att deras svarsprofiler granskats. Sammanlagt 157 personer samtyckte till att delta i en individuell intervju.

Då man utarbetade webbenkäten och intervjublanketten strävade man efter att i så omfattande utsträckning som möjligt använda samma frågor som har använts vid tidigare undersökningar för att kartlägga diskrimineringsupplevelser. En stor del av frågorna var emellertid sådana som hade utarbetats utifrån utgångspunkterna för undersökningsfrågorna och med beaktande av särdrag vad gäller diskriminering av personer med funktionsnedsättning.

Webbenkäten genomfördes med programmet SurveyMonkey eftersom det ur ett tillgänglighetsperspektiv är bäst av de tillgängliga alternativen. Den finskspråkiga webbenkäten öppnades den 13 maj 2016 och den svenskspråkiga den 1 juni 2016. Bägge enkäter stängdes den 27 juni 2016. De individuella intervjuerna genomfördes under tiden 7.6–30.6.2016. I intervjuerna beaktades finsk- och svenskspråkiga samt personer med teckenspråk som modersmål.

Alla som deltog i webbenkäten och intervjuundersökningen ombads ge ett medvetet samtycke till deltagandet (se Bilaga 3). För att få svara på webbenkäten och delta i intervjun krävdes ett godkännande av samtycksblanketten på förhand. I samband med den individuella intervjun per telefon frågade intervjuarna om personen som intervjuades kom ihåg innehållet i samtycksblanketten i webbenkäten. Om personen som skulle intervjuas kom ihåg innehållet och inte ville att det skulle läsas upp på nytt, inleddes intervjun. Den som intervjuades påmindes om att han eller hon har rätt att låta bli att svara på en fråga eller avbryta intervjun om så önskas.

Man informerade om webbenkäten och målen för utredningen på diskrimineringsombudsmannens webbplats och Facebook-sida på finska och svenska. Man skickade ett förhandsmeddelande om utredningen och en begäran om samarbete till handikapporganisationer och andra aktörer inom området för funktionsnedsättningar. Efter att webbenkäten öppnats bad man handikapporganisationer och handikappråd att sprida länken till enkäten bland sina medlemmar. Dessutom skickades länken till webbenkäten till personer som hade lämnat ett klagomål om diskriminering på grund av funktionsnedsättning till diskrimineringsombudsmannen. Några organisationsaktörer delade öppet länken till webbenkäten på sociala medier. I dessa fall bad man aktörerna ta bort ifrågasvarande uppdatering eftersom risken för att personer som inte hör till målgruppen eller som svarar på skämt skulle svara om enkäten spreds till den stora allmänheten.

Det genomfördes sammanlagt 27 individuella intervjuer, alla förutom två per telefon. Två av de intervjuade bad av orsaker som beror på deras funktionsnedsättning om att få svara på intervjun skriftligen och på egen hand. 15 av intervjuerna handlade om diskrimineringsupplevelser vad gäller utbudet av varor och tjänster och tolv om diskriminering i arbetslivet.

Personer med hörsel-, syn- eller talskador omfattar hörsel- och/eller synskadade samt dövblinda. Personer med fysiska funktionsnedsättningar inbegriper till exempel rörelsehindrade, CP-skadade, personer med sjukdomen MS och reuma samt personer som har en muskelsjukdom eller en sjukdom i det centrala nervsystemet. Med psykiska funktionsnedsättningar avses olika störningar i den mentala hälsan. Intellectuella funktionsnedsättningar omfattar till exempel Downs syndrom. Enkäten omfattade dessutom alternativet neuropsykiatriska specialsvårigheter, till exempel störningar inom autismspektrumet, specialsvårigheter i språkutvecklingen, ADHD, ADD samt Aspergers och Tourettes syndrom. Respondenterna hade också möjlighet att berätta vilken typ av funktionsnedsättning han eller hon har om personen inte upplevde sig höra till någon av de ovan nämnda grupperna.

Sammanlagt 49,2 procent (n=255) av respondenterna (n=518) har en fysisk funktionsnedsättning medan 27,2 procent (n=141) har en hörsel-, syn- eller talskada. Totalt 9,8 procent (n=51) av respondenterna har en neuropsykiatrisk specialsvårighet. Sammanlagt 6,4 procent (n=33) av respondenterna har en intellektuell funktionsnedsättning medan 4,2 procent (n=22) har en psykisk funktionsnedsättning. Dessutom har totalt 3,1 procent (n=16) av respondenterna någon annan typ av funktionsnedsättning (se tabell 3). Den sista kategorin omfattar respondenter som till exempel har en hjärnskada, epilepsi, CFS, hemipares, kronisk smärta, narkolepsi eller trötthetssyndrom, tarmsjukdomar och ileostomi.

67,6 procent (n=350) av respondenterna (n=518) är kvinnor medan 30,9 procent (n=160) är män. Sammanlagt 1,5 procent (n=8) av respondenterna valde annat kön än man eller kvinna. Totalt 82,4 procent (n=427) har finska och 12,4 procent (n=64) svenska som modersmål. 4,1 procent (n=21) är teckenspråkiga och 1,2 procent (n=6) talar ett främmande språk som modersmål (se tabell 3).

Respondenternas åldersfördelning var mycket jämn. Sammanlagt 20,7 procent (n=107) av respondenterna var i åldern 45–54 år. 18,9 procent (n=98) var 35–44 år och 18,7 procent (n=97) 55–64 år. 17,0 procent (n=88) av respondenterna var 25–44 år och 14,3 procent (n=76) 55–64 år. Gruppen 16–24-åringar hade det lägsta antalet respondenter, sammanlagt 10,0 procent (n=52) (se tabell 3).

Majoriteten av respondenterna har avlagt en utbildning på andra stadiet och en stor del har en högskoleutbildning. Sammanlagt 48,1 procent (n=249) av respondenterna har en utbildning på andra stadiet medan 38,9 procent (n=200) har en högskoleutbildning. 13,3 procent (n=69) har en utbildning på grundnivå (se tabell 3).

Sammanlagt 18,5 procent (n=96) av respondenterna uppger att de har ett lönearbete. 7,3 procent (n=38) är delaktiga i någon annan typ av arbete, till exempel arbetsverksamhet, och 4,6 procent (n=24) är företagare. Sammanlagt 13,5 procent (n=70) av respondenterna är arbetslösa arbetssökande eller sjukskrivna och 9,7 procent (n=50) studerar på heltid. Sammanlagt 45,6 procent (n=236) är pensionärer (se tabell 3).

Tabell 3.

RESPONDENTER ENLIGT BAKGRUNDSVARIABLER (N=518)

FUNKTIONSNEDSÄTTNING	n	%
Hörsel-, syn- eller talskada	141	27,2
Fysisk funktionsnedsättning	255	49,2
Psykisk funktionsnedsättning	22	4,2
Intellectuell funktionsnedsättning	33	6,4
Neuropsykiatrisk specialsvårighet	51	9,8
Övrig funktionsnedsättning	16	3,1

KÖN	n	%
Kvinna	350	67,6
Man	160	30,9
Annat	8	1,5

ÅLDER	n	%
16–24 år	52	10,0
25–34 år	88	17,0
35–44 år	98	18,9
45–54 år	107	20,7
55–64 år	97	18,7
Över 65 år	76	14,3

UTBILDNING	n	%
Grundstadiet (grundskola eller grundskolestudier)	69	13,3
Andra stadiet (yrkesutbildning eller gymnasium)	249	48,1
Högskola (lägre eller högre högskoleexamen eller forskarutbildning)	200	38,9

ARBETE	n	%
Lönearbete	96	18,5
Annat arbete	38	7,3
Företagare	24	4,6
Arbetar inte	70	13,5
Studerande	50	9,7
Pensionär	236	45,6

MODERSMÅL	n	%
Finska	427	82,4
Svenska	64	12,4
Teckenspråk	21	4,1
Annat	6	1,2

Det slutliga materialet skiljer sig till viss del från indelningen och/eller svarsalternativen i webbenkäten. Ett av de öppna svaren vid frågan om modersmål var teckenspråk, så det används nu som en egen kategori. Ingen respondent pratade samiska eller romani, så dessa kategorier slopades. Bland dem som svarade att de hade ett annat modersmål förekom engelska, tyska, spanska och ungerska.

Den klassificering av utbildningsnivån i fem steg som användes i webbenkäten ändrades till tre steg. Respondenter med lägre högskoleexamen (n=124), högre högskoleexamen (n=71) eller forskarutbildning (n=5) förenades till en kategori, och därmed används kategorin högskolenivå (n=200) i stället för ovan nämnda.

Man gick igenom och, om det ansågs motiverat, omklassificerade alla öppna svar i webbenkäten. I fråga om typen av funktionsnedsättning omklassificerades fem öppna svar. Downs syndrom och utvecklingsskador har i det slutliga materialet placerats i kategorin för intellektuella funktionsnedsättningar medan personer som är blinda sedan födseln och personer med nedsatt hörsel har placerats i kategorin för hörsel-, syn- eller talskadade. Likaså har synskador omkodats till kategorin för hörsel-, syn- eller talskadade.

Flest omklassificeringar gjordes i frågan som kartlägger den nuvarande livssituationen. Sammanlagt 54 respondenter som valde svaret övrig livssituation placerades i en annan kategori. Respondenter som är arbetsoförmögna eller sjukpensionerade har klassificerats som pensionärer, likaså personer som är deltidspensionärer. Om respondenten har uppgett sig vara pensionär, men regelbundet eller åtminstone sporadiskt utför lönearbete, har man räknat med att personen har ett lönearbete. Däremot har man i fall där respondenterna uppgett sig vara studerande som arbetar deltid räknat personerna som studerande eftersom studierna har tolkats vara deras främsta faktor för att definiera livssituationen.

Sjukskrivna respondenter har beroende på situationen klassificerats i tre olika kategorier. Personer som är sjukskrivna från ett arbete har klassificerats som personer med lönearbete, arbetslösa sjukskrivna har klassificerats som arbetslösa och respondenter som inte angett någon information om sin arbetsmarknadssituation har klassificerats som personer utanför arbetslivet. Arbetsoförmögna arbetslösa har också kodats som personer utanför arbetslivet. Kategorin för övrig livssituation omfattar svar som på basis av svaret inte kunde klassificeras i någon annan kategori. Dessa svar inbegriper till exempel sökande av studieplats, organisationsarbete och hörselrådgivning på frivillig basis samt rehabiliteringsstöd till närståendevårdare och utkomststöd.

Även om frågorna i webbenkäten var obligatoriska så att respondenten inte kunde gå vidare i enkäten utan att svara på alla frågor, observerade man i analyskedet att det fattades värden i flervälsfrågorna. Efter att man undersökt saken framgick det att programmet vad gäller flervälsfrågorna inte krävde svar på alla enskilda punkter, utan att det räckte med ett svar för att respondenten skulle kunna fortsätta till följande fråga. Därför varierar antalet respondenter i flervälsfrågorna till skillnad från i de frågor där respondenten kunde välja endast ett svarsalternativ.

1.4. UTMANINGAR I INSAMLINGEN AV ENKÄTINFORMATION

I det skede då utredningen planerades försökte man identifiera så många risker som möjligt med anknytning till webbenkäten och de individuella intervjuerna så att de i så ringa grad som möjligt skulle påverka helheten. Till följande presenteras några iakttagelser och observationer vad gäller webbenkätens tillgänglighet, avgränsningen av frågor och möjligheterna att nå respondenter.

Då man genomförde webbenkäten fäste man mycket uppmärksamhet vid att den skulle vara tillgänglig och beakta behoven hos personer som använder hjälpmedel. Därför genomfördes enkäten med programmet SurveyMonkey, eftersom det enligt uppgifter är det bästa bland de alternativ som fanns tillgängliga. Programmet i fråga skiljer sig från många andra program bland annat för att det uppfyller kraven på tillgänglighet i amerikanska Section 508. Medan enkäten ännu var öppen fick vi emellertid respons om att personer som använder hjälpmedel hade haft svårt att fylla i enkäten. Webbplatsen hade låst sig medan enkäten fylldes i och det var svårt att skicka iväg enkäten. De personer som tagit kontakt gavs möjlighet att delta i enkäten per telefon så att en undersökningsassistent läste upp enkätblanketten för respondenterna och fyllde i den enligt deras svar.

I webbenkätens responsdel gav några respondenter respons om att enkäten inte fungerade ordentligt med de hjälpmedel personen använde, men samtidigt berättade en del respondenter att de blivit positivt överraskade över att det

det finns kontaktuppgifter till olika handikapporganisationer. Problemet med denna metod var att många kontaktuppgifter inte var uppdaterade. Därför kom många e-postmeddelanden aldrig fram till en sådan person som skulle ha haft tillgång till de kanaler som behövs för att informera om utredningen och dela länken till webbenkäten.

RESPONDENTERNAS RESPONS PÅ WEBBENKÄTEN

“Enkäten gav ingen möjlighet att berätta om bemötande från social- och hälsovårdsaktörers sida även om det i en tidigare undersökning har konstaterats att personer med funktionsnedsättning i hög grad bemöter diskriminerande attityder just där. Likaså fästs ingen uppmärksamhet vid de attityder som förekommer i massmedier: till exempel nämner man i intervjuer upprepade gånger hur dyr tillgängligheten är utan att massmedierna i detta sammanhang framför någon forskningsinformation om de verkliga kostnaderna för tillgängligheten och de kvadratmetrar den kräver. Därmed uppstår på grund av ren kunskapsbrist en allmän negativ attityd gentemot tillgänglighet endast på grund av åsiktsrubricering som innehåller diskriminerande attityder gentemot personer med funktionsnedsättning i stället för faktabaserad information.”

”Med en sådan här enkät når man inte sådana personer som på grund av sin funktionsnedsättning inte kan läsa och skriva. Därför är resultaten av enkäten inte till någon nytta.”

”Inte ens den här enkäten är helt tillgänglig för alla: När långa texter indelas under rubriksnivåer blir skärmläsningsprogrammet klumpigt och i en del började rubrikerna blandas med svarsrutorna. Det är lite tragikomiskt att en enkät som kartlägger webbtjänsters tillgänglighet i sig är aningen tivelaktig. :) Skulle det löna sig att först testa den med hjälp av experter?”

”Enkäten är absolut nödvändig och det behövs information om funktionsnedsättningar som grund för diskriminering. Det är viktigt att uttryckligen fråga personer med funktionsnedsättning själva enligt principerna i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. I synnerhet vad gäller arbetslivet finns väldigt lite information om diskriminering av personer med funktionsnedsättning. Likaså behövs information om försäkrings- och bankbranschen.”

1.5. RESULTATENS BETYDELSE OCH ANVÄNDNINGSSÄNDAMÅL

Utredningen gav en bra allmän bild av den diskriminering som personer med funktionsnedsättning möter i Finland. Man kan emellertid inte dra några direkta statistiska slutsatser av enkätresultaten eftersom antalet respondenter är för litet för detta ändamål.

Eftersom man i analysen av resultaten inte strävar efter att dra några statistiska slutsatser har inga betoningar tillämpats vad gäller bakgrundsvariabler. De siffror som använts är verkliga siffror som uttrycker respondenternas verkliga fördelning mellan bakgrundsvariablerna.

Respondenterna har valts på basis av frivillighet, och valet har därmed påverkats av informeringen om enkäten och möjligheterna att nå respondenterna. Sökandet efter respondenter riktades inte så att ett jämnt antal personer som representerar olika grupper av funktionsnedsättningar skulle ha svarat på enkäten. Ett tecken på detta är respondenternas fördelning i olika grupper av funktionsnedsättningar: det största gruppen omfattar personer med fysiska funktionsnedsättningar och den näst största hörsel-, syn- eller talskadade. Bland respondenterna finns särskilt få respondenter med psykiska funktionsnedsättningar, intellektuella funktionsnedsättningar och neuropsykiatriska specialsvårigheter.

Kategorierna av funktionsnedsättningar är avsiktligt mycket breda och de omfattar många olika typer av funktionsnedsättningar. Kategorin för hörsel-, syn- eller talskador inbegriper till exempel personer med hörsel- och synskador, som är i mycket olika situationer vad gäller deras funktionsnedsättning. Dessutom förekommer stora skillnader inom grupperna: att vara svagsynt är en helt annan sak än att vara blind. Samma gäller också flera andra grupper av funktionsnedsättningar. Därför är det inte meningsfullt att jämföra kategorierna sinsemellan och det skulle heller inte ge någon som helst verklig bild av den diskriminering som de olika grupperna av personer med funktionsnedsättning upplever.

Dessutom är frågor av typen ”kryss i rutan” problematiska eftersom det av dem inte nödvändigtvis framgår huruvida respondenten verkligen upplevt diskriminering. Respondenterna kan uppfatta att de diskriminerats i sådana situationer där ingen diskriminering såsom den definieras i lagstiftningen förekommit. Å andra sidan kan det också hända att en respondent inte har identifierat diskriminering i en situation där diskriminering verkligen förekommit. Därför fanns det i webbenkäten många öppna fält där respondenterna kunde specificera sina upplevelser.

I utredningen används statistiskt och kvalitativt material sida vid sida i syfte att skapa en bild av den diskriminering som personer med funktionsnedsättning upplever i vardagen som ett fenomen. Resultaten av webbenkäten ger exakt information om den diskriminering som personer med funktionsnedsättning upplever i olika situationer och om diskriminering som fenomen. Resultaten har en stor praktisk betydelse om informationen används på ett systematiskt och målinriktat sätt i arbetet mot diskriminering. Detta användningssyfte är den bärande kraften i utredningen, så i tolkningen av resultaten tillämpas ett tillvägagångssätt som gränsar mellan beskrivande och förklarande av fenomenet samt i slutledningarna ett normativt tillvägagångssätt.

2. ALLMÄN DEL

Materialet om rättsfall har samlats genom att man från rättsregistercentralen beställt identifikationsuppgifter för alla brott som berör diskriminering och diskriminering i arbetslivet samt tvistemål som berörs av diskriminerings- och jämställdhetslagen som avgjorts i en allmän domstol under tiden 1.1.2014–31.12.2015. Dessutom omfattar materialet fall som behandlats i en förvaltningsdomstol och där jämställdhetslagen eller diskrimineringslagen tillämpats.

Materialet från rättsregistercentralen är inte fullständigt täckande. Där fattas tvistemål på basis av diskrimineringslagen som behandlats i en allmän domstol eftersom dessa inte statistikförs separat utan hittas i samma kategori som tvistemål med anknytning till jämställdhetslagen. Av samma orsak kan det också förekomma brister i materialet från förvaltningsdomstolarna. På grund av utmaningarna gällande insamlingen av material kompletterades materialet också med sådana fall som diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen hade vetskap om. Dessutom sökte och hittade man eventuella bristfälliga fall i Edilex och Finlex.

Materialet som presenteras kan i det stora hela anses täckande, men inte uttömmande. En betydande förändring av de rådande omständigheterna är på kommande eftersom man från 2016 har statistikfört tvistemål med anknytning till diskrimineringslagen som behandlats i en allmän domstol i en egen kategori. Samma förändring gäller även förvaltningsdomstolarnas statistik. Tillsammans underlättar dessa förändringar insamlingen av information, men man kommer inte ifrån det faktum att man för att kunna göra en täckande bedömning av rättspraxisen måste gå igenom fall med anknytning till jämställdhetslagen och diskrimineringslagen eftersom diskrimineringslagen också kan hänvisas till och tillämpas i ett jämställdhetsärende. Till exempel kan sökanden i en situation där det handlar om ett tillsättande av en tjänst hänvisa till sitt kön och sin ålder.

Myndighetsmaterialet om diskrimineringsärenden har separat samlats in från varje instans eller från befintliga datakällor. Målet med materialet är att skapa en helhetsbild av i vilken mån människor tyr sig till olika rättsskyddsmedel som erbjuds i diskrimineringsärenden.

Diskrimineringsombudsmannens samt diskriminerings- och jämställdhetsnämndens statistik granskas noggrannare än statistiken från andra instanser för att man bättre ska kunna bedöma huruvida den nya diskrimineringslagen (1325/2014) som trädde i kraft i början av 2015 har förbättrat människors rättsskydd. Därför granskas även statistik från 2016.

I punkt 2.3 bedöms huruvida den nya diskrimineringslagen verkar ha utvidgat rättsskyddet för personer som är utsatta för diskriminering och huruvida de har kunnat utnyttja de nya rättsskyddsmedel som lagen fört med sig.

2.1. DOMSTOLSSTATISTIK

2.1.1. BROTTMÅL

Under 2014–2015 behandlades sammanlagt 16 diskrimineringsbrott och 45 fall som berörde diskriminering i arbetslivet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet i hovrätter. Antalet fall är i stor utsträckning liknande som tidigare år. Under 2014–2015 utfärdade tingsrätterna en fällande dom i sammanlagt nio fall som berörde diskrimineringsbrott och i 28 fall som berörde diskriminering i arbetslivet eller ockerliknande diskriminering i arbetslivet. De senaste jämförelseobjekten är från 2010–2011.¹ Då behandlades sammanlagt 15 diskrimineringsbrott och 47 fall som berörde diskriminering i arbetslivet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet i hovrätter. I fråga om diskrimineringsbrott var den vanligaste diskrimineringsgrunden etniskt ursprung, som var diskrimineringsgrund i 15 fall. Endast i ett diskrimineringsbrott var diskrimineringsgrunden någon annan grund än etniskt ursprung som gäller den enskilde som person. I nästan alla diskrimineringsbrott med anknytning till etniskt ursprung var målsäganden eller målsägandena romer. Överrepresentationen av romer som sakäganden vid diskrimineringsbrott har också lyfts fram i den utredning som fungerade som jämförelseobjekt.²

I fråga om brott som berör diskriminering i arbetslivet var den vanligaste diskrimineringsgrunden hälsotillståndet, som var diskrimineringsgrund i 13 fall. Övriga grunder för diskriminering var kön (n=6) och etniskt ursprung eller nationalitet (n=4). Dessutom var en annan omständighet som gäller den enskilde som person diskrimineringsgrund i två fall. Funktionsnedsättning, ålder, religion, facklig verksamhet och familjeförhållanden var grunder för diskriminering i ett fall var. I fallen av diskriminering i arbetslivet på grund av hälsotillståndet var det oftast fråga om att målsägandens anställningsförhållande sagts upp på grund av sjukdom. I sammanlagt tolv fall av ockerliknande diskriminering i arbetslivet var

^{1,2} Aaltonen et al. (2013), "Riiteleminen on pienelle ihmiselle raskasta" – Selvitys syrjinnän uhrien oikeusturvakeinojen saavutettavuudesta ja vaikuttavuudesta (Tvister är tunga för en liten människa – utredning av tillgången till rättsskyddsmedel för diskrimineringsoffer samt deras effekter). Inrikesministeriets publikation 13/2013.

Tabell 5.

DISKRIMINERINGSGRUNDER I TINGSRÄTTERNAS BROTTMÅL GÄLLANDE DISKRIMINERING, DISKRIMINERING I ARBETSLIVET OCH OCKERLIKNANDE DISKRIMINERING I ARBETSLIVET 2014–2015

	Diskriminering	Diskriminering i arbetslivet	Ockerliknande diskriminering i arbetslivet
Ursprung/nationalitet	15	4	12
Hälsotillstånd	-	13	-
Kön	-	6	-
Annan omständighet som gäller den enskilde som person	1	2	3
Funktionsnedsättning	-	1	-
Ålder	-	1	-
Religion	-	1	-
Facklig verksamhet	-	1	-
Familjeförhållanden	-	1	-

Fördelningen av antalet dagsböter i de domar som tingsrätterna utfärdade för diskrimineringsbrott var 10–50 dagsböter under 2014–2015. Genomsnittet är 25 dagsböter. I fråga om brott med anknytning till diskriminering i arbetslivet är fördelningen 15–100 dagsböter och genomsnittet 35 dagsböter. Det utfärdades också en dom för diskriminering i arbetslivet där svaranden dömdes till ett tre månader långt fängelsestraff. Vad gäller fall av ockerliknande diskriminering i arbetslivet utfärdades i bägge fall som ledde till en bötesdom 70 dagsböter. Utöver bötesdomarna utfärdades för ockerliknande diskriminering i arbetslivet dessutom fem domar där fängelsestraffet varierade från tre månader till tre år och tio månader. Det ersättningsbelopp som ska betalas varierade i dessa fall mellan 2 000 och 4 000 euro. I de fall där ett fängelsestraff utfärdats var det vanligen fråga om även andra åtalpunkter än endast diskriminering i arbetslivet eller ockerliknande diskriminering i arbetslivet.

Under 2010–2011 var fördelningen av antalet dagsböter för diskrimineringsbrott 15–40 dagsböter och det genomsnittliga antalet dagsböter 26 dagsböter år 2010 och 25 dagsböter år 2011. Fördelningen av ersättningar var 400–700 euro år 2011 medan det år 2010 endast förekom ett fall där en person som gjort sig skyldig

2.1.2. TVISTEMÅL

Under 2014–2015 avgjorde tingsrätterna sammanlagt 36 tvistemål med anknytning till jämställdhetslagen. Under samma tid behandlades sammanlagt fem tvistemål med anknytning till diskrimineringslagen av hovrätterna. Talan ledde inte i ett enda tvistemål med anknytning till diskrimineringslagen till en dom för diskriminering eftersom två talan återkallades, domstolen stadfäste förlikning i ett fall och talan förkastades i två fall. I den ena av de talan som förkastades var den påstådda diskrimineringsgrunden etniskt ursprung och i den andra ålder och hälsotillstånd. I ett mål ansåg tingsrätten att arbetsgivaren hade hävt kärandens anställningsförhållande på grund av dennes hälsotillstånd. Alla tvistemål med anknytning till diskrimineringslagen och jämställdhetslagen berörde arbetslivet.

Orsaken till tvisten framgår inte av alla tvistemål med anknytning till jämställdhetslagen under granskningsperioden. Den vanligaste orsaken till detta är att talan har återkallats eller förlikningen stadfästs i tingsrätten. På ett allmänt plan kan konstateras att det i tvister som grundar sig på jämställdhetslagen vad gäller innehållet var fråga om avlöning, omorganisering av arbetsuppgifter, uppsägning eller hävande av ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande, en visstidsanställning som inte fortsatt eller tvister i samband med rekrytering eller tillsättande av en tjänst. I en stor del av fallen var den påstådda diskrimineringsgrunden graviditet eller familjeledigheter. Det konstaterades att jämställdhetslagen bröts sammanlagt fem gånger under granskningsperioden.

Under 2014–2015 avgjorde hovrätterna sammanlagt tolv tvistemål med anknytning till jämställdhetslagen och tre tvistemål med anknytning till diskrimineringslagen. I alla de senare fallen var det fråga om en tvist inom arbetslivet. Hovrätterna ändrade inte ringsrätternas avgöranden en enda gång. Även alla tvistemål med anknytning till jämställdhetslagen handlade om tvister med anknytning till arbetslivet, påstådd diskriminering vid avlöning och rekrytering. Hovrätten ändrade tingsrättens avgörande endast i ett fall med anknytning till jämställdhetslagen.

År 2014 behandlades ett tvistemål med anknytning till diskrimineringslagen i högsta domstolen. I detta fall var den påstådda diskrimineringsgrunden ålder. Målet handlade om huruvida arbetsgivaren hade förfarit på ett lagstridigt sätt när hen som en del av ett omställningsskyddsprogram hade förbundit sig att till den uppsagda betala ett stöd för sysselsättning eller utkomst, men förvägrat klaganden stödet eftersom denne var berättigad till tilläggsdagar inom ramen för den inkomstrelaterade dagpenningen fram till 65 års ålder. Högsta domstolen ändrade hovrättens dom och förkastade talan.⁶

⁶ Avgörandet kan läsas i databasen Finlex (på finska):
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2014/20140047> (2.11.2016).

2.1.3. FÖRVALTNINGSDOMSTOLAR

Rättsregistercentralens identifikationsuppgifter är allra bristfälligast när det gäller förvaltningsdomstolarnas avgöranden i fall där diskrimineringslagen eller jämställdhetslagen tillämpats. Det finns endast några avgöranden på årsnivå i de ärendegrupper där dessa borde hittas. Det finns emellertid betydligt fler avgöranden i material som samlats från andrahandskällor. I det här sammanhanget har man i insamlingen av material kombinerat och förlitat sig på det rättspraxismaterial som jämställdhetsombudsmannen samlat om tillämpningen av jämställdhetslagen och det material som diskrimineringsombudsmannen samlat om tillämpningen av diskrimineringslagen.

År 2015 behandlade förvaltningsdomstolarna två mål med anknytning till diskrimineringslagen. I bägge fall var det ursprungligen fråga om ett avgörande av diskrimineringsnämnden. Det ena handlade om huruvida en kommuns fostrings- och undervisningsnämnd förfarit på ett sätt som strider mot förbudet mot diskriminering i diskrimineringslagen då ett adoptivbarn med utländsk bakgrund undervisades i en mindre grupp i stället för i en normal klass⁷. Diskrimineringsnämnden förkastade ansökan och Tavastehus förvaltningsdomstol förkastade besväret. I det andra fallet handlade det om huruvida en bank hade förfarit på ett sätt som strider mot förbudet mot diskriminering i diskrimineringslagen eftersom banken inte hade godkänt ett estniskt pass för att styrka identiteten. Nämnden gav ett negativt beslut och Östra Finlands förvaltningsdomstol förkastade besväret.⁸

Utifrån det material som jämställdhetsombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen samlat avgjorde förvaltningsdomstolarna sammanlagt 22 ärenden med anknytning till jämställdhetslagen år 2014. Av dessa återtogs, jämkades eller avskrevs klagomålet i nio fall. År 2015 behandlades 15 mål med anknytning till jämställdhetslagen i förvaltningsdomstolarna. Av dessa återtogs, jämkades eller avskrevs klagomålet i sju fall. I dessa fall var det typiskt

⁷ Diskrimineringsnämndens fallbeskrivning kan läsas här (på finska): http://yvtltk.fi/material/attachments/ytaltk/sltkntapausselostteet2013/pyTlsHPyJ/48581_SLTK-tapausselostte_7_10_2013.pdf (2.11.2016)

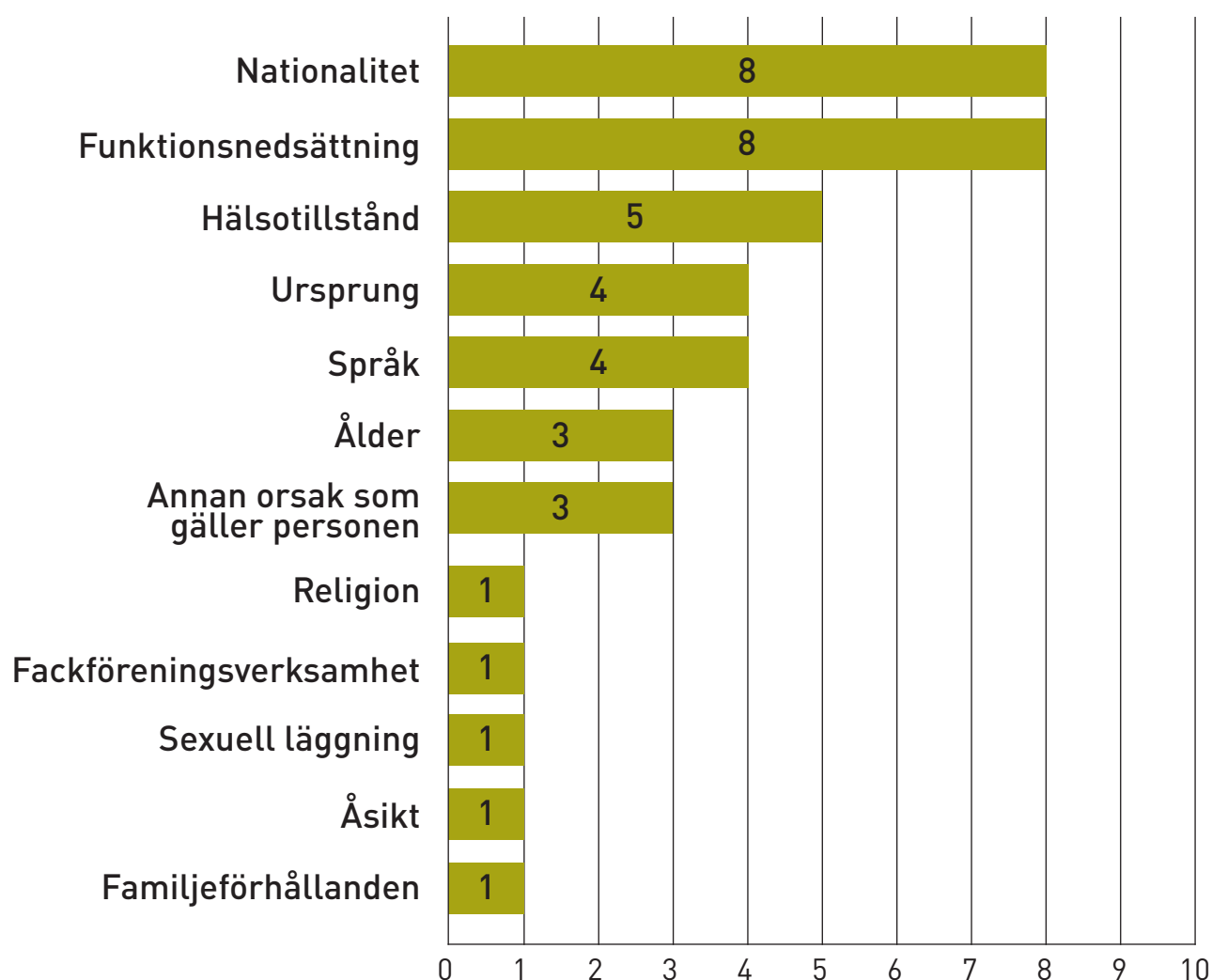
⁸ Avgörandet kan läsas i databasen Finlex (på finska): http://www.finlex.fi/fi/oikeus/hao/2015/ita-suomen_hao20150193 (2.11.2016).

År 2014 avgjorde diskrimineringsnämnden sammanlagt 20 ansökningar som handlade om misstankar om diskriminering på grund av etniskt ursprung. Nämnden gav ett negativt beslut i fyra av dessa. Under samma år fick nämnden 13 nya ansökningar.

Den 17 juni 2015 tillsattes diskriminerings- och jämställdhetsnämnden och det konstituerande mötet hölls den 8 september 2015, då nämnden bekräftade sin arbetsordning. Det första sammanträdet för en sektion inom nämnden där sektionen fattade beslut gällande ansökningar hölls den 6 oktober 2015. Till följd av det ovan nämnda täcker alltså statistiken för 2015 inte hela året. Oberoende av detta fick nämnden sammanlagt 40 ansökningar. De vanligaste diskrimineringsgrunderna i ansökningarna var nationalitet (n=8) och funktionsnedsättning (n=8). Därefter följde hälsotillstånd (n=5) samt ursprung (n=4) och språk (n=3). En annan omständighet som gäller den enskilde som person och ålder var vardera diskrimineringsgrunder i tre ansökningar som lämnades in till nämnden. Följande diskrimineringsgrunder förekom i en ansökan vardera: religion, fackföreningsverksamhet, sexuell läggning, åsikt och familjeförhållanden.

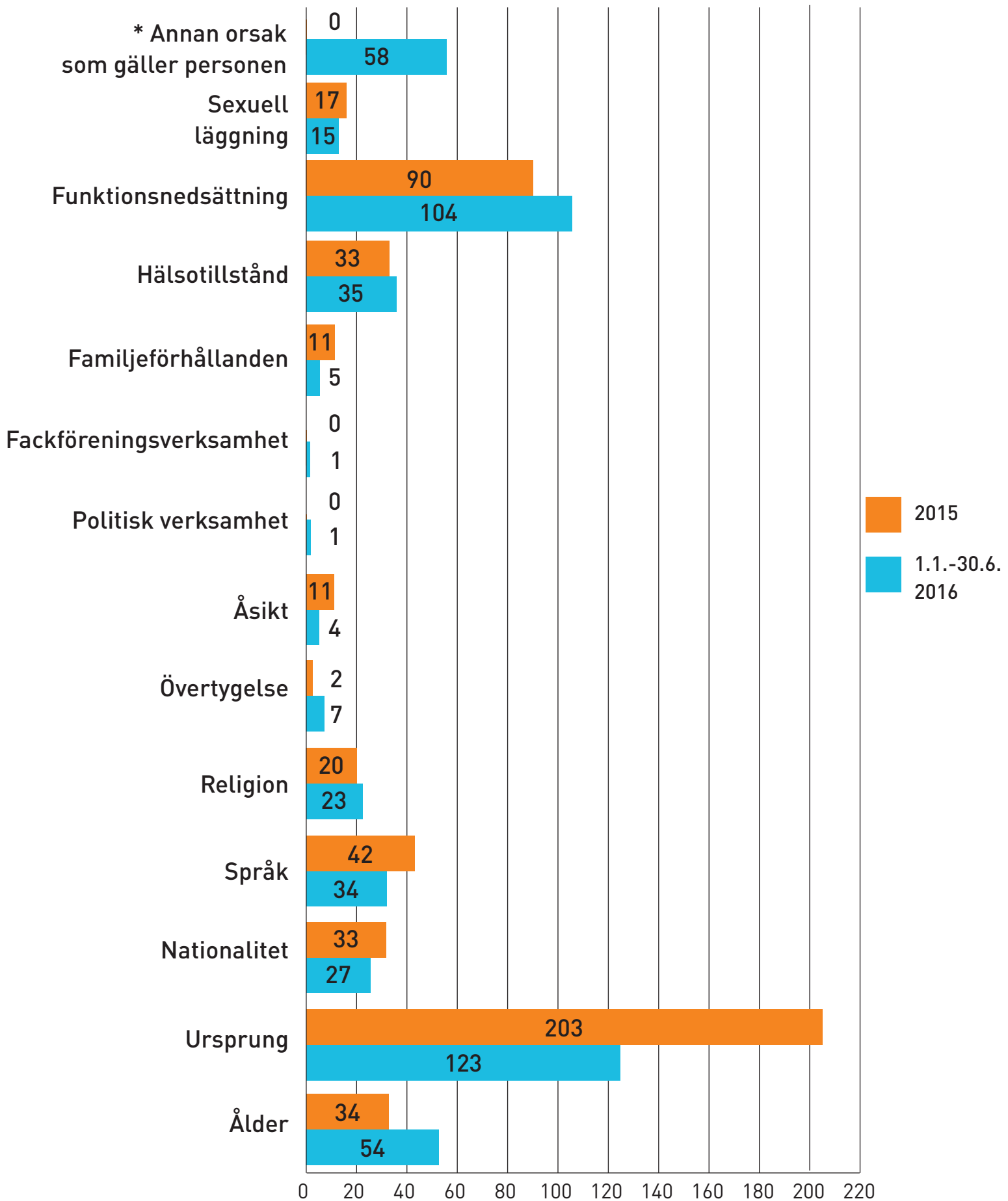
Figur 2.

ANSÖKNINGAR SOM SKICKATS TILL DISKRIMINERINGS- OCH JÄMSTÄLLDHETSNÄMNDEN ENLIGT DISKRIMINERINGSGRUND ÅR 2015



Figur 3.

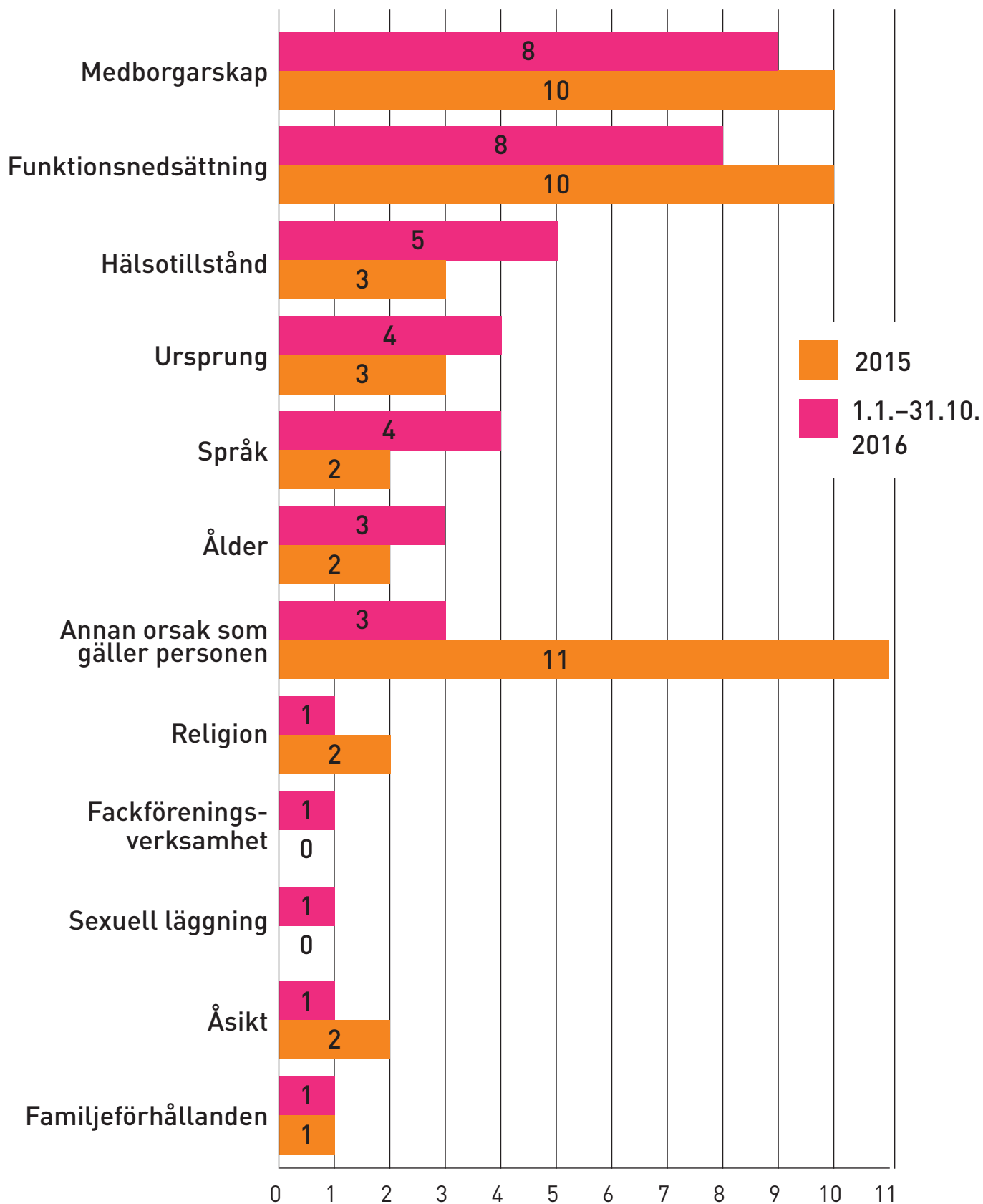
**DISKRIMINERINGSÄRENDEN ENLIGT DISKRIMINERINGSGRUND
VID DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNENS BYRÅ 2015 OCH 1.1.-30.6.2016**



* Annan orsak som gäller personen: till exempel hemvist, social ställning, värnplikt

Figur 5.

ANSÖKNINGAR ENLIGT DISKRIMINERINGSGRUND I DISKRIMINERINGS- OCH JÄMSTÄLLDHETSNÄMNDEN 2015-31.10.2016



Under den första halvan av 2016 berörde de vanligaste diskrimineringsgrunderna i ansökningar till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden annan omständighet som gäller den enskilde som person (n=11), nationalitet (n=10) och funktionsnedsättning (n=10). De näst vanligaste grunderna var hälsotillstånd (n=3) och ursprung (n=3). Ansökningsärendena var jämnt fördelade i fråga om motparten i ansökan, det vill säga mellan privata och offentliga aktörer.

2.2.3. ARBETARSKYDDSMYNDIGHETERNA

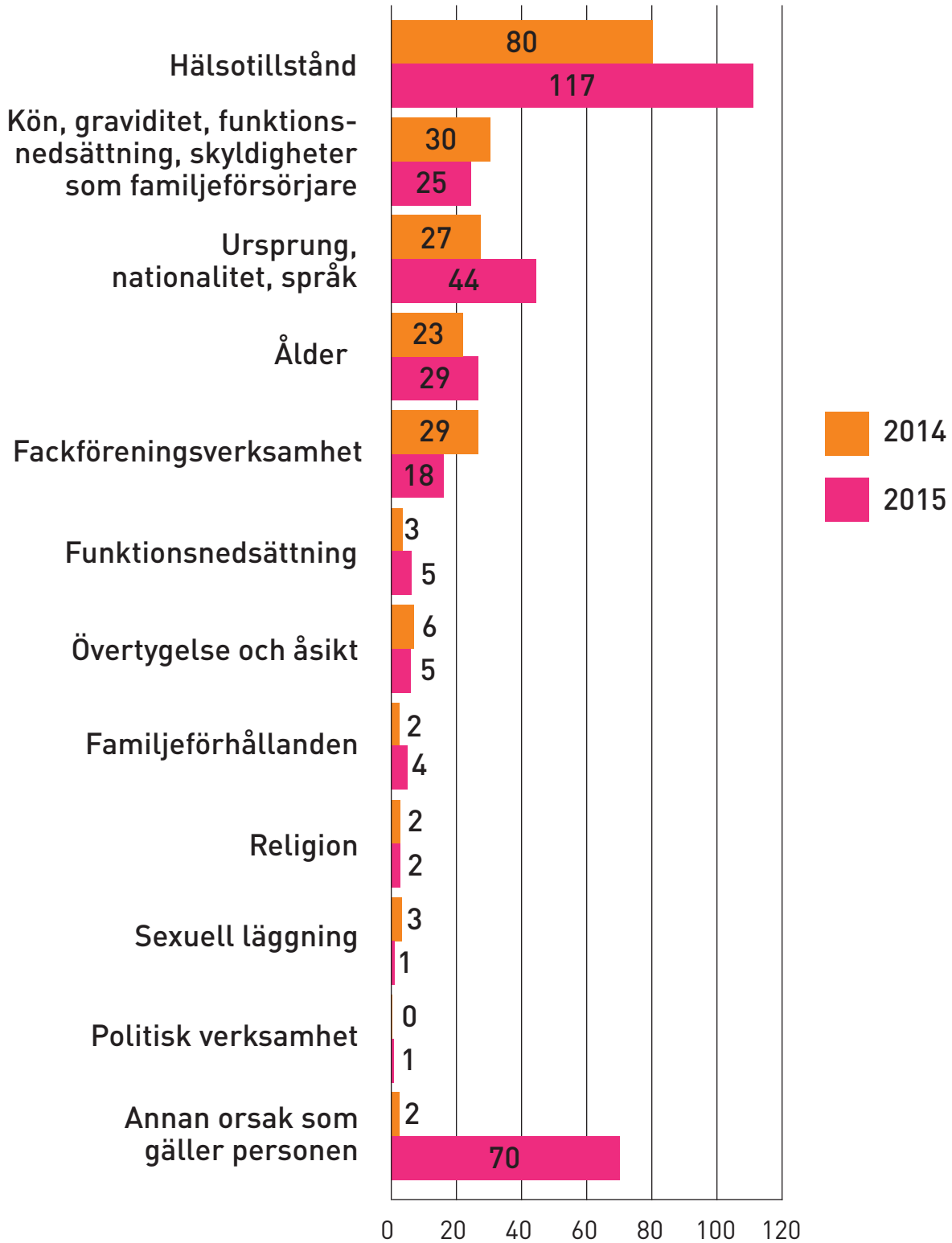
Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar bland annat förbudet mot diskriminering i arbetslivet. För närvarande är det endast ansvarsområdet för arbetarskydd vid Regionförvaltningsverket i Södra Finland som utarbetar årsstatistik över åtgärder med anknytning till diskriminering i arbetslivet. År 2014 kontaktades ansvarsområdet för arbetarskydd vid Regionförvaltningsverket i Södra Finland sammanlagt 226 gånger i frågor som berör misstankar om diskriminering i arbetslivet.¹⁰ År 2015 registrerades 288 kontakter som misstankar om diskriminering i arbetslivet. Ansvarsområdet för arbetarskydd vid Regionförvaltningsverket i Södra Finland anser att det ökade antalet personer som tagit kontakt kan ha påverkats av den uppmärksamhet diskrimineringsärenden fått efter att den nya diskrimineringslagen trätt i kraft och av att man nu bättre än tidigare känner till att arbetarskyddsmyndigheten också övervakar diskriminering. Dessutom kan siffrorna för 2014 och 2015 har påverkats av att informationsinsamlingen effektiviserats och att registreringsättet ändrats till följd av det nya systemet för informationsinsamling.¹¹

¹⁰ Työsyrynnän asiakasaloitteinen valvonta 2014 (Kundinitierad tillsyn av diskriminering i arbetslivet 2014), kan läsas på finska på adressen: <http://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/723301/Työsyrynnän+asiakas-aloitteinen+valvonta+vuonna+2014+%28Etelä-Suomi%29/f5ca717e-dc3d-421c-9fbd-dd1d4cbf3261> (3.11.2016).

¹¹ Syrjinnän kiellon valvonta Etelä-Suomessa vuonna 2015 (Tillsyn av förbudet mot diskriminering i Södra Finland år 2015), kan läsas på finska på adressen: http://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/722336/Syrjinnan_valvonta_ESAVI2015/946302c7-9bd2-4782-8761-2179d44af310 (3.11.2016).

Figur 6.

ANTAL KONTAKTER TILL ANSVARSOMRÅDET FÖR ARBETARSKYDD VID REGIONFÖRVALTNINGSVERKET I SÖDRA FINLAND SOM REGISTRERATS SOM MISSTANKAR OM DISKRIMINERING I ARBETSLIVET ENLIGT DISKRIMINERINGSGRUND 2014-2015



År 2014 handlade över hälften (cirka 52 procent) av fallen där ansvarsområdet för arbetarskydd kontaktades om att ett anställningsförhållande hävts på grund av en diskriminerande omständighet. I sammanlagt 41 procent av fallen var det fråga om att personen upplevt diskriminering under anställningsförhållandet. Resten av fallen (7 procent) handlade om att personen upplevt diskriminering vid rekrytering.¹² År 2015 handlade sammanlagt 47 procent av kontakterna om upplevd diskriminering under ett anställningsförhållande och 42 procent om hävande av ett anställningsförhållande. Elva procent gällde upplevelser av diskriminering vid rekrytering.

Under bägge åren under granskningsperioden var hälsotillståndet den vanligaste diskrimineringsgrunden i de fall där ansvarsområdet för arbetarskydd vid Regionförvaltningsverket i Södra Finland kontaktades. Även kön, graviditet, föräldraskap och familjeansvar var allmänna diskrimineringsgrunder bägge åren, liksom även ålder och fackföreningsverksamhet. Ursprung, nationalitet och språk var vanligare grunder för diskriminering år 2015 än året innan. Den viktigaste statistiska förändringen under granskningsperioden anknyter till kontakter där grunden för diskriminering var en annan omständighet som gäller den enskilde som person. År 2014 tog man kontakt sammanlagt två gånger i detta ärende, medan antalet var 70 nästa år. I dessa fall är det typiskt fråga om att en anställd har lyft fram missförhållanden i arbetsförhållandena, till exempel gjort en anmälan om trakasserier, eller krävt sina rättigheter på arbetsplatsen, till exempel övertidsersättningar.

¹² "Työsyryjinnän asiakasaloitteinen valvonta 2014" (Kundinitierad tillsyn av diskriminering i arbetslivet 2014), kan läsas på finska på adressen: <http://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/723301/Työsyryjinnän+asiakas-aloitteinen+valvonta+vuonna+2014+%28Etelä-Suomi%29/f5ca717e-dc3d-421c-9fbd-dd1d4cbf3261> (3.11.2016).

Tabell 8.

DISKRIMINERINGSÄRENDEN SOM BEHANDLATS/ANHÄNGIGGJORTS INOM OLIKA MYNDIGHETER OCH DOMSTOLAR 2014–2015

ÖVERVAKNINGSMYNDIGHETER	2014	2015
Diskrimineringsombudsmannen (till den 31 december 2014 minoritetsombudsmannen)	287 ¹³	496
Arbetarskyddsmyndigheterna	226	288
Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (till den 31 december 2014 diskrimineringsnämnden)	20 ¹⁴	40 ¹⁵
Jämställdhetsombudsmannen	317	301
TINGSRÄTTEN		
Diskrimineringsbrott (11 kap. 11 § i strafflagen)	10	6
Brott med anknytning till diskriminering i arbetslivet (inkl. 47 kap. 3 § och 47 kap. 3a § i strafflagen)	23	23
Jämställdhetslagen	15	21
Diskrimineringslagen	1	4
HOVRÄTTEN		
Diskrimineringsbrott (11 kap. 11 § i strafflagen)	2	3
Brott med anknytning till diskriminering i arbetslivet (inkl. 47 kap. 3 § och 47 kap. 3a § i strafflagen)	16	7
Jämställdhetslagen	7	6
Diskrimineringslagen	3	0
HÖGSTA DOMSTOLEN		
Diskrimineringsbrott (11 kap. 11 § i strafflagen)	0	0
Brott med anknytning till diskriminering i arbetslivet (inkl. 47 kap. 3 § och 47 kap. 3a § i strafflagen)	0	1
Jämställdhetslagen	0	0
Diskrimineringslagen	1	0
FÖRVALTNINGSDOMSTOLEN		
Diskrimineringslagen	0	2
Jämställdhetslagen	22	14
HÖGSTA FÖRVALTNINGSDOMSTOLEN		
Diskrimineringslagen	0	1
Jämställdhetslagen	2	0

¹³ Minoritetsombudsmannen behandlade endast klagomål om diskriminering på grund av etniskt ursprung inom andra områden i livet än arbetslivet.

¹⁴ Diskrimineringsnämnden behandlade endast klagomål om diskriminering på grund av etniskt ursprung inom andra områden i livet än arbetslivet.

¹⁵ Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden är verksam sedan den 8 september 2015.

2.3. OBSERVATIONER AV DET RÄTTSSKYDD SOM DISKRIMINERINGSLAGEN ERBJUDER

Diskrimineringslagen (1325/2014) som trädde i kraft i början av 2015 var en utvidgning av rättsskyddet för människor som är utsatta för diskriminering som man länge väntat på och berett. Det råder konsensus mellan olika aktörer att diskrimineringslagen erbjuder ett bra formellt skydd i olika diskrimineringsituationer och lagen innehåller många betydande förbättringar när det gäller att genomföra jämlikhet. Listan över diskrimineringsgrunder är ovanligt täckande och diskrimineringsombudsmannens befogenheter utvidgades att gälla alla diskrimineringsgrunder förutom kön, könsidentitet och könsuttryck. Även diskriminerings- och jämställdhetsnämndens befogenheter utvidgades i betydande utsträckning. Skyldigheterna att främja jämlikhet är större än tidigare och gäller både myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare.

Efter att lagen trätt i kraft blev nästa viktiga fråga huruvida det rättsskydd som föreskrivs i lagen också i verkligheten har förbättrat rättsskyddet för personer som är utsatta för diskriminering? Har det funnits ett behov av utvidgat skydd? Ett sätt att närma sig detta tema är att granska hur människor som är utsatta för diskriminering har utnyttjat det rättsskydd som erbjuds. För detta ändamål har man ovan närmare granskat diskrimineringsombudsmannens och diskriminerings- och jämställdhetsnämndens statistik med koppling till sådan diskriminering som förbjuds i diskrimineringslagen även för 2016. På grund av den korta tidsavgränsningen har man inte kunnat dra några täckande slutsatser av materialet, däremot har man kunnat göra preliminära bedömningar. Utvecklingen av antalet personer som tagit kontakt är ett tydligt tecken på att det finns ett behov av rättsskyddsorgan med låg tröskel såsom en ombudsman eller nämnd, och därmed har lagreformen visat sig vara motiverad även i praktiken.

Ombudsmannen har möjlighet att ingripa i diskriminering bland annat genom att be om utredningar, göra initiativ för att främja en uppgörelse i godo, ge utlåtanden och föra vidare diskrimineringsfall till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden eller en domstol. Utöver dessa åtgärder har den nya diskrimineringslagstiftningen gett ombudsmannen två nya instrument: möjlighet att yttra sig hos en åklagare eller domstol i enskilda rättsfall som berör diskriminering och möjlighet att utföra granskningar i myndigheters, läroanstalters och företags lokaler.

En annan central svaghet i den nya diskrimineringslagen är ombudsmannens begränsade befogenheter i diskrimineringsärenden med anknytning till arbetslivet. Detta påverkar även ombudsmannens befogenhet att yttra sig till åklagare och domstolar i enskilda mål som berör arbetslivet eftersom ombudsmannen inte direkt kan ta ställning till huruvida en arbetsgivare har brutit mot förbudet mot diskriminering i diskrimineringslagen. Ombudsmannen kan emellertid också i ärenden som berör arbetslivet på ett mera allmänt plan främja förlikning eller fästa uppmärksamhet vid sådana faktorer som ombudsmannen anser vara viktiga för att utveckla rättspraxisen.

Den nya diskrimineringslagen har i väsentlig grad ökat möjligheterna att ingripa fall där en person behandlas sämre än andra på grund av personliga egenskaper. Vid tillämpningen av lagen fästs mest uppmärksamhet vid att myndigheter, arbetsgivare samt aktörer som tillhandahåller utbildning, varor och tjänster inte diskriminerar någon. Lagen har åtminstone inte hittills inverkat på det allt hårdare klimatet i samhället, vilket syns i form av att det förekommer allt mer kränkningar av tryggheten och den personliga integriteten för personer som tillhör minoriteter. Diskrimineringslagen förbjuder dock även diskriminering och trakasserier mellan privatpersoner.

3. SYNPKTER OCH UPPLEVELSER OM DISKRIMINERING I VARDAGEN BLAND PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING



- Över hälften av respondenterna är av den åsikten att attitydklimatet gentemot personer med funktionsnedsättning är dåligt eller mycket dåligt i Finland.
- Över 60 procent av respondenterna berättar att de upplevt diskriminering på något område i livet under det senaste året. De vanligaste diskrimineringsgrunder som nämndes är funktionsnedsättning, hälsotillstånd och ålder.
- Endast 40 procent av respondenterna anser att de är medvetna om sina rättigheter om de råkar ut för diskriminering eller trakasserier.
- Endast en liten del av respondenterna anmäler diskriminering. Den vanligaste orsaken till att diskriminering inte anmäls är brist på förtroende. Respondenterna tror inte att någon tar itu med saken.
- I Finland behövs åtgärder genom vilka man ökar förtroendet och medvetenheten om vilka rättsskyddsmedel som erbjuds bland personer med funktionsnedsättning.

3.1. SYNPKTER OM DISKRIMINERING OCH DET RÅDANDE ATTITYDKLIMATET

Syftet med förbudet mot diskriminering som föreskrivs i diskrimineringslagen är att skydda människor med funktionsnedsättning från sådan behandling som försätter dem i en ofördelaktigare ställning jämfört med andra människor enbart på grund av deras funktionsnedsättning. Särbehandling kan förekomma i mycket vardagliga situationer, till exempel i trafikmedel, butiken, banken och vid inköp av teaterbiljetter. Man kan tillspetsat konstatera att varje gång som en person med funktionsnedsättning växelverkar med miljön eller människor kan personen behandlas på ett sådant sätt som försätter honom i en ofördelaktigare ställning jämfört med människor utan funktionsnedsättning. En orsak till utmaningar i vardagen för personer med funktionsnedsättning ligger i de attityder som råder.

Varför byggs omgivningen hela tiden så att det finns hinder i den? Varför beaktas inte de behov som personer med funktionsnedsättning har i planeringen av en miljö som är avsedd för alla? Varför betar man sig annorlunda när man bemöter en person

Det verkar som om attityderna gentemot personer med funktionsnedsättning varierar beroende på vilken typ av funktionsnedsättning det handlar om. Till exempel verkar det som om man förhåller sig positivare till en synskadad person med ledarhund och en person i rullstol än till en person med Downs syndrom eller en person inom autismspektrumet eller som lider av en mental störning. Ju mindre man möter en viss typ av funktionsnedsättning i offentligheten – det vill säga ju effektivare personerna i fråga isolerats från andra människor – desto mer utmanande verkar det vara att bemöta olikheterna. Utmaningen i att bemöta olikhet syns också i resultatet från barometern för mental hälsa 2015, enligt vilken 74 procent av befolkningen upplever att det känns obehagligt och skrämmande att möta människor med mentala problem.¹⁶

RESPONDENTERNAS SYN PÅ ATTITYDKLIMATET

”Det talas inte om att det finns personer med funktionsnedsättning som faktiskt skulle kunna utföra vilket som helst arbete inom datateknik eller försäljning. Det är ett problem i medierna och kanske också på en allmänare nivå i samhället att personer med funktionsnedsättning alltför snävt ses som personer med en viss typ av funktionsnedsättning.”

”Man talar om ett öppet samhälle där alla vara delaktiga, men det är endast tomma ord.”

”Ingen vill ha en offentlig diskussion när det handlar om frågor som berör funktionsnedsättningar. Man föredrar att titta framför att diskutera.”

”Med funktionsnedsättning är jag en andra klassens medborgare.”

Respondenternas uppfattningar om det rådande attitydklimatet kan påverkas av flera olika faktorer. En faktor som påverkar uppfattningarna är naturligtvis respondenternas egna erfarenheter i vardagen, till exempel upplevelser av hatretorik, diskriminering och trakasserier. Det faktum att de personer som svarat på webbenkäten anser att det allra sämsta attitydklimatet gentemot personer med funktionsnedsättning råder på arbetsplatser är oroväckande. Enligt respondenterna förhåller man sig positivast till personer med funktionsnedsättning inom föreningar och organisationer.

¹⁶ Mielenterveysbarometri 2015 (Barometern för mental hälsa 2015), kan läsas på finska på adressen: <http://mtkl.fi/wp-content/uploads/2015/11/Mielenterveysbarometri-2015.pdf> (3.11.2016).

Enligt en enkätundersökning om hatretorik från 2015 hade en dryg tredjedel av respondenterna med funktionsnedsättning upplevt hatretorik eller trakasserier på grund av sin funktionsnedsättning under de senaste tolv månaderna. Många respondenter hade upplevt hatretorik eller trakasserier oftare än en gång per månad under de föregående tolv månaderna.¹⁷

Enligt de personer som svarat på webbenkäten råder det allra sämsta attitydklimatet gentemot personer med funktionsnedsättning på arbetsplatser. Sammanlagt 57,1 procent (n=237) av respondenterna (n=415) anser att attitydklimatet gentemot personer med funktionsnedsättning är dåligt eller mycket dåligt. Sammanlagt 49,5 procent (n=209) av alla respondenter (n=422) uppfattar attitydklimatet inom offentliga tjänster som dåligt eller mycket dåligt. Vad gäller utbudet av varor och tjänster uppfattar sammanlagt 47,6 procent (n=196) av respondenterna (n=412) att attitydklimatet gentemot personer med funktionsnedsättning är dåligt eller mycket dåligt.

Enligt respondenterna är attitydklimatet gentemot personer med funktionsnedsättningar klart positivast inom föreningar och organisationer. Sammanlagt 43,1 procent (n=179) av alla respondenter (n=416) anser att attitydklimatet är bra eller mycket bra. Ungefär en fjärdedel (23,6 procent) av respondenterna (n=421) tycker att attitydklimatet gentemot personer med funktionsnedsättning är bra eller mycket bra på den egna bostadsorten. Personer med funktionsnedsättning anser att attitydklimatet vid läroanstalter i regel är neutralt: sammanlagt 41,6 procent (n=173) av respondenterna (n=416) är av denna åsikt.

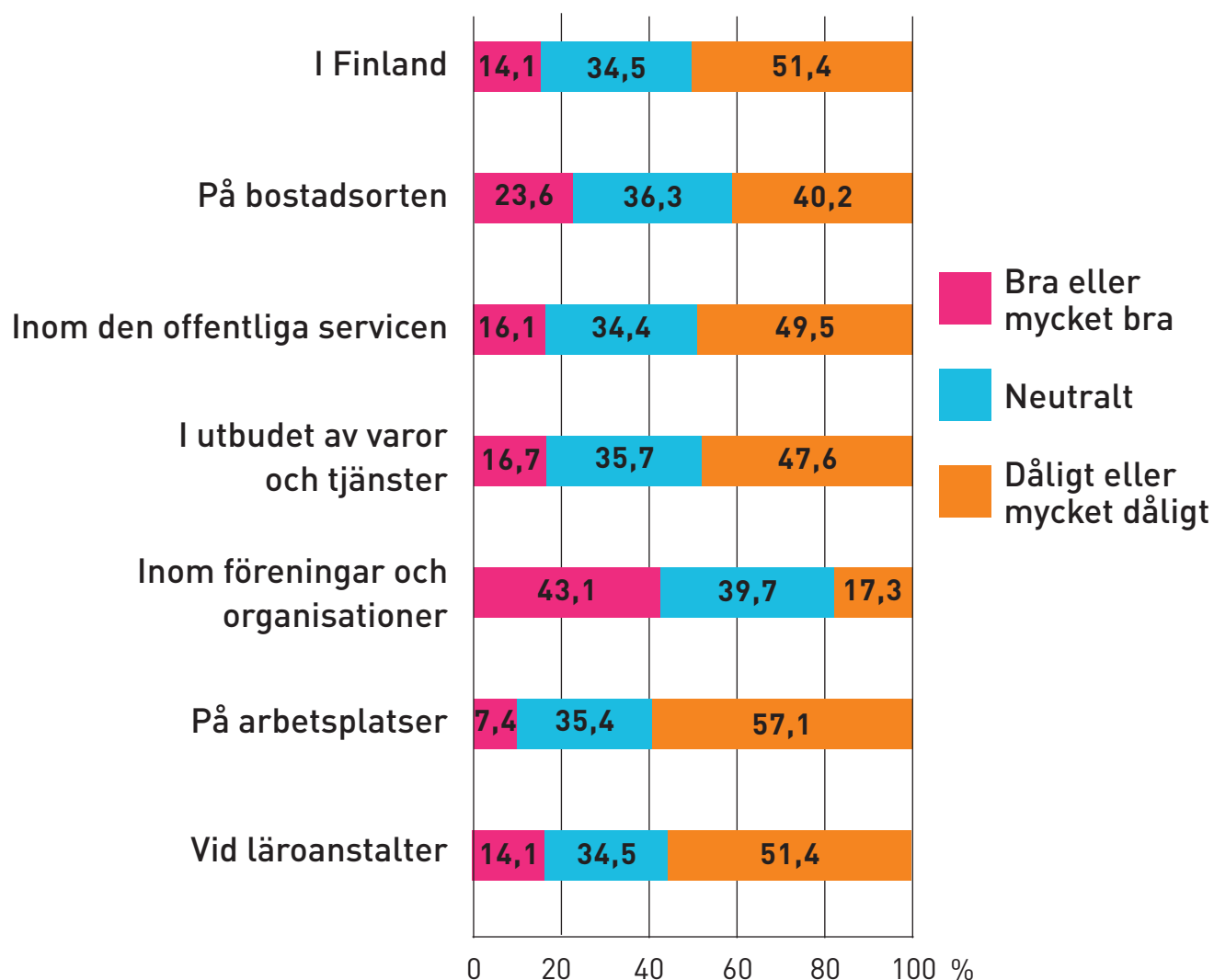
I webbenkäten efterfrågades också respondenternas syn på hur vanligt det är med diskriminering på andra diskrimineringsgrunder. Enligt dem är det i Finland vanligt med diskriminering på flera olika diskrimineringsgrunder. Största delen av respondenterna (84,4 procent) anser att det är ganska eller mycket vanligt med diskriminering på grund av funktionsnedsättning. Många respondenter anser också att det är vanligt med diskriminering på grund av etniskt ursprung. 70,5 procent av respondenterna uppfattar att det är ganska eller mycket vanligt med diskriminering på grund av etniskt ursprung medan 65,8 procent av respondenterna anser att det är ganska eller mycket vanligt med diskriminering på grund av sexuell läggning.

¹⁷ Justitieministeriet (2016), "Ofta får man fundera på hur man ska vara och vart man vågar gå". Utredning om hatretorik och trakasserier samt deras verkningar på olika minoritetsgrupper. Utredningar och anvisningar 7/2016.

De synpunkter som de personer som svarat på webbenkäten har skiljer sig i viss mån från de synpunkter som framfördes av de finländska respondenterna i Eurobarometern 2015. Den viktigaste iakttagelsen är att personer med funktionsnedsättning anser att diskriminering är vanligare på alla diskrimineringsgrunder jämfört med respondenterna i barometern. I synnerhet diskriminering på grund av funktionsnedsättning uppfattas som mycket vanligare än bland barometerrespondenter. Enligt barometerrespondenterna är det vanligast med diskriminering på grund av etniskt ursprung (67 procent), sexuell läggning (51 procent) och könsidentitet (49 procent). Knappt hälften av barometerrespondenterna (47 procent) anser att det är vanligt med diskriminering på grund av funktionsnedsättning.

Figur 8.

RESPONDENTERNAS SYNPUNKTER OM ATTITYDKLIMATET GENTEMOT PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING I OLIKA SITUATIONER (%)



Figur 9.

ANDEL AV RESPONDENTERNA SOM ANSER ATT DET ÄR ALLMÄNT MED DISKRIMINERING PÅ IFRÅGAVARANDE DISKRIMINERINGSGRUND (%)

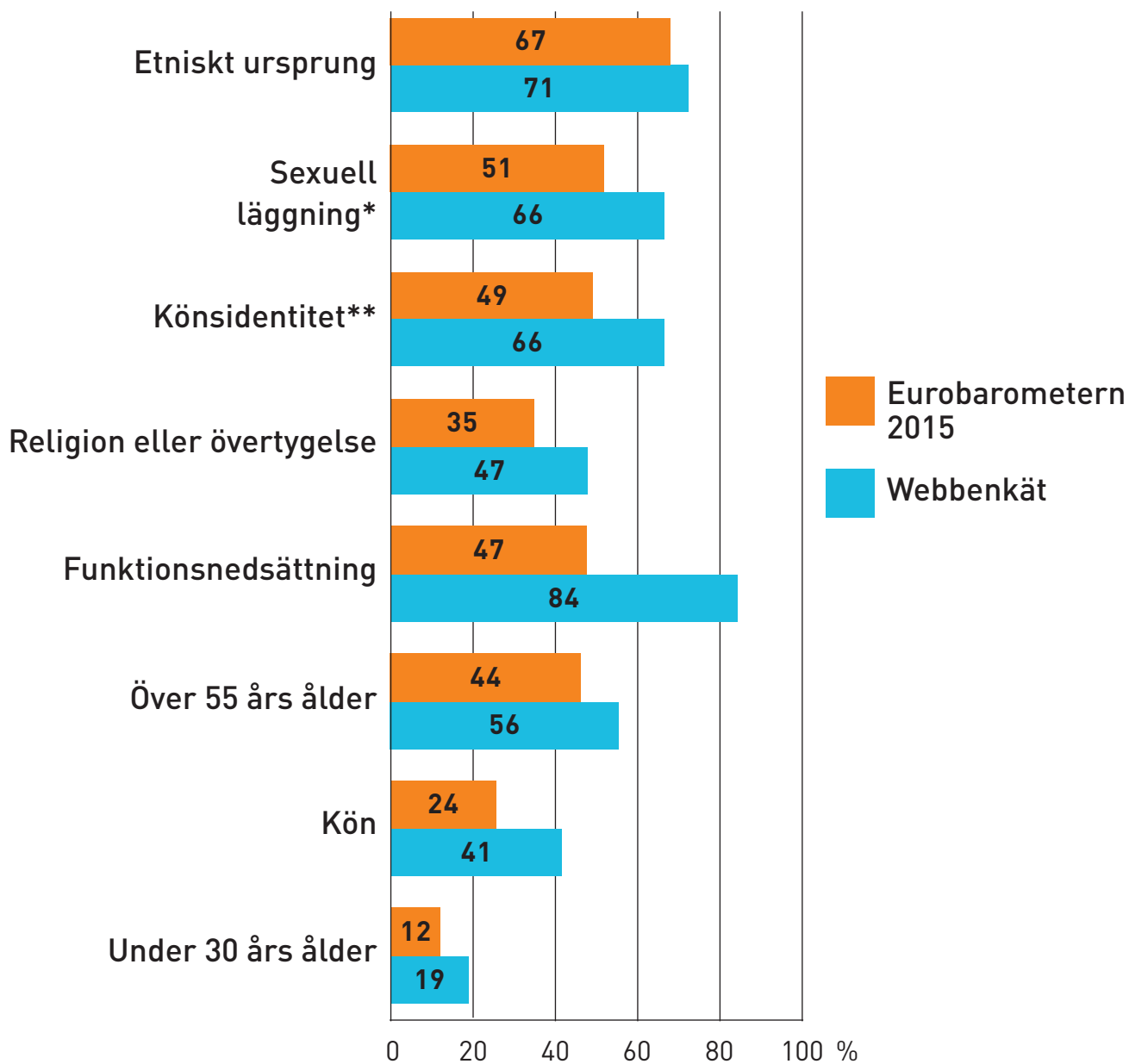
Respondenternas synpunkter om hur allmänt det är med diskriminering enligt olika diskrimineringsgrunder jämfört med Eurobarometern från 2015.

En möjlig förklaring till att personer med funktionsnedsättning anser att det är vanligare med diskriminering jämfört med barometerrespondenterna är att personer med funktionsnedsättning i egenskap av en grupp som själv utsätts för diskriminering har en bättre och mer erfarenhetsbaserad uppfattning av fenomenet än genomsnittsmedborgaren. Detta förklarar också varför personer med funktionsnedsättning anser att det är mycket vanligare med diskriminering på grund av funktionsnedsättning jämfört med personer som svarat på barometern. Å andra sidan är det möjligt att respondenterna felaktigt tolkar sina egna erfarenheter som diskriminering.

En stor del av respondenterna anser att man i Finland borde ta i bruk nya metoder för att skydda personer med funktionsnedsättning från diskriminering. Största delen av respondenterna (86,7 procent) tycker att det behövs nya åtgärder, och endast några (2,9 procent) anser att utbudet av metoder är tillräckligt och att det inte behövs några nya åtgärder. Respondenterna ombads inte specificera vilka nya metoder man borde ta i bruk i Finland.

Figur 9.

ANDEL AV RESPONDENTERNA SOM ANSER ATT DET ÄR ALLMÄNT MED DISKRIMINERING PÅ IFRÅGAVARANDE DISKRIMINERINGSGRUND (%)



*homosexualitet, bisexualitet

**transkönade och andra transpersoner, könsuttryck

3.2. UPPLEVELSER AV DISKRIMINERING OCH SYNEN PÅ MEDVETENHETEN OM DE EGNA RÄTTIGHETERNA

Respondenternas upplevelser av och synpunkter på diskriminering och medvetenheten om de egna rättigheterna kan tolkas på flera olika sätt. Man kan dock urskilja vissa motstridigheter i dessa. Syftet är inte att i detta sammanhang försöka framföra någon allmän tolkning av resultaten utan att föra fram sådana faktorer som har betydelse när det gäller att främja jämlikhet för personer med funktionsnedsättning och ingripa i den diskriminering de upplever.

De tre grundpelarna i ett framgångsrikt ingripande i diskriminering är en god medvetenhet om de egna rättigheterna hos människor, tillgängliga rättsskyddsorgan med låg tröskel samt effektiva, proportionerliga och varnande påföljder för lagstridigt förfarande.

Medvetenhet om de egna rättigheterna handlar om att en person vet vad diskriminering är och kan identifiera den när hen råkar ut för den. En väsentlig aspekt i en god medvetenhet om de egna rättigheterna är dessutom det att den som upplevt diskriminering åtminstone vet var man kan få hjälp och råd för att reda ut saken. Man kan säga att det är viktigare att man känner till de befintliga rättsskyddsorganen än att man kan identifiera diskriminering, i synnerhet om det är fråga om en aktör med verkligt låg tröskel som tillsammans med kunden utreder huruvida det är fråga om lagstridigt förfarande eller något annat. Det viktigaste är att den som upplevt eller misstänker diskriminering vet vart personen kan vända sig för att utreda saken.

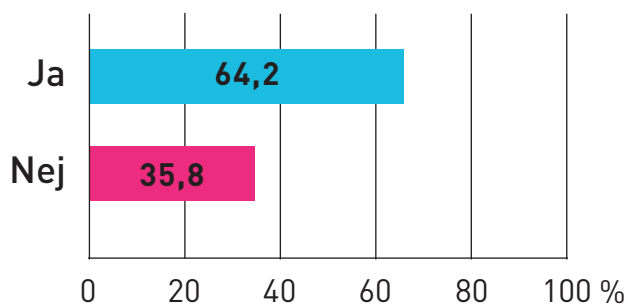
En tydlig majoritet av de personer som svarat på webbenkäten (64,2 procent) berättar att de hade upplevt diskriminering på något område i livet under de senaste tolv månaderna. En stor del av respondenterna (53,9 procent) uppger att orsaken till diskrimineringen var deras funktionsnedsättning. Många uppger också att de upplevt diskriminering på grund av sitt hälsotillstånd och sin ålder.

De personer som svarat på enkäten är enligt sina egna bedömningar väl medvetna om vad diskriminering innebär. Å andra sidan är andelen respondenter i enkäten för personer med funktionsnedsättning som upplever att de är medvetna om sina rättigheter om de utsätts för diskriminering eller trakasserier mindre än bland de personer som svarat på Eurobarometern.

Totalt 70,5 procent (n=365) av respondenterna (n=518) anser att de är väl medvetna om vad diskriminering innebär. Endast 6,9 procent (n=36) uppger att de har dålig vetskap om vad som avses med diskriminering medan 22,6 procent (n=117) upplever att de är rimligt medvetna om saken.

Figur 10.

ANSER DU ATT DU HAR DISKRIMINERATS PÅ EN ELLER FLERA GRUNDER UNDER DE SENASTE TOLV MÅNADERNA? (%) (N=475)



Anser du att du har blivit diskriminerad på en eller flera grunder under de senaste tolv månaderna? Ja, 64,2 procent. Nej, 35,8 procent

Endast 40,7 procent (n=211) av dem som svarat på webbenkäten (n=518) anser sig vara medvetna om sina rättigheter om de utsätts för diskriminering eller trakasserier, medan motsvarande siffra bland barometerrespondenterna är 78 procent. Endast en procent av barometerrespondenterna anser att svaret beror på situationen medan närmare 46,9 procent (n=243) av respondenterna med funktionsnedsättning uppger att det beror på i vilken situation de råkar ut för diskriminering.

Ett möjligt sätt att tolka resultaten från webbenkäten i förhållande till Eurobarometern vad gäller medvetenheten om de egna rättigheterna är att stödja sig på det tidigare presenterade antagandet om att de personliga erfarenheter som personer med funktionsnedsättning har av diskriminering gör att de bättre kan bedöma hur omfattande och till vilka områden i livet diskrimineringen som fenomen sträcker sig. Denna tolkning skulle stödjas av det faktum att närmare hälften av respondenterna i enkäten för personer med funktionsnedsättning (46,9 procent) anser att deras medvetenhet om de egna rättigheterna beror på situationen. Bland

trakasserier, men å andra sidan känner en stor del av dem inte till en enda aktör i Finland som erbjuder diskrimineringsoffer hjälp och råd. Drygt hälften av respondenterna berättar dock att de har hört talas om till exempel diskrimineringsombudsmannen.

Ett möjligt sätt att tolka denna motstridighet är att skilja mellan passiv och aktiv medvetenhet om de egna rättigheterna. Då kan man utifrån resultaten konstatera att personer med funktionsnedsättning verkar ha en bra (passiv) uppfattning om att de som individer har rätt att slippa bli diskriminerade, men dålig (aktiv) uppfattning om hur de ska agera om de utsätts för diskriminering. Med andra ord verkar medvetenheten om de egna rättigheterna inte leda till att man försvarar sina rättigheter.

Bland respondenterna med en högskoleutbildning (n=200) berättar 66,0 procent (n=132) att de känner till åtminstone en aktör som de kan vända sig till om de utsätts för diskriminering. Bland respondenterna med grundutbildning (n=69) är siffran 20,3 procent (n=14). Personer med en utbildning på andra stadiet känner redan betydligt bättre till vilka rättsskyddsorgan som finns. Av dem (n=249) berättar 39,8 procent (n=99) att de känner till en aktör som de kan vända sig till om de utsätts för diskriminering.

Sammanlagt 52,7 procent (n=273) av respondenterna (n=518) känner inte till en enda finländsk aktör som erbjuder diskrimineringsoffer hjälp och råd medan 47,3 procent (n=245) berättar att de vet åtminstone en aktör som de kan vända sig till om de utsätts för diskriminering. Dessutom berättar endast 53,7 procent (n=195) av de respondenter som bedömer att de är väl medvetna om vad som avses med diskriminering att de känner till ett rättsskyddsorgan.

Könet påverkar inte hur väl medveten respondenten är om vilka rättsskyddsorgan som existerar, men här framträdde unga framför andra åldergrupper. I åldersgruppen 16–24-åringar vet 82,7 procent inte vem de ska vända sig till om de upplever diskriminering. I de övriga åldergrupperna är andelen runt 50 procent. Modersmålet påverkar också (i viss mån) medvetenheten om rättsskyddsorgan. Medvetenheten är bäst bland teckenspråkiga (71,4 procent) och sämst bland svenskspråkiga (32,8 procent).

DISKRIMINERINGSUPPLEVELSER I UTBUDET AV VAROR OCH TJÄNSTER

”Paketautomaterna är tekniskt uppbyggda så att en gravt synskadad person inte kan använda dem utan hjälp. Det kommer ett textmeddelande som berättar att paketet kan hämtas. I meddelandet finns en kod som man ska mata in i maskinen på en pekskärm för att öppna luckan där paketet finns. I rutan visas med en pil i vilken riktning luckan som öppnas finns. När automaterna togs i användning frågade jag på posten om de är tillgängliga. Då fick jag till svar att de är tillgängliga eftersom de finns i köpcenter där människor annars också rör sig!

I juni gick jag med min ledarhund för att hämta ett paket från en paketautomat i ett köpcenter. Jag var tvungen att be en utomstående som gick förbi att hjälpa mig eftersom jag inte kunde använda pekskärmen.

Jag är nöjd med hur situationen slutade eftersom jag fick mitt paket och inte slösade alltför mycket tid i och med jag fick hjälp snabbt. Men jag är inte nöjd med hur paketautomaterna fungerar i allmänhet. Det finns också fysiska knappar som används när man skickar ett paket. Varför kan man inte få använda dem när man hämtar paket?

Visst blir man frustrerad. Jag är sådan att jag vill klara av och göra så mycket som möjligt själv, jag hittar på knep. Så när jag sedan kommer till en plats där det inte finns något knep för att klara sig själv, blir jag rent utsagt irriterad.

Den bästa lösningen skulle vara ett användargränssnitt som fungerar med prat. Den skulle fungera så att det finns en talsynt som berättar vad som finns var. I stil med en VoiceOver som man kan använda i stället för pekskärm. Det räcker att apparaten säger vad som händer på skärmen och fungerar via fysiska knappar. Det skulle vara bra om den kunde berätta om luckan öppnas till höger eller vänster och om den är uppe eller nere.”

Resultaten av webbenkäten tyder på att det är vanligt med diskriminering i utbudet av varor och tjänster. Av alla respondenter som upplevt diskriminering hade över hälften (57,5 procent) blivit diskriminerade på grund av sin funktionsnedsättning i utbudet av varor och tjänster under det senaste året. Modersmålet och åldern har betydelse, det förekommer betydande skillnader mellan grupperna.

Om man delar in diskrimineringsupplevelsena enligt modersmål har teckenspråkiga respondenter upplevt mest diskriminering i utbudet av varor och tjänster. Bland dem har 90,0 procent upplevt att de diskriminerats i utbudet av varor och tjänster under det senaste gångna året, medan drygt 50 procent av respondenterna med finska eller svenska som modersmål har upplevt diskriminering.

Det verkar som om respondenter med högskoleutbildning i aningen högre grad upplever diskriminering än respondenter med en lägre utbildningsnivå. Bland de förstnämnda har sammanlagt 67,0 procent upplevt diskriminering i utbudet av varor och tjänster medan motsvarande siffror bland personer med grundutbildning och utbildning på andra stadiet är 50,9 procent respektive 51,3 procent. Det förekommer inga betydande skillnader mellan olika åldersgrupper. Personer över 65 år har upplevt minst och 45–54-åringar mest diskriminering i utbudet av varor och tjänster, men skillnaden mellan dem är mindre än tio procentenheter. Bland de förstnämnda har 54,2 procent och bland de sistnämnda 64,7 procent upplevt diskriminering.

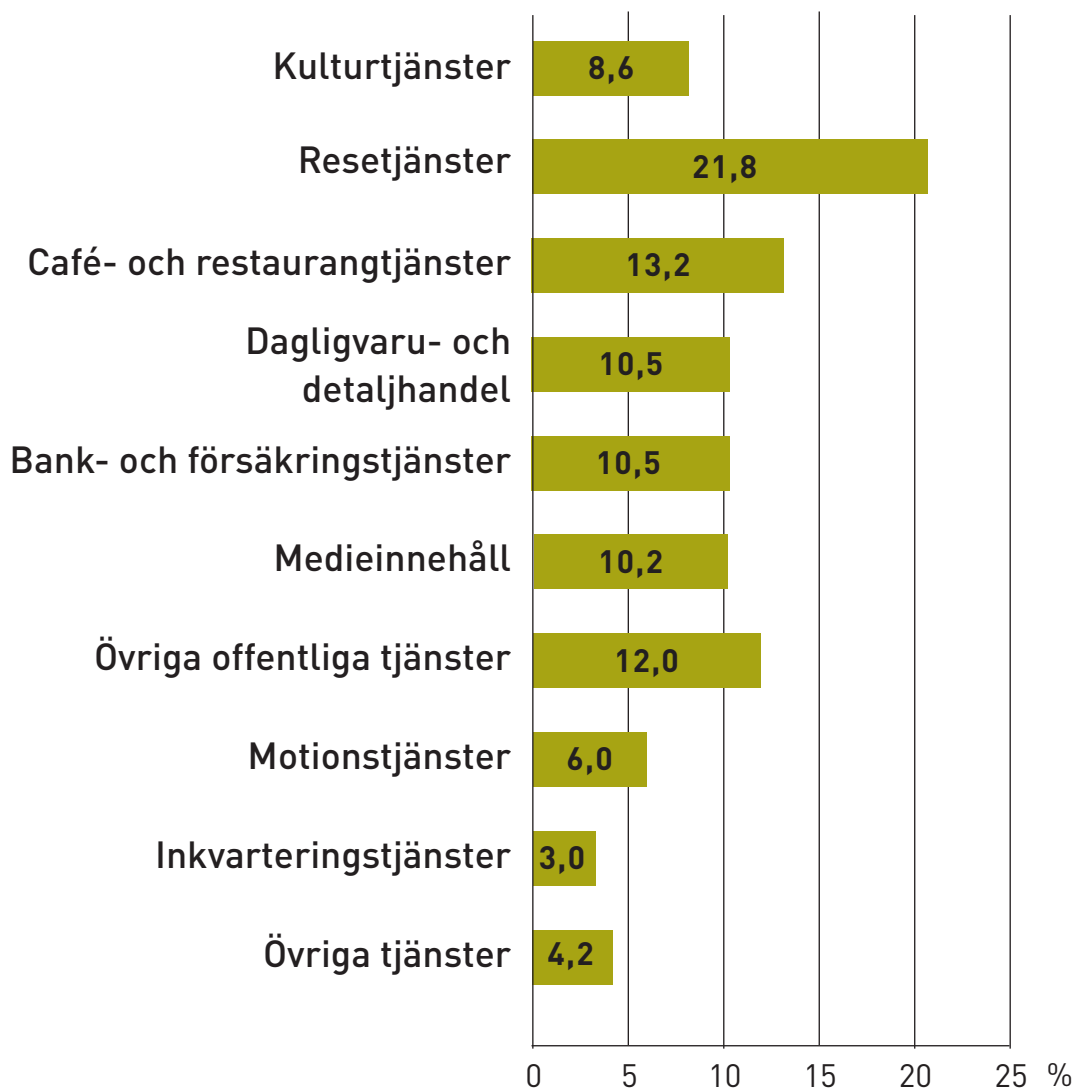
Figur 13.

INOM VILKEN TYP AV TJÄNSTER HAR DU UPPLEVT DISKRIMINERING UNDER DE SENASTE TOLV MÅNADERNA? (%)

Bland respondenterna som upplevt diskriminering i utbudet av varor och tjänster (n=266) hade sammanlagt 21,8 procent (n=58) upplevt diskriminering inom resetjänster och 13,2 procent (n=35) inom kafé- eller restaurangtjänster. Sammanlagt 10,5 procent (n=28) av respondenterna hade upplevt diskriminering i en dagligvaru- eller detaljhandel och inom bank- eller försäkringstjänster medan 10,2 procent (n=27) har erfarenhet av diskriminering inom innehållstjänster inom medier. Sammanlagt 12,0 procent (n=32) av respondenterna berättar att de upplevt diskriminering inom övriga offentliga tjänster.

Figur 13.

INOM VILKEN TYP AV TJÄNSTER HAR DU UPPLEVT DISKRIMINERING UNDER DE SENASTE TOLV MÅNADERNA? (%)



Figur 14.

HAR DU ANMÄLT ATT DU UPPLEVT DISKRIMINERING I UTBUDET AV VAROR OCH TJÄNSTER? (%) (N=266)

Har du anmält att du upplevt diskriminering i utbudet av varor och tjänster?
Ja 20,3 %, nej 79,7 %

Respondenterna (n=266) verkar inte utnyttja de rättsskyddsmedel som erbjuds eftersom endast 20,3 procent (n=54) berättar att de gjort en anmälan om diskriminering. Största delen av dem har gett respons eller utrett det inträffade direkt med tjänsteproducenten, vilket var fallet för 22 respondenter. Sammanlagt 13 respondenter har gjort en anmälan om diskriminering

Enligt webbenkäten är de nästvanligaste orsakerna till att en diskrimineringsupplevelse inte anmäls att incidenten känns obetydlig eller att man inte vet var ärendet ska anmälas. Sammanlagt 24,5 procent av respondenterna berättar att de inte upplevt att diskrimineringen varit tillräckligt allvarlig eller att de inte kommit att tänka på att anmäla den medan 12,3 procent låtit bli att anmäla en incident eftersom de inte vetat var de skulle anmäla den.

Tabell 9.

ANTALET DISKRIMINERINGSÄRENDEN OCH ANSÖKNINGAR HOS DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN OCH DISKRIMINERINGS- OCH JÄMSTÄLLDHETS NÄMNDEN 2014–2016.

	n	%
Jag tänkte att ingen gör något åt saken	61	28,8
Diskrimineringen var inte tillräckligt allvarlig/ Jag tänkte inte på att anmäla den	52	24,5
Jag visste inte var jag skulle göra en anmälan	26	12,3
Jag tog tag i saken själv	23	10,8
Jag tänkte att man inte skulle ha tagit mig på allvar/ Jag tänkte att man inte skulle ha trott på mig	16	7,5
Jag var rädd att anmälan skulle få negativa följder	9	4,2
Jag förstod inte att det var fråga om diskriminering	4	1,9
Jag skämdes över det som hänt så jag ville inte att någon skulle veta om det	3	1,4
Jag tänkte att det var mitt fel	3	1,4
Jag var för upprörd för att göra en anmälan	2	0,9
Jag ville inte att den skyldige skulle hamna i svårigheter	1	0,5
Annan orsak	12	5,7

trots att personen identifierar att hen utsatts för diskriminering, om individen inte vet hur och vem hen ska kontakta i ärendet. Diskrimineringsombudsmannen är medveten om att man bör förbättra kännedomen om ombudsmannen för att personer som upplever diskriminering ska kunna ta kontakt och bättre veta vilka möjligheter att agera ombudsmannen har. Den svaga kännedomen om ombudsmannen framgår även av Eurobarometern från 2015, enligt vilken endast sju procent av respondenterna i Finland helst skulle anmäla diskriminering de upplevt till diskrimineringsombudsmannen.¹⁹ Siffran ligger under genomsnittet för EU-medlemsländerna (17 procent) och är mycket låg i jämförelse med exempelvis Sverige, där 38 procent av respondenterna skulle anmäla diskriminering de utsatts för till en ombudsman. Å andra sidan bör man i detta sammanhang komma ihåg att den nya diskrimineringslagen har varit i kraft under en förhållandevis kort tid. I Sverige behandlar ombudsmannen dessutom också klagomål om diskriminering i arbetslivet.

I webbenkäten berättar största delen av respondenterna (91,6 procent) att de vet att aktörer som tillhandahåller varor och tjänster har en lagstadgad skyldighet att ordna rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning. Det är nödvändigt att tolka detta resultat försiktigt optimistiskt eftersom det i ljuset av det som presenterats ovan verkar som om medvetenheten om de egna rättigheterna hos personer med funktionsnedsättning snarare är passiv än aktiv. Därmed kan respondenternas medvetenhet begränsa sig till att de vet att är har rätt till rimliga anpassningar men de skulle inte kunna agera så att denna rättighet förverkligas för dem.

¹⁹ Eurobarometern 2015 kan läsas på adressen: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_fact_fi_sv.pdf (3.11.2016).

4. DISKRIMINERING I ARBETSLIVET



- Personer med funktionsnedsättning är i ringa grad delaktiga i arbetslivet även om de har en förhållandevis hög utbildningsnivå. Närmare hälften (45,4 procent) av respondenterna är pensionärer.
- Respondenterna (89,7 procent) anser att en funktionsnedsättning försätter arbetssökanden i en sämre ställning trots att personen i fråga har samma färdigheter och kompetens som andra sökande.
- Majoriteten (57,1 procent) är av den åsikten att attitydklimatet gentemot personer med funktionsnedsättning är dåligt eller mycket dåligt på arbetsplatser.
- En stor del av respondenterna (44,5 procent) berättar att de upplevt diskriminering på arbetsplatsen på grund av sin funktionsnedsättning under de senaste fem åren. I den äldsta åldersgruppen har så många som 78,6 procent upplevt diskriminering under det senaste året.
- I Finland behövs åtgärder för att förbättra delaktigheten i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning.

4.1. SYNPUNKTER OM DISKRIMINERING

Man har fastställt mål och startat olika åtgärder för att förbättra ställningen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. De nyaste och viktigaste av dessa har uttalats i det handikappolitiska programmet. I det handikappolitiska programmet VAMPO för 2010–2015 listas fem helheter, varav en är att förbättra den socioekonomiska ställningen för personer med funktionsnedsättning och bekämpa fattigdom. Här är det centralt att öka delaktigheten för personer med funktionsnedsättning.²⁰

27 artikeln i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning berör arbete och sysselsättning för personer med funktionsnedsättning. Finland har i egenskap av avtalspart nu ännu större skyldighet att främja ställningen för personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden. Enligt artikeln ska avtalsparterna bland annat främja

²⁰ Social- och hälsovårdsministeriet (2010), Ett starkt underlag för delaktighet och jämlikhet. Finlands handikappolitiska program VAMPO 2010–2015. Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2010:4.

möjligheter till anställning, befordran och egenföretagande för personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden och stödja sådana åtgärder som syftar till att anställa personer med funktionsnedsättning i den offentliga sektorn, främja anställning av personer med funktionsnedsättning inom den privata sektorn och säkerställa att skälig anpassning på arbetsplatsen erbjuds personer med funktionsnedsättning.

I ljuset av resultaten av webbenkäten framgår tydligt att det i Finland ännu krävs mycket arbete för att förbättra situationen för personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden. En överlägsen majoritet av respondenterna uppger att de är pensionärer. Respondenternas ställning på arbetsmarknaden ter sig ännu mer oroväckande om man beaktar deras goda utbildningsnivå. Andelen pensionärer ökar naturligtvis med åldern, men andelen är stor i alla åldersgrupper.

Figur 15.

RESPONDENTERNAS ANDELAR PÅ ARBETSMARKNADEN (%)

Sammanlagt 18,1 procent (n=94) av respondenterna (n=518) berättar att de har ett lönearbete medan 12,4 procent (n=24) är företagare. Sammanlagt 7,1 procent (n=37) deltar i någon annan typ av arbete än lönearbete, till exempel arbetsverksamhet eller arbetspraktik, och 9,7 procent (n=50) studerar på heltid. Sammanlagt 12,4 procent (n=59) är arbetslösa arbetssökande medan 45,4 procent (n=235) är pensionärer.

Endast 13,3 procent av respondenterna har enbart en utbildning på grundstadiet medan 48,1 procent har en utbildning på andra stadiet och 38,9 procent en högskoleutbildning. Enligt Statistikcentralen hade sammanlagt 29,8 procent av den 15 år fyllda befolkningen ingen examen efter grundstadiet år 2014 medan 40,5 procent hade en utbildning på andra stadiet och 29,7 procent en högskoleutbildning.²¹ I ljuset av dessa uppgifter är det motiverat att konstatera att respondenternas svaga ställning på arbetsmarknaden inte beror på att de är lågt utbildade.

Sammanlagt 30,2 procent (n=71) av pensionärerna är över 65 år. Näst mest pensionärer hittas i åldersgruppen 55–64 år och 45–54 år, där andelen pensionärer uppgår till 23,0 procent (n=54) respektive 18,3 procent (n=43). Andelen pensionärer bland 35–44-åringarna är 13,6 procent (n=32) och bland 25–34-åringarna 11,5 procent (n=27). Bland 16–24-åringarna är 3,4 procent (n=8) pensionärer.

²¹ http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/sv/StatFin/StatFin__kou__vkour/010_vkour_tau_101.px/?rxid=8bbbba55-1124-4444-9240-b74b113808f5 (10.10.2016).

till exempel strävan efter att förändra attityderna och fördomarna gentemot partiellt arbetsföra i en positiv riktning. Dessutom välkomnas den förändring som eftersträvas genom projektet gällande att en nedsatt arbetsförmåga inte längre ska leda till att personen hamnar utanför arbetslivet utan att det är möjligt att återvända till arbetet. Av resultaten av webbenkäten framgår att det finns ett särskilt behov av att fästa uppmärksamhet vid sådana åtgärder genom vilka en mindre andel av människorna med funktionsnedsättning helt körs ut från arbetsmarknaden för att bli pensionärer. Dessutom måste man aktivt sänka tröskeln för att bli delaktig i arbetslivet eftersom betalt arbete är en hörnsten i delaktighet och ekonomisk självständighet.

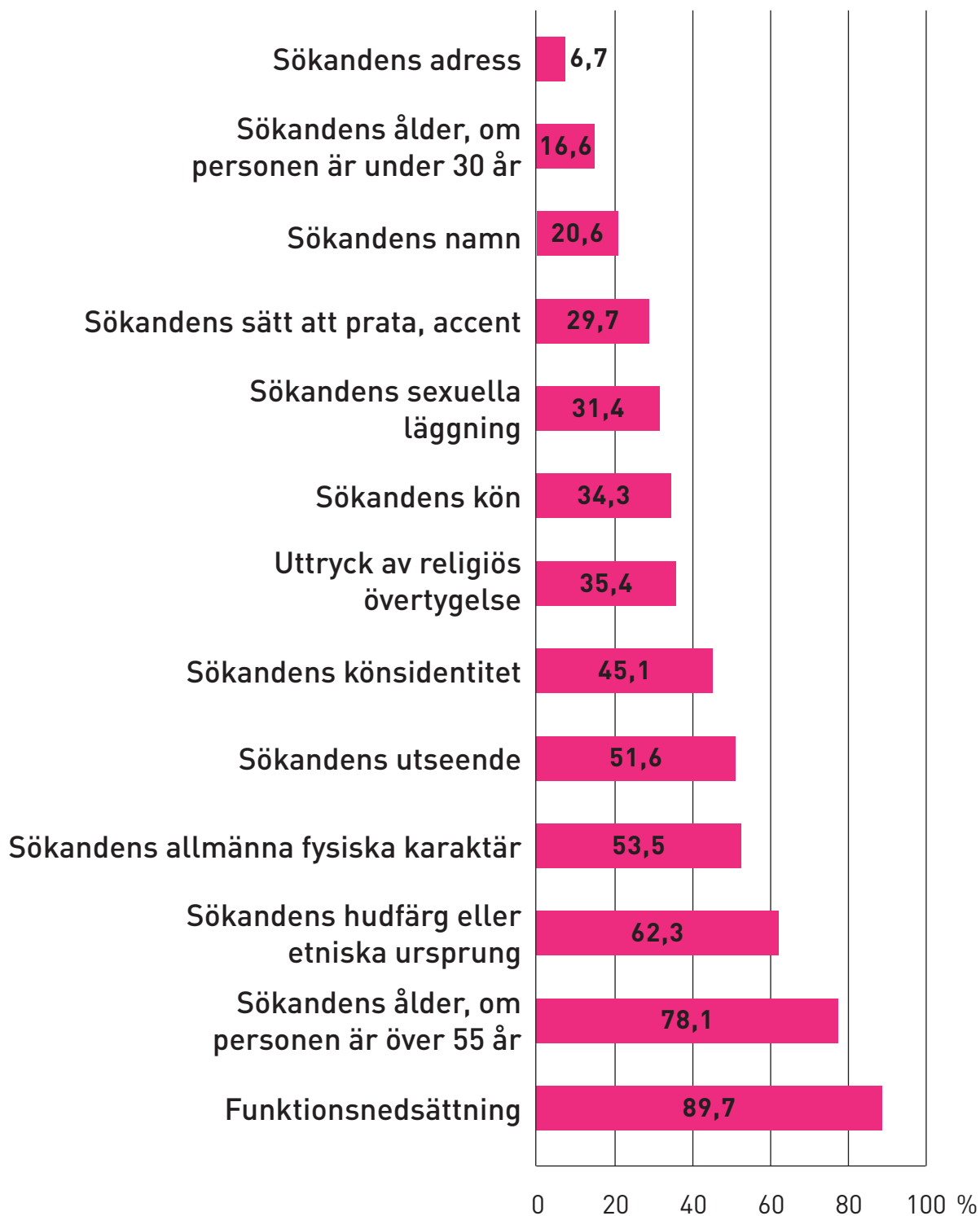
RESPONDENTERNAS SYN PÅ ARBETSLIVET

- ” Min åsikt är att arbete åtminstone för människor i arbetsför ålder är ett viktigt sätt att höra någonstans och bygga sin egen identitet.”
- ” Man har samma uppfattning som under andra världskriget om att man ska hjälpa och delta med personer med funktionsnedsättning. Systemet sporrar till att man åtminstone inte ska arbeta, och om man arbetar så gör man det inom handikapporganisationer.”
- ” Hela Finlands sysselsättningssystem är upprörande och det rentav uppmuntrar människor med funktionsnedsättning att passivt sitta hemma utan att delta i arbetslivet.”

Den höga tröskeln för att komma in på arbetsmarknaden kan å sin sida påverka respondenternas attityder till arbetslivet. Respondenterna har en mycket negativ uppfattning om det attitydklimat som råder på arbetsplatser gentemot personer med funktionsnedsättning. Över hälften av respondenterna är av den åsikten att attitydklimatet gentemot personer med funktionsnedsättning är dåligt eller mycket dåligt på arbetsplatser. En dryg tredjedel av respondenterna anser att attitydklimatet på arbetsplatser är neutralt medan endast några procent anser att det är bra eller mycket bra.

Figur 17.

RESPONDENTERNAS SYN PÅ HUR EGENSKAPER SOM ANKNYTER TILL PERSONEN PÅVERKAR REKRYTERINGEN (%)



Figur 17.

RESPONDENTERNAS SYN PÅ HUR EGENSKAPER SOM ANKNYTER TILL PERSONEN PÅVERKAR REKRYTERINGEN (%)

Av enkäten framgår tydligt att personer med funktionsnedsättning anser att en funktionsnedsättning försätter arbetssökanden i en sämre ställning i förhållande till en annan arbetssökande trots att båda har samma färdigheter och kompetens. På samma sätt ses över 55-års ålder, sökandens hudfärg och etniska ursprung som egenskaper som diskrimineras.

En klar majoritet av respondenterna (n=475) är av den åsikten att en funktionsnedsättning försätter arbetssökanden i en sämre ställning i förhållande till en annan arbetssökande trots att båda har samma färdigheter och kompetens. Sammanlagt 89,7 procent (n=426) av respondenterna delar denna åsikt. En klar majoritet av respondenterna är också av den åsikten att det faktum att en arbetssökande är äldre än 55 år försätter personen i en svagare ställning vid arbetssökning. Sammanlagt 78,1 procent (n=371) av respondenterna delar denna åsikt. Dessutom anser 62,3 procent (n=296) att arbetssökandens hudfärg eller etniska ursprung försätter sökanden i en sämre ställning i förhållande till andra arbetssökande. Den allra minsta andelen bland respondenterna anser att sökandens adress påverkar rekryteringen. Endast 6,7 procent (n=32) tycker att sökandens adress försätter personen i en sämre ställning.

Det är inte enbart respondenternas åldersfördelning som förklarar det att fyra femtedelar anser att över 55 års ålder är en sådan egenskap som anknyter den enskilde som person som försätter sökanden i en sämre ställning vid arbetssökning, även om man i gruppen 16–24-åringar hittar den minsta andelen personer som är av denna åsikt och den största andelen bland 45–54-åringarna. De övriga åldersgrupperna mellan de två ytterligheterna har en jämn andel personer som delar denna åsikt. Åldersgruppen har heller ingen tydlig påverkan på hur respondenterna förhåller sig till hur en ålder på under 30 år påverkar arbetssökningen. Precis som förväntat hittas den största andelen personer som är av åsikten att det att en arbetssökande är yngre än 30 år försätter personen i en sämre ställning i åldersgruppen 25–34-åringar. Den näst största andelen hittas i åldersgruppen 34–44-åringar och den minsta andelen i åldersgruppen 45–54-åringar.

Respondenternas syn på hur egenskaper som gäller den enskilde som person påverkar vid rekrytering skiljer sig till vissa delar från de synpunkter som framfördes av de personer som svarade på Eurobarometern 2015. De personer som svarade på webbenkäten anser i högre grad än barometerrespondenterna att funktionsnedsättningar, en ålder på över 55 år och könsidentiteten har en inverkan vid arbetssökning. Barometerrespondenterna uppfattar å sin sida i högre grad än respondenterna i webbenkäten att könet, uttrycket för den religiösa övertygelsen och sättet att tala eller accenten påverkar vid arbetssökning.

ERFARENHETSBERÄTTELSE OM DISKRIMINERING I ARBETSLIVET

”Jag har varit rörelsehindrad hela mitt liv. Allt började ändå med att jag var tvungen att börja använda rullstol i december 2010. I början av 2011 kom jag tillbaka till jobbet efter att ha varit borta i ett par veckor.

Sen fick vi en ny chef och den nya chefen sa att jag inte klarar av de uppgifter jag fått. Alla projekt togs ifrån mig och det nya avtalet om distansarbete togs tillbaka. Det finns avtal om distansarbete på koncernnivå, det vill säga man kan arbeta på distans utan att anmäla det i någon desto större utsträckning. För min del förbjöds distansarbete även om min tidigare chef och företagshälsovårdsläkaren hade kommit överens om att jag skulle ha rätt att arbeta på distans när arbetet inte krävde att jag var på plats. Jag fick också en varning om att jag hade arbetat på distans även om min chef hade förbjudit det.

Den nya chefen hänvisade till rullstolen och till att jag inte klarar av att sköta mina uppgifter. Hen ansåg att man inte kan fakturera för distanstimmar. Jag sa att då kan man inte fakturera kunden heller. Om distansarbete inte räknas som arbete och jag inte får lön så behöver kunden heller inte betala för det. Och sen brast jag ut i gråt.

Det fördes en trepartsdiskussion mellan företagshälsovårdsläkaren och ledningen. Även andra än min chef var närvarande och företagshälsovårdsläkaren berättade att jag var fullständigt arbetsförmögen. Man behöver inte benen för att arbeta som expert-projektledare, det som behövs är talförmåga. Det handlade inte om att jag inte skulle ha förmått sköta min uppgifter, jag hade bara hamnat i rullstol. Det var roande att arbetsgemenskapen inte såg det som ett problem. Det att jag hade hamnat i rullstol var inget konstigt för någon.

Jag kontaktade fackförbundet. De kunde inte hjälpa. De sa att jag skulle ta kontakt med Invalidförbundet. Jag visste att alla kringelikrokar som finns i arbetslivet är svåra för jurister men vi diskuterade ändå vad som kunde göras. Ingen kunde göra något åt saken. Fackförbundet är expert på arbetslivet och Invalidförbundet på funktionsnedsättningar. När jag märkte att jag inte får någon hjälp och att det inte fanns någon som kunde föra mitt fall vidare beslutade jag att själv lösa problemet. Jag bad om att bli förflyttad till en annan del av koncernen.

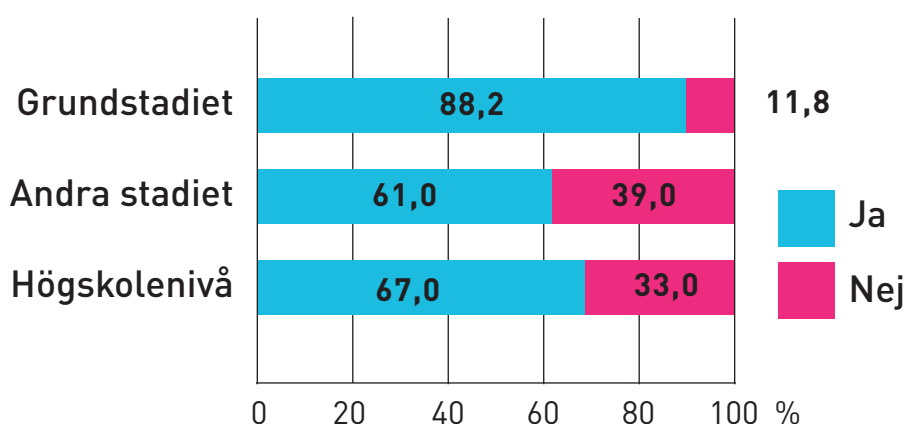
Jag var så lättad när jag kom till koncernsidan. Det var jättebra. En sten föll från mitt hjärta. Allt hade varit mycket tyngre än jag trott.”

Sammanlagt 181 respondenter berättar att de sökt jobb under de senaste fem åren. Sammanlagt 66,9 procent (n=121) av de respondenter som sökt jobb uppger att de upplevt diskriminering i arbetssökningen på grund av sin funktionsnedsättning. Personer med grundutbildning har upplevt mest diskriminering – sammanlagt 88,2 procent (n=15) av dem uppger att de utsatts för diskriminering i arbetssökningen. Sammanlagt 61,0 procent (n=47) av respondenterna med en utbildning på andra stadiet och 67,8 procent (n=59) av respondenterna med högskoleutbildning har upplevt diskriminering. Av svaren framgår inga betydande skillnader vad gäller respondenternas ålder eller kön, men bland de teckenspråkiga respondenterna (n=11) har alla utom en upplevt diskriminering vid rekrytering under de senaste fem åren.

Enligt Statistikcentralens undersökning om arbetsförhållanden från 2013 hade endast fem procent av löntagarna upplevt diskriminering eller olikvärdig behandling vid rekrytering eller utnämning till ett arbete under de senaste fem åren.²³ I ljuset av detta är respondenternas diskrimineringsupplevelser vid rekrytering under samma tidsperiod på en extremt hög nivå, precis som under de senaste tolv månaderna. Sammanlagt 35,4 procent (n=64) av respondenterna (n=181) uppger att de upplevt diskriminering vid rekrytering under de senaste tolv månaderna. Respondenter i åldern 55–64 år och respondenter med högskoleutbildning sticker tydligt ut i resultaten. Bland de förstnämnda har 83,3 procent och bland de sistnämnda 79,6 procent upplevt diskriminering under de senaste tolv månaderna. Personer med svenska och teckenspråk som modersmål har upplevt mer diskriminering än personer med finska som modersmål. 70,0 procent av de teckenspråkiga och 69,2 procent av de svenskspråkiga har upplevt diskriminering under de senaste tolv månaderna medan motsvarande siffra bland finskspråkiga är 47,4 procent.

Figur 19.

UPPLEVELSER AV DISKRIMINERING VID ARBETSSÖKNING UNDER DE SENASTE FEM ÅREN ENLIGT UTBILDNINGSGRAD (%)



²³ Statistikcentralen (2014), Työolojen muutokset 1977–2013, (Förändringar i arbetsförhållandena 1977–2013), kan läsas på finska på adressen: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf (10.10.2016).

UPPLEVELSER AV DISKRIMINERING VID REKRYTERING

”Sen har det funnits några platser där de för min del bestämt att jag inte klarar av att arbeta hos dem. En gång fick jag ett samtal där jag bjöds till arbetsintervju. När jag sa att jag är synskadad så fick jag till svar att då lönar det sig inte att komma.”

”Varje försök att få ett jobb kan jämföras med att försöka komma till inträdesprov till teaterhögskolan.”

”För mig är det inte så viktigt att kunna beställa något från en webbutik, men om jag inte får ett jobb känns det ganska deprimerande.”

”Hen [daghemsföreståndaren] bestämde för mig var mina gränser går och vad jag klarar och inte klarar av att göra.”

”Jag vet själv vad för jobb jag söker och ingen utomstående behöver berätta för mig vart jag kan eller inte kan söka.”

”Om jag som teckenspråkig söker ett jobb och en annan hörande person med samma färdigheter och kompetens söker samma jobb är det alltid den som hör som får jobbet.”

”När jag skulle komma in i arbetslivet blev jag trots att jag redan hade erfarenhet omkörd av en person utan funktionsnedsättning och man meddelade att min funktionsnedsättning var ett hinder för min del. Jag fick bli vikarie trots att jag hade mer erfarenhet än den person som valdes till jobbet”.

4.2.2. PÅ ARBETSPLATSEN

Figur 20.

UPPLEVELSER AV DISKRIMINERING PÅ ARBETSPLATSEN UNDER DE SENASTE TOLV MÅNADERNA ENLIGT ÅLDERSGRUPP (%)

Sammanlagt 44,5 procent (n=109) av respondenterna (n=245) berättar att de upplevt diskriminering på arbetsplatsen under de senaste fem åren, medan 55,5 procent (n=136) inte har upplevt diskriminering på sin arbetsplats under de senaste fem åren. Sammanlagt 25,7 procent (n=63) av respondenterna (n=245) har upplevt diskriminering på sin arbetsplats under det senaste året. Personer med grundutbildning har upplevt mest och personer med en utbildning på andra stadiet minst diskriminering på arbetsplatsen. Bland de sistnämnda har sammanlagt 42,5 procent (n=48) och bland de förstnämnda 54,5 procent (n=12)

upplevt diskriminering på sin arbetsplats under de senaste fem åren. Bland respondenterna med högskoleutbildning är siffran 45,0 procent (n=49).

Personer i åldern 25–34 år har upplevt mest diskriminering på arbetsplatsen under de senaste fem åren – sammanlagt 55,6 procent (n=30) av dem uppger att de utsatts för diskriminering. Andelen personer som upplevt diskriminering minskar i de äldre åldersgrupperna så att 46,3 procent av 35–44-åringarna, 40,7 procent av 45–55-åringarna och 42,4 procent av 55–64-åringarna upplevt diskriminering.

Resultaten är omvända då man granskar diskriminering enligt åldersgrupp under de senaste tolv månaderna. Personer i åldern 55–64 år har upplevt mest diskriminering – sammanlagt 78,6 procent (n=11) av dem berättar att de upplevt diskriminering på arbetsplatsen under de senaste tolv månaderna. Andelen personer som upplevt diskriminering minskar systematiskt i de yngre åldersgrupperna så att 62,5 procent (n=15) av 45–54-åringarna, 57,7 procent (n=15) av 35–44-åringarna och 51,6 procent (n=16) av 25–34-åringarna upplevt diskriminering. I den yngsta åldersgruppen har sammanlagt 45,5 procent (n=5) upplevt diskriminering på arbetsplatsen under de senaste tolv månaderna. Största delen har upplevt diskriminering på arbetsplatsen i form av kränkande, förödmjukande eller nedsättande beteende från chefens eller andra anställdas sida. Respondenterna har också diskriminerats vid fördelning av arbetsuppgifter samt i fråga om avlöning, löneutveckling och anställningsvillkor.

Sammanlagt 20,2 procent (n=22) av respondenterna (n=109) berättar att de upplevt kränkande, förödmjukande eller nedsättande beteende från chefens sida medan 21,1 procent (n=23) upplevt dylikt beteende från en annan anställds sida. Sammanlagt 13,8 procent (n=15) har diskriminerats vid fördelningen av arbetsuppgifter medan 12,8 procent (n=14) upplevt diskriminering i fråga om avlöning, löneutveckling och anställningsvillkor.

erfarenheter personerna som svarat på webbenkäten har med den skillnaden att webbenkäsrespondenternas erfarenheter kommer från de senaste tolv månaderna. Enligt barometern om arbetsförhållanden från 2015 bedömer 35 procent av löntagarna att det ibland förekommer arbetsplatsmobbing från arbetskamraternas sida medan tre procent anser att det är ett ständigt förekommande fenomen.²⁶ Sammanlagt 23 procent av löntagarna uppskattar att arbetsplatsmobbing från chefens sida förekommer ibland medan två procent anser att det förekommer hela tiden. Resultaten från barometern om arbetsförhållanden verkar bekräfta de upplevelser om diskriminering på arbetsplatsen som personer med funktionsnedsättning har. I de öppna svaren lyfte man också fram vägran att göra rimliga anpassningar som en egen kategori.²⁷ Sammanlagt 5,5 procent (n=6) upplever att arbetsgivaren inte har gjort de rimliga anpassningar personen i fråga behöver på arbetsplatsen. Minst diskrimineringsupplevelser har respondenterna i fråga om arbetstidsarrangemang. Här har endast 5,4 procent (n=5) upplevt diskriminering.

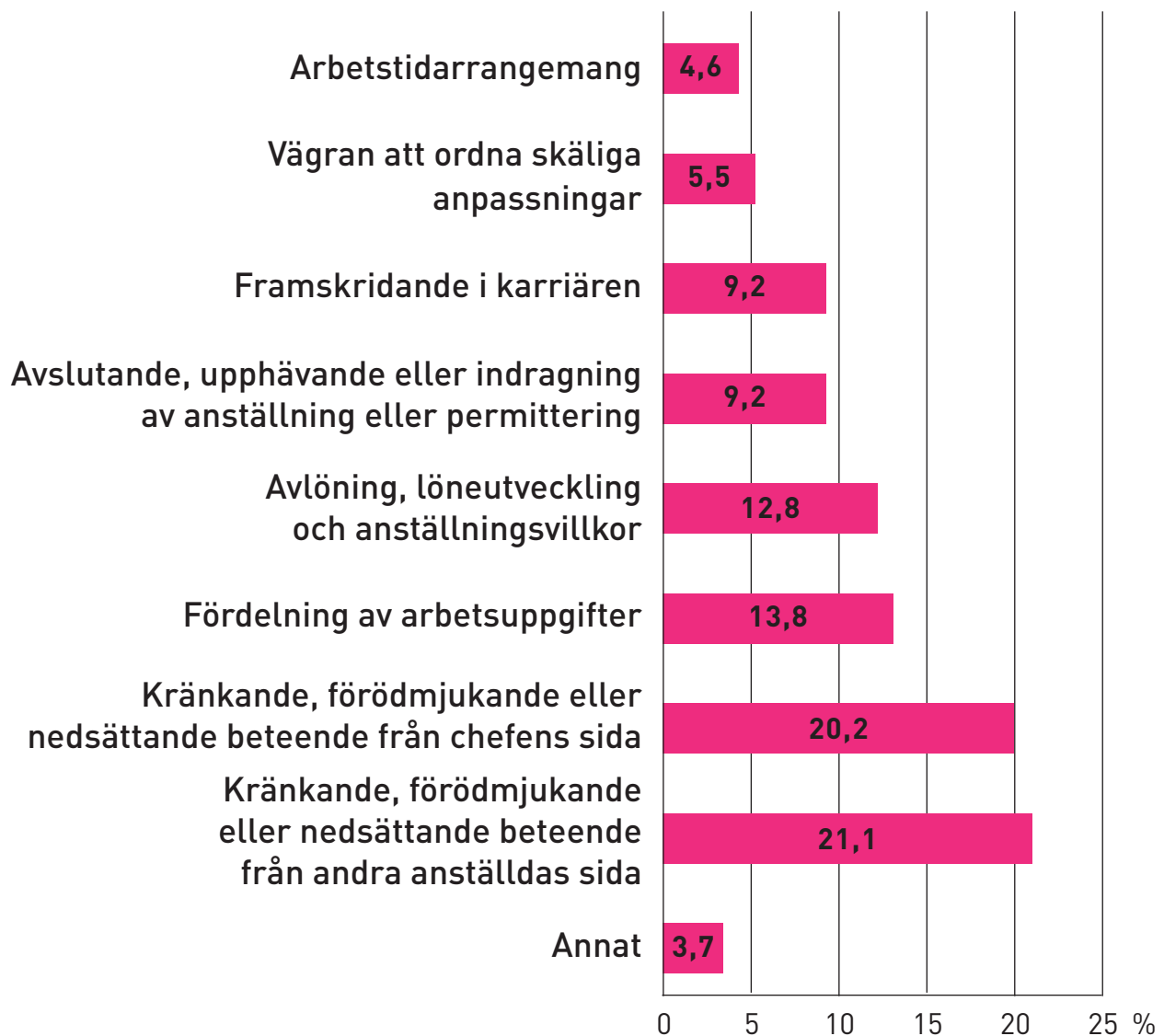
Hurdan diskriminering förekommer på arbetsplatser? Arbetstidsarrangemang 4,6 procent, vägran att ordna skäliga anpassningar 5,5 procent. Framskridande i karriären 9,2 procent. Avslutande, upphävande eller indragning av anställning eller permittering 9,2 procent. Avlöning, löneutveckling och anställningsvillkor 12,8 procent. Fördelning av arbetsuppgifter 13,8 procent. Kränkande, förödmjukande eller nedsättande beteende från chefens sida 20,2 procent. Kränkande, förödmjukande eller nedsättande beteende från andra anställdas sida 21,1 procent. Annat 3,7 procent.

²⁶ Arbets- och näringsministeriet (2016), Työolobarometri – syksy 2015 (Barometern om arbetsförhållanden – hösten 2015), kan läsas på finska på adressen: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74896/TEMjul_17_2016_28042016.pdf?sequence=1 (10.10.2016).

²⁷ För att undvika att påverka respondenternas svar gällande arbetsgivarnas lagstadgade skyldighet att göra rimliga anpassningar gavs inga färdiga svarsalternativ.

Figur 21.

FÖREKOMST AV DISKRIMINERING PÅ ARBETSPLATSER (%)

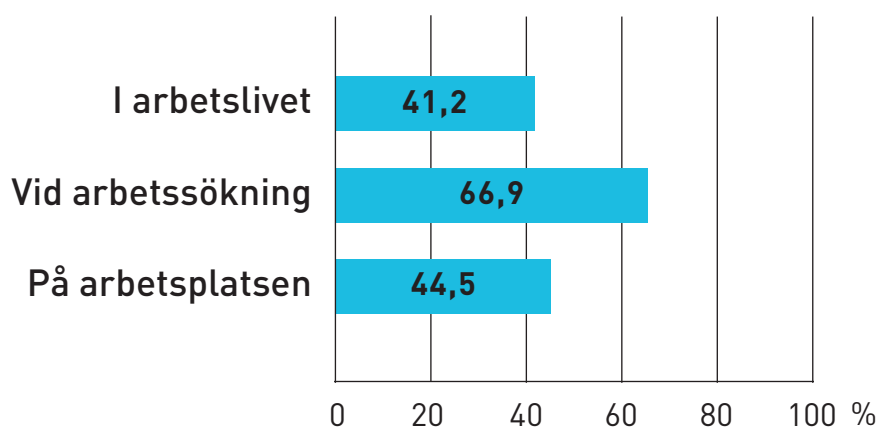


Bland respondenter med grundutbildning fördelar sig diskrimineringsupplevelsorna jämnt över de olika kategorierna, men vad gäller personer med utbildning på andra stadiet eller högskoleutbildning framträder två påfallande drag. Personer som avlagt en högskoleexamen faller oftare än de övriga offer för kränkande, förödmjukande eller nedsättande beteende från chefens sida medan personer som avlagt en utbildning på andra stadiet i högre grad än andra upplever kränkande, förödmjukande eller nedsättande beteende från andra anställdas sida. Den andra skillnaden som framträder tydligt är att personer som avlagt en högskoleexamen i större utsträckning har upplevt diskriminering än personer som avlagt en examen på andra stadiet när det handlar om att stiga i karriären.

Bland personerna med högskoleexamen har sammanlagt 16,7 procent (n=8) upplevt diskriminering i samband med framskridande i karriären medan motsvarande siffra bland personer som avlagt en examen på andra stadiet är 4,1 procent (n=2).

Figur 22.

RESPONDENTERNAS UPPELVELSER AV DISKRIMINERING I ARBETSLIVET, VID REKRYTERING OCH PÅ ARBETSPLATSEN UNDER DE SENASTE FEM ÅREN (%)



Respondenternas upplevelser av diskriminering i arbetslivet, vid rekrytering och på arbetsplatsen under de senaste fem åren. I arbetslivet 41,2 procent. Vid arbetssökning 66,9 procent. På arbetsplatsen 44,5 procent.

RESPONDENTERNAS UPPLEVELSER AV DISKRIMINERING PÅ ARBETSPLATSEN

”Enligt direktören för inrättningen passar tolkar inte in inrättningens image, eftersom även andra kan höra.”

”Efter att jag hamnat i rullstol togs alla projekt jag ledde bort från mig. Jag kunde tydligen inte hålla kontakt med kunderna även om de hade känt mig i flera år. Dessutom kom man på alla möjliga konstiga orsaker på grund av vilka jag skulle ha kunnat få sparken. Till exempel hade alla andra utom jag möjlighet att arbeta på distans. Dessutom fick jag en varning gällande möjligheten till distansarbete som min tidigare chef och företagshälsovårdsläkaren kommit överens om. Förtroendemannen var alldeles rådlös, och inte heller fackförbundet kunde hjälpa mig.”

”Min senaste upplevelse av diskriminering inträffade den här veckan. Jag är för närvarande på arbetspraktik. Arbetet består huvudsakligen av kontorsarbete. Vid möten beställer jag en tolk. Min handledare är medveten om att jag måste få information om möten i tid så att jag hinner beställa en teckenspråkstolk till mötena. Den här veckan meddelade handledaren dock om ett möte hen själv vetat om länge först en timme innan mötet skulle börja. Handledaren har tidigare under min praktik antytt att det blir dyrt för samhället/skattebetalarna att anställa teckenspråkstolkar. Vid mötet i fråga satt jag sedan som en panelhöna eftersom jag inte hörde vad som diskuterades (utöver mig fanns tre andra personer på plats). Jag upplevde att man tog ifrån mig min rätt till delaktighet.”

”Jag har en muskelsjukdom som påverkar nedre delen av kroppen, det vill säga benen. Jag går med käpp och kan inte gå i trappor, så jag är i ett absolut behov av ramper eller hiss, men detta beaktas inte på alla arbetsplatser. Inte heller på min arbetsplats finns möjlighet att röra sig utan hinder även om jag i övrigt skulle kunna utföra själva arbetet eftersom det går ut på att sitta framför en dator. Arbetsgivaren är inte beredd att göra några ändringar för att avlägsna hindren, vilket är till stor nackdel för mig som skulle vilja vara kvar i arbetslivet ännu i den här åldern.”

”Chefen hade i kaffebordet tillsammans med mina kollegor funderat på mina kognitiva färdigheter, om jag över huvudtaget kan utföra arbetsuppgiften.”

”Det handlade inte om att jag inte skulle ha förmått sköta min uppgifter, jag hade bara hamnat i rullstol. Min hjärna hade inte förändrats.”

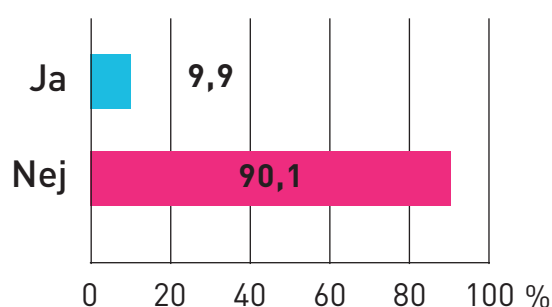
”Jag skulle ha behövt en assistent, men nekades till en. En assistent ansågs vara en säkerhetsrisk.”

4.3. ANMÄLAN OM DISKRIMINERING

Personer med funktionsnedsättning möter i betydande grad diskriminering i arbetslivet, såväl vid rekrytering som på arbetsplatsen. Ändå är det få som anmäler diskrimineringen. Den vanligaste orsaken till att diskrimineringen inte anmäls är att respondenten inte tror att någon gör något åt saken. Tröskeln att anmäla diskriminering på arbetsplatsen är aningen lägre än att anmäla diskriminering vid rekrytering, men ändå har över 80 procent låtit bli att anmäla den diskriminering de upplevt.

Figur 23.

HAR DU ANMÄLT DISKRIMINERING DU UPPLEVT VID ARBETSSÖKNING? (%)



Majoriteten av de respondenter som sökt jobb under de senaste fem åren och upplevt att de diskriminerats (n=121) berättar att de inte anmält diskrimineringen. Endast 9,9 procent (n=12) av respondenterna har anmält diskrimineringen medan sammanlagt 90,1 procent (n=109) låtit bli att göra det.

I fråga om diskriminering vid arbetssökning uppger tre respondenter att de gjort en anmälan till diskrimineringsombudsmannen. Två respondenter har gjort en anmälan till polisen, två till en medborgarorganisation och två till ett fackförbund. Sammanlagt 81,0 procent (n=98) av de respondenter som upplevt diskriminering på grund av sin funktionsnedsättning vid arbetssökning (n=121) berättar att de hört talas om arbetarskyddsmyndigheter. Av dessa har endast 9,2 procent (n=9) anmält den diskriminering de upplevt vid rekrytering. En respondent berättar att hen gjort en anmälan till en behörig arbetarskyddsmyndighet. Sammanlagt 68,6 procent (n=83) av de respondenter som upplevt diskriminering på grund av sin funktionsnedsättning vid arbetssökning (n=121) berättar att de hört talas om diskrimineringsombudsmannen. Av dessa har endast 10,8 procent (n=9) anmält den diskriminering de upplevt.

Den vanligaste orsaken till att diskriminering vid arbetsökning inte anmäls är att respondenten inte tror att någon gör något åt saken – 26,6 procent (n=29) av de respondenter som låtit bli att anmäla är av denna åsikt. Den nästvanligaste orsaken till att diskriminering inte anmäls är att respondenterna är rädda för att inte bli tagna på allvar. Denna orsak uppges av 14,7 procent (n=16). Sammanlagt 13,8 procent av respondenterna har låtit bli att göra en anmälan eftersom de inte tyckte att diskrimineringen var tillräckligt allvarlig eller inte tänkte på att anmäla den.

Tabell 10.

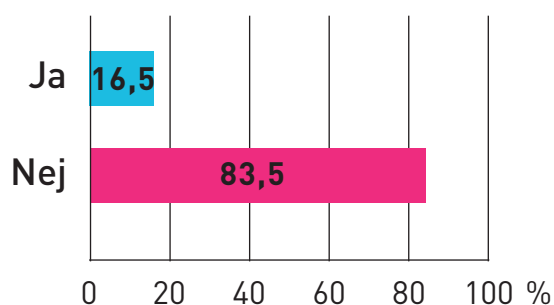
**ORSAKER TILL ATT DISKRIMINERINGSUPPLEVELSER
INTE ANMÄLTS. (%)**

	%	n
Jag tänkte att ingen gör något åt saken	26,6	29
Jag tänkte att jag inte blir tagen på allvar/ Jag tänkte att man inte tror på mig	14,7	16
Diskrimineringen var inte tillräckligt allvarlig/ Jag tänkte inte på att anmäla den	13,8	15
Jag visste inte var jag kunde göra en anmälan	10,1	11
Jag var rädd att anmälan skulle få negativa följder	10,1	11
Jag tog tag i saken själv	7,3	8
Jag var för upprörd för att göra en anmälan	5,5	6
Jag tänkte att det var mitt fel	2,8	3
Jag förstod inte att det var fråga om diskriminering	2,8	3
Någon hindrade eller ville hindra mig	2,8	3
Jag skämdes över det som hänt så jag ville inte att någon skulle veta om det	0,9	1
Annan orsak	2,8	3

Sammanlagt 16,5 procent (n=18) av de respondenter som upplevt diskriminering på sin arbetsplats (n=109) har anmält diskrimineringen. Men andra ord har 83,5 procent (n=91) låtit bli att göra en anmälan. Fyra respondenter berättar att de gjort en anmälan till diskrimineringsombudsmannen, arbetarskyddsmyndigheterna och en representant för arbetsgivaren medan tre personer gjort en anmälan till fackförbundet. Av de respondenter som blivit diskriminerade på sin arbetsplats har 89 personer hört talas om arbetarskyddsmyndigheter. Av dessa har 16,9 procent (n=15) anmält diskrimineringen medan 83,1 procent (n=74) låtit bli att göra det. Totalt 65 respondenter har hört talas om diskrimineringsombudsmannen. Av dessa har 18,5 procent (n=12) anmält diskriminering medan 81,5 procent (n=53) låtit bli att anmäla diskriminering de upplevt på arbetsplatsen.

Figur 24.

HAR DU ANMÄLT DISKRIMINERING DU UPPLEVT PÅ ARBETSPLATSEN? (%)



Oberoende av huruvida respondenten har varit medveten om arbetarskyddsmyndigheternas eller diskrimineringsombudsmannens existens verkar trenden vara densamma: diskriminering anmäls inte även om respondenten känner till vilken aktör som ger hjälp och råd till offer för diskriminering. Fenomenet upprepas oberoende av om det handlar om diskriminering vid arbetssökning eller på arbetsplatsen.

Tabell 11.

ORSAKER TILL ATT UPPLEVELSER AV DISKRIMINERING PÅ ARBETSPLATSEN INTE ANMÄLTS

Orsaker till att man låtit bli att göra en anmälan ser emellertid aningen annorlunda ut vad gäller diskriminering som skett i arbetslivet eftersom sammanlagt 19,8 procent berättar att de låtit bli att göra en anmälan eftersom de var rädda att anmälan skulle få negativa följder. Till övriga delar är de främsta orsakerna till att diskriminering inte anmälts desamma som vid arbetssökning. En del ansåg att diskrimineringen var för obetydlig och att de därför inte tänkte på att anmäla den medan andra tänkte att ingen ändå skulle ha gjort något åt saken. Dessutom berättar en del av respondenterna att de var rädda för att anmälan skulle få negativa följder.

Av svaren framgår tydligt att respondenterna har tolkat anmälan på olika sätt. För en del innebär en anmälan om diskriminering uttryckligen en myndighetsanmälan medan andra uppfattar bland annat ett samtal med en representant för arbetsgivaren som anmälan. Detta framgår också av de öppna svaren, där det berättas att diskrimineringen inte anmälts eftersom saken behandlats på arbetsplatsen. Det första steget för att ingripa i diskriminering på arbetsplatsen är uttryckligen att anmäla ärendet till en representant för arbetsgivaren. I bästa fall leder en diskussion om diskrimineringen med chefer och övriga personer som hör till arbetsgemenskapen till en förändring i arbetsgemenskapens verksamhetsätt.

I detta sammanhang bör misstron gentemot rättsskyddsmedlens funktion (se punkt 3.3) lyftas fram på nytt. Rättsskyddsorganen med låg tröskel måste kunna svara mot denna misstro genom att visa att de effektivt ingriper i diskriminering och genom att samtidigt sträva efter att öka den aktiva medvetenheten om de egna rättigheterna hos människor med funktionsnedsättning.

Tabell 11.

**ORSAKER TILL ATT UPPLEVELSER AV DISKRIMINERING
VID ARBETSSÖKNING INTE ANMÄLTTS.**

	%	n
Jag tänkte att ingen gör något åt saken	19,8	18
Diskrimineringen var inte tillräckligt allvarlig/ Jag tänkte inte på att anmäla den	19,8	18
Jag var rädd att anmälan skulle få negativa följder	19,8	18
Jag tog tag i saken själv	8,8	8
Jag tänkte att jag inte blir tagen på allvar/ Jag tänkte att man inte tror på mig	5,5	5
Jag visste inte var jag kunde göra en anmälan	5,5	5
Jag skämdes över det som hänt så jag ville inte att någon skulle veta om det	5,5	5
Jag ville inte att den skyldige skulle hamna i svårigheter	4,4	4
Jag tänkte att det var mitt fel	3,3	3
Jag förstod inte att det var fråga om diskriminering	2,2	2
Jag var för upprörd för att göra en anmälan	1,1	1
Annan orsak	4,4	4

5. TILLGÅNG TILL ELEKTRONISKA TJÄNSTER



- Många respondenter har på grund av sin funktionsnedsättning svårigheter att få den information de behöver på internet eller att använda webbtjänster som kräver registrering eller elektronisk identifiering.
- Enligt respondenterna är följande problem de vanligaste då det handlar om webbtjänster: hinder att använda hjälpmedel för synskadade och avsaknad av lättläst språk och användarvänlighet.
- Många personer med funktionsnedsättning saknar nätbankskoder.
- Elektroniska rekryteringssystem är ofta problematiska: hinder för att använda hjälpmedel för synskadade samt avsaknad av lättläst språk och användarvänlighet.
- De datasystem som används på arbetsplatsen medför också problem för många: svårigheter att organisera arbetet, oklarheter gällande genomförande av rimliga anpassningar, för lite inskolning i användningen av nya system och kunskapsbrist inom IT-stödet.

5.1. UPPLEVELSER AV DISKRIMINERING I ANVÄNDNINGEN AV ELEKTRONISKA TJÄNSTER

Ett större tema som framgått av de klagomål som lämnats in till diskrimineringsombudsmannen är frågor som berör tillgänglighet kring elektroniska ärendehanteringstjänster och e-tjänster. Förhållandena verkar entydigt sådana att man vid digitaliseringen av tjänster inte sätter sig in i eller fäster uppmärksamhet vid de specialbehov som olika grupper av personer med funktionsnedsättning har vad gäller utbudet av tjänster. Observationen gäller i samma utsträckning att hitta den information man behöver, skaffa varor och tjänster samt sköta ärenden på webben.

I webbenkäten har vanliga webbtjänster avskilts från webbtjänster som kräver stark autentisering. Med vanliga webbtjänster avses tjänster som kan kräva registrering, men inte identifiering med exempelvis nätbankskoder. Som exempel på sådana tjänster gavs mat- och klädinköp i en webbutik, biljettreserveringar och -inköp till exempelvis trafikmedel, bio, teater, musik- och idrottsevenemang på nätet samt användning av elektroniska tidsbokningssystem, till exempel hotellinkvartering, eller bokning av läkar- och motionstjänster.

UPPLEVELSER AV SVÅRIGHETER ATT ANVÄNDA ELEKTRONISKA TJÄNSTER

”Funktionsnedsättningen gör det inte svårt att använda själva webbtjänsten, utan svårigheterna beror på att man i webbtjänster oftast inte beaktar de behov som personer med funktionsnedsättning har. Antingen har man inte tillräckligt med kunskap om den tjänst, evenemang eller dylikt jag vill ha eller så går det inte att skaffa tjänsten i fråga via webbtjänsten. Därför måste man till exempel ringa till en avgiftsbelagd tjänst för att få en invalidplats eller en biljett till en assistent.”

”Det går inte att reservera plats på flyg eller tåg på nätet, utan man måste alltid ringa för att reservera en rullstolsplats eller en plats för en assistent. Också när jag reser med buss måste jag ringa ett samtal. Oftast måste jag ringa teatrar och liknande platser.”

”Om jag använder ett skärmläsningssystem får jag inte tydlig information, vad som sker och när. I något skede kan det falla på att något uttrycks med en bild eller logo, och då får jag ingen information med skärmläsningssystemet.”

”Många hotellkedjor har ett sådant system att man för att boka ett rum måste välja ett datum i en kalender, som inte ”syns” med synskadades hjälpmedel. Likaså måste man till exempel för att boka teaterbiljetter ofta välja en plats på en grafisk karta för platsval som man inte kan använda med hjälpmedel eftersom platserna inte benämns så att man vet vilken plats man valt.”

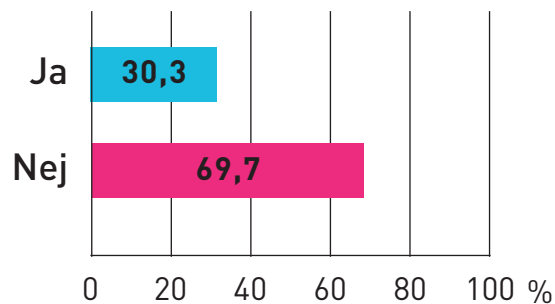
”På grund av min gestaltningsstörning har jag med säkerhet problem om sidorna till exempel inte är mycket tydliga.”

”Många webbplatser har olika ”glidfunktioner”. Under en större rubrik finns andra menyer som är mycket känsliga, ibland tar det länge innan jag lyckas öppna den meny jag tänkt (till exempel vid inköp på nätet) på grund av min handskada.”

Respondenterna fick frågan huruvida de på grund av sin funktionsnedsättning upplevt svårigheter att hitta den information de behöver på internet, till exempel tidtabeller och information om evenemang, och 30,3 procent (n=135) uppger att de stött på sådana svårigheter. 47,4 procent (n=64) av respondenterna med svårigheter att hitta information är personer med hörsel-, syn- eller talskador medan 25,9 procent har en fysisk funktionsnedsättning.

Figur 25.

HAR DU UPPLEVT ATT DET ÄR SVÅRT ATT FÅ DEN INFORMATION DU BEHÖVER PÅ INTERNET PÅ GRUND AV DIN FUNKTIONSNEDSÄTTNING? (%)

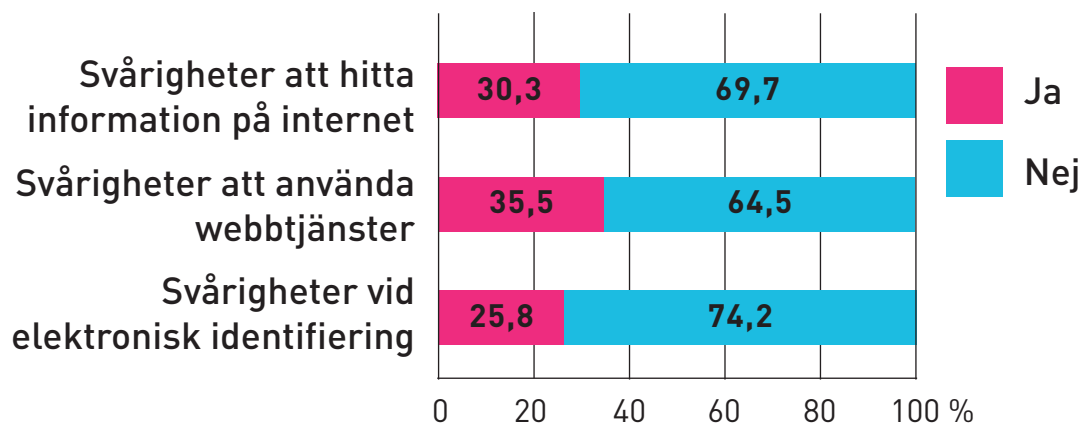


I detta sammanhang utgick man från att äldre respondenter har större svårigheter att få information, vilket stämmer någotsånär. Enligt resultaten har 45–54-åriga och 55–64-åriga respondenter haft mest svårigheter med att få information, bland de förstnämnda har 21,5 procent och bland de sistnämnda 19,3 procent denna upplevelse. Personer i åldern 16–24 år och 35–44 år har upplevt minst svårighet att få information, här är siffrorna 11,2 procent respektive 14,8 procent.

I fråga om vanliga webbtjänster lyfter man också fram att den tjänst som erbjuds inte svarar mot det behov som personer med funktionsnedsättning har. Detta framgår direkt av det faktum att en person med funktionsnedsättning inte kan skaffa en biljett till sin personliga assistent på webbplatser. Vad gäller stark autentisering framgår dessutom att många personer med funktionsnedsättning inte kan använda ifrågavarande tjänster antingen för att de på grund av sin funktionsnedsättning inte beviljas nätbankskoder eller för att nyckeltalslistan inte finns tillgänglig i punktskrift.

Figur 28.

UPPLEVDA SVÅRIGHETER PÅ GRUND AV FUNKTIONSNEDSÄTTNING VID ANVÄNDNING AV ELEKTRONISKA TJÄNSTER (%)



Upplevda svårigheter på grund av funktionsnedsättning vid användning av elektroniska tjänster: (%) (n=445). Svårigheter att få information på nätet: Ja 30,3 procent. Nej 69,7 procent. Svårigheter att använda webbtjänster: Ja 35,5 procent. Nej 64,5 procent. Svårigheter vid elektronisk identifiering: Ja 25,8 procent. Nej 74,2 procent.

UPPLEVELSER MED ANKNYTNING TILL ANVÄNDNING AV WEBBTJÄNSTER

”Jag kan kontakta tjänstemannen på min egen bank direkt via en chattförbindelse oh per e-post, det är bra service.”

”På Ruisrocks webbplats finns bra information om bland annat tillgänglighet. På hotell Crowne Plazas webbplats kan man direkt reservera ett rum med invalidutrustning (inte endast önska, som det vanligtvis är).”

”För personer inom autismspektrumet kan just webbtjänster kännas hinderlösa och enkla eftersom de inte kräver att man är social. Det räcker att man har goda datorfärdigheter, man behöver inte diskutera, komma överens, se någon i ögonen eller tolka någon annans tal, uttryck eller hela växelverkan. Dåligt hörselminne, som är ganska allmänt bland personer inom autismspektrumet, är heller inget hinder då man använder webbtjänster.”

”Mycket bra då man får allting skriftligt. Som hörselskadad känns det tryggt med text ”svart på vitt” vid bokningar och frågor.”

”En gång bad jag ett bolag som förmedlar nätbetalningar att förse knapparna med alt-texter så att skärmlösningssystemet kan läsa dem. Jag fick ett stort tack till svar och problemet åtgärdades.”

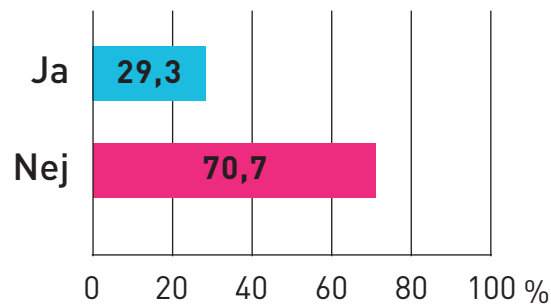
”Till exempel i Storbritannien är många webbplatser sådana att de har en separat textversion som fungerar med hjälpmedel och dit man kommer via den ”vanliga” webbsidan. Jag tycker att det här skulle vara en fungerande lösning även i Finland”.

”På arbets- och näringsbyråns och FPA:s webbplatser finns en anvisning på teckenspråk, vilket är jättebra!”

”Jag har en gång förnyat mina recept elektroniskt på Mina Kanta-sidor och det lyckades bra med hjälp av skärmläsningssystemet. Identifieringen med bankkoder var förstås en utmaning, men annars tycker jag att tjänsten är en stor lättnad för synskadade.”

Figur 29.

HAR DU UPPLEVT SVÅRIGHETER ATT ANVÄNDA ELEKTRONISKA REKRYTERINGSSYSTEM PÅ GRUND AV DIN FUNKTIONSNEDSÄTTNING? (%).



Det verkar som om respondentens utbildningsgrad också har en inverkan på svårigheterna att använda elektroniska rekryteringssystem. Personer med högskoleutbildning har stött på minst svårigheter.

Av dessa berättar 21,8 procent att de upplevt svårigheter medan samma siffra bland personer med grundutbildning är 47,1 procent. Sammanlagt 33,8 procent av personerna med en utbildning på andra stadiet har på grund av sin funktionsnedsättning upplevt svårigheter att använda elektroniska rekryteringssystem.

UPPLEVELSER AV ELEKTRONISKA REKRYTERINGSSYSTEM

”En del system som jag har varit tvungen att använda har inte fungerat med skärmläsningssystemet. Antingen har programmet inte kunnat läsa något vettigt i rekryteringssystemet eller så har processen omfattat tester (till exempel tester där man ska fylla i ett mönster och liknande psykologiska tester) som en del av det elektroniska rekryteringssystemet.”

”En del rekryteringssystem är så grafiska och planerade för personer som använder mus att de inte fungerar ordentligt med de datatekniska hjälpmedel som synskadade använder. Jag är tvungen att fylla i arbetsansökningar tillsammans med min man och personliga assistent eftersom det inte alltid går att fylla i dem på egen hand.”

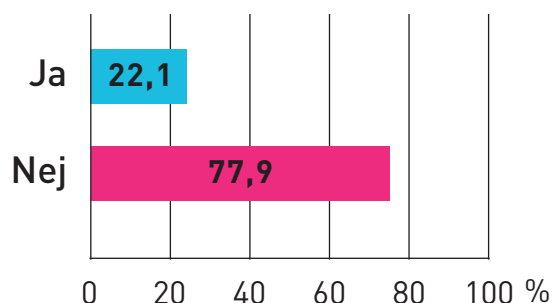
”Jag har råkat ut för tekniska problem. Hjälpmedlen kunde inte hantera systemen. De kunde inte läsa sidorna. Kodat bildmaterial utan text, knappar utan namn och så vidare.”

Den överlägset största delen av de respondenter som haft svårt att använda elektroniska rekryteringssystem är personer med hörsel-, syn- eller talskador, och deras andel uppgår till 52,8 procent. Därefter följer personer med neuropsykiatriska specialsvårigheter, vars andel uppgår till 18,9 procent. Andelen respondenter med fysiska funktionsnedsättningar som upplevt dylika svårigheter är 17,0 procent.

Bland de respondenter som antingen för närvarande är eller under de senaste fem åren har varit delaktiga i arbetslivet upplever totalt 19,6 procent att deras arbete delvis eller helt och hållet försvårats av de datasystem som används på arbetsplatsen. Endast 11,4 procent uppger att de inte behöver använda datasystem i sitt arbete. Därmed upplever sammanlagt 22,1 procent av de personer som använder elektroniska datasystem på sin arbetsplats att deras arbete delvis eller helt och hållet har försvårats på grund av de hinder som datasystem medför.

Figur 30.

HAR DITT ARBETE DELVIS ELLER HELT OCH HÅLLET FÖRSVÅRATS AV DE DATASYSTEM SOM ANVÄNDS PÅ ARBETSPLATSEN? (%).



En stor del av de respondenter vars arbete delvis eller helt och hållet har försvårats på grund av de datasystem som används på arbetsplatsen är personer med hörsel-, syn- eller talskador. Deras andel uppgår till 58,3 procent. I övriga kategorier av funktionsnedsättningar förekommer på sin höjd några observationer.

UPPLEVELSER AV ELEKTRONISKA DATASYSTEM PÅ ARBETSPLATSEN

”Kopieringsmaskinen fungerar med pekskärm, så synskadade kan inte använda den.”

”Jag var tvungen att lämna min arbetsplats när systemen uppdaterades så att de inte längre fungerade med hjälpmedel.”

”Jag kan inte använda vårt lönehanteringsprogram eftersom det inte är tillgängligt med skärmläsningssystemet.”

”Jag erbjöds en arbetsplats där man använder ett system som heter Pegasos. Sidu bara, det fungerade ju inte alls med mina tekniska hjälpmedel, så jag kunde inte ta emot jobbet. Pegasos skulle ha varit det främsta verktyget i jobbet. Efter det här har jag blivit rädd för att söka jobb.”

Respondenter i åldern 45–54 år har upplevt mest svårigheter med att använda elektroniska datasystem på arbetsplatsen. Sammanlagt 38,1 procent av dem berättar att deras arbete delvis eller helt och hållet har försvårats på grund av de datasystem som används på arbetsplatsen. Bland 55–64-åringarna är motsvarande andel 35,3 procent och i övriga åldergrupper är andelen cirka en fjärdedel.

Om man granskar situationen enligt utbildningsnivå har personer med en utbildning på andra stadiet stött på mer svårigheter än de andra då det handlar om att använda elektroniska datasystem. Bland dem har 45,8 procent stött på svårigheter. Bland personer med högskoleutbildning är andelen 35,4 procent och bland personer med utbildning på grundnivå 18,8 procent.

I de öppna svaren på frågor med anknytning till arbetslivet lyfter man i stor utsträckning fram samma teman som i punkterna om elektroniska tjänster ovan. I fråga om elektronisk rekrytering nämns i de öppna svaren upprepade gånger att systemen inte fungerar med hjälpmedel för personer med funktionsnedsättning och att avsaknaden av lättläst språk och användarvänlighet är ett problem. Vad gäller datasystem på arbetsplatsen betonas dessutom frågor som har att göra med organiseringen av arbetet och vägran att göra rimliga anpassningar samt bristande IT-stöd och inskolning i hur nya system används.

6. TILL SIST

När man granskar resultaten av utredningen från ett längre avstånd och söker efter en gemensam nämnare för varför det är utmanande att möjliggöra delaktighet och jämlikhet för personer med funktionsnedsättning i samhället, ser det rådande attitydklimatet ut att vara en stark kandidat. Man kan säga att personer med funktionsnedsättning formellt har bra rättigheter i Finland, men problemet är förverkligandet av rättigheterna i vardagen eftersom attityderna gentemot funktionsnedsättningar och människor med funktionsnedsättning härstammar från det föregående årtiondet. I vissa fall och hos vissa människor handlar det om medvetna och avsiktliga negativa attityder, medan det i andra fall är fråga om brist på kunskap och förståelse. I fråga om de sistnämnda bör man för att få till stånd en förändring sprida information samt tillhandahålla handledning och utbildning, medan det i fråga om de förstnämnda krävs att man tillämpar aktiva rättsskyddsmedel och varnande, effektiva och förebyggande påföljder för personer som kränker rättigheterna.

Av det kvantitativa material som går igenom i den allmänna delen framgår tydligt att det behövs rättsskyddsorgan med låg tröskel som ett rättsskyddsmedel för personer som utsatts för diskriminering. Diskrimineringsombudsmannen, jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden samt arbetarskyddsmyndigheterna har kvantitativt sett en betydligt viktigare roll än de allmänna domstolarna och förvaltningsdomstolarna då det gäller diskrimineringsärenden. Med tanke på rättsskyddet för personer som utsatts för diskriminering är det viktigt att åklagare och domstolar begär ett utlåtande av diskrimineringsombudsmannen i frågor som anknyter till tillämpningen av diskrimineringslagen. På grund av det ringa antalet diskrimineringsärenden har de inte nödvändigtvis specialkunskap om olika grunder för diskriminering och om tillämpning av förbudet mot diskriminering inom olika områden i livet. Efter reformen av diskrimineringslagstiftningen har diskrimineringsoffer fått ett betydligt bättre rättsskydd, men det splittrade fältet kan inte anses vara till fördel för någon.

Man stötte vid insamlingen av statistikinformation kring diskrimineringsärenden i stor utsträckning på samma utmaningar som vid tidigare utredningar. Ett konkret utvecklingssteg för kommande år skulle vara att jämställdhetsombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen varje år skulle samla in statistik över de diskrimineringsärenden som behandlats i domstol. På så sätt skulle det inte förekomma några avbrott i domstolsmaterialet med anknytning till tillämpningen av diskrimineringslagen och jämställdhetslagen. En täckande uppföljning av domstolsmaterialet är också nödvändig för att man ska kunna identifiera luckor i tillämpningen av lagen.

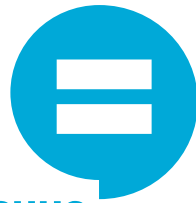
Av resultaten av webbenkäten framgår tydligt att det finns ett behov av att rikta åtgärder till att förbättra medvetenheten om de egna rättigheterna hos personer med funktionsnedsättning. Många respondenter anser själva att de vet vad diskriminering innebär, men betydligt färre upplever sig känna till vilka rättigheter de har om de utsätts för diskriminering eller trakasserier. Det finns ett särskilt stort behov av att förbättra medvetenheten om vilka rättsskyddsorgan som finns bland personer med funktionsnedsättning. Spetsen för åtgärderna bör vara att förbättra den aktiva medvetenheten om de egna rättigheterna hos personer med funktionsnedsättning, det vill säga att de vet hur de borde agera om de utsätts för eller upplever diskriminering.

Rättsskyddsorgan med låg tröskel spelar en central roll för att personer med funktionsnedsättning ska kunna ta kontakt och veta vem de ska kontakta om de upplever diskriminering. En ännu mer utmanande uppgift är att öka förtroendet för rättsskyddsorganens verksamhet bland grupper som riskerar att diskrimineras. Ett av de mest oroväckande resultaten i utredningen är att den största enskilda orsaken till att respondenterna låtit bli att anmäla en diskrimineringsupplevelse var att de inte tror att det skulle leda någonstans.

Det är uppenbart att det i Finland finns ett behov av fostran i grundläggande fri- och rättigheter och mänskliga rättigheter eftersom den syn personer med funktionsnedsättning har på de rådande attityderna gentemot personer med funktionsnedsättning tyder på ett mycket hårt attitydklimat. Utan en betydande attitydförändring blir personer med funktionsnedsättning inte till fullo och på ett jämlikt sätt delaktiga i det finländska samhället. Det negativa attitydklimat som råder upprätthåller en konstgjord skiljemur som hindrar personer med funktionsnedsättning från att bli delaktiga i samhällets olika funktioner.

Enligt de personer som svarat på enkäten är attityderna särskilt dåliga på arbetsplatser. Samtidigt visar resultaten av utredningen att respondenterna deltar i arbetslivet i betydligt lägre grad än majoritetsbefolkningen även om det inte förekommer några betydande skillnader i utbildningsnivån. Man kan inte säga att det finns ett kausalförhållande mellan fenomenen, men omständigheterna väcker den stora frågan om hur villiga och beredda arbetsgivare är att anställa personer med funktionsnedsättning. Nästan alla personer med funktionsnedsättning anser att en funktionsnedsättning försätter arbetssökanden i en sämre ställning i förhållande till en annan arbetssökande trots att båda har samma färdigheter och kompetens.

Det rådande normaltillståndet är att en person med funktionsnedsättning är arbetslös eller pensionär och att arbetande personer med funktionsnedsättning är undantag. Respondenter som är delaktiga i arbetslivet berättar dessutom att de har upplevt diskriminering och osakligt bemötande även från arbetsgemenskapens



YHDENVERTAISUUS

VALTUUTETTU

DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN

OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐAÁITTARDEADDJI



OIKEUSMINISTERIÖ
JUSTITIEMINISTERIET