

**UTREDNING AV DISKRIMINERING
SOM UPPLEVTS AV PERSONER
MED AFRIKANSK BAKGRUND**



DISKRIMINERING PÅVERKAR
LIVET FÖR PERSONER MED
AFRIKANSK BAKGRUND PÅ
ETT ÖVERGRIPANDE SÄTT

INNEHÅLL

Förord	3
Definitioner	4
Introduktion	7
Med afrikansk bakgrund i Finland	10
Bakgrundsinformation om respondenterna	10
Diskriminering påverkar livet för personer med afrikansk bakgrund på ett övergripande sätt	11
Bristande förtroende för anmälningsgenomslaget ligger bakom underrapporteringen.....	14
Rasism förekommer i alla utbildningsstadier från och med småbarnspedagogiken	20
Arbetsgivarnas kännedom om de skyldigheter som diskrimineringslagen ställer ska fördjupas	28
Slutord	34
Bilagor	35
Bilaga 1: Gallringskriterier för webbenkätsvaren.....	35
Bilaga 2: Webbenkät och medvetet samtycke	37
Bilaga 3: Intervjublankett.....	55

Publikationen redigerades i november 2020. Då kompletterades publikationen med antalet respondenter per fråga. Siffrorna har korrigerats så att procentandelarna inte längre uppges för alla svar på frågan, utan för personer som besvarat frågan. Presentations sättet för två diagram har ändrats (figur 5, sidan 17 och figur 9, sidan 31). Även vissa numeriska otydligheter eller beskrivningar av respondentgrupper i enskilda frågor har korrigerats.

Förord

Afrofobisk¹ rasistisk diskriminering är daglig verklighet för många personer med afrikansk bakgrund i Finland. Att ta itu med det kräver en seriös inställning till hatretorik och organiserat rasistiskt beteende. År 2013 förklarade FN:s generalförsamling att 2015–2024 är det internationella årtiondet för människor med afrikansk bakgrund (International Decade for People of African Descent)². "Människor med afrikansk bakgrund: erkännande, rättvisa och utveckling" har valts som tema för årtiondet och syftet är att trygga de mänskliga rättigheterna för människor med afrikansk bakgrund och öka medvetenheten om kulturen hos människor med afrikansk bakgrund.

År 2019 gav Europeiska kommissionen mot rasism och intolerans (ECRI) Finland en rekommendation om att myndigheterna ska vidta effektiva åtgärder för att ta itu med rasism och diskriminering som personer med afrikansk bakgrund upplever³. ECRI rekommenderar deltagande i FN:s årtionde för människor med afrikansk bakgrund genom att ordna evenemang som ökar medvetenheten.

Under årtiondet för människor med afrikansk bakgrund är det viktigt att ingripa i diskriminering som

upplevs av människor med afrikansk bakgrund och främja tillgodoseendet av deras grundläggande fri- och rättigheter och mänskliga rättigheter. Genom denna utredning och de evenemang och fortsatta åtgärder som anknyter till den vill diskrimineringsombudsmannen öka medvetenheten om situationen för personer med afrikansk bakgrund i Finland.

Det största tacket för möjligheten att göra utredningen hör till alla som besvarade vår enkät och till dem som ännu fördjupade sina svar i den kompletterande intervjun. Det var mycket värdefullt att få era synpunkter på den diskriminering som ni upplevt för att informera allmänheten om dem. Tack till Michaela Moua, som lett utredningen på vår byrå. Diskrimineringsombudsmannen vill därtill tacka följande personer: Liban Sheikh, Marlon Moilanen, Amiirah Salleh-Hoddin, Tuuli Kurki, Anna Rastas, Suvi Keskinen och de många andra som ställt sin breda expertis till förfogande för utredningen.

Rainer Hiltunen
stf. diskrimineringsombudsman

¹ Se definitioner s. 4

² United Nations Resolution 68/237. Proclamation of the International Decade for People of African Descent 2013

³ ECRI-rapporten om Finland (Femte rapporteringsrundan) s. 28



Definitioner

AFRIKANSK BAKGRUND

I utredningen grundar sig afrikansk bakgrund på självidentifiering, det vill säga på personens egen uppfattning om hens ursprung. Följaktligen kunde enkäten besvaras av en person:

- som nyligen flyttat till Finland.
- som är född i Finland.
- vars ena eller bägge föräldrar är födda i Afrika.
- vars bägge föräldrar är födda i Finland, men den ena eller bägge två av dem har sina rötter i Afrika.
- som adopterats från Finland från Afrika.
- som på annat sätt har sina rötter i Afrika (t.ex. afro-latin, afro-amerikan, afro-karibier, afro-tysk, afro-indier osv.).

AFROFOBI

Afrofobi är en särskild form av rasism som uttryckligen motiveras av afrikansk bakgrund och riktar sig mot människor, grupper och samfund med afrikansk bakgrund¹. Det yttersta syftet med afrofobi är att omänskliggöra och det är kopplat till de historiska orättvisor som svarta människor upplevt, såsom kolonialism, och de negativa stereotyper som förknippas med dem genom rasifieringsprocessen. Afrofobi kan förekomma i många former, från diskriminering till våld, inklusive rasistisk hatpropaganda. Den kan yttra sig som rasistisk diskriminering av individer och grupper som manifesteras som fördomar, bilder, övertygelser och rädslor samt som strukturell afro-fobisk rasism och diskriminering.

UNDERRAPPORTERING

Med underrapportering avses att offer för diskriminering, samfund eller företrädare för dessa inte anmäler diskriminering som de upplevt till en myndighet.

¹ European Network Against Racism. 2015.s 8. Afrophobia in Europe ENAR Shadow Report 2014-2015

ETNISK PROFILERING

Etnisk profilering refererar i allmänhet till en åtgärd som vidtagits av en polis, vakt eller en annan aktör som ansvarar för säkerheten – till exempel genom att hejda personer eller kontrollera deras identitet och innehåll i deras väskor – vars utlösande eller enda orsak är det etniska ursprunget eller till exempel språket hos den person som utsatts för åtgärden. Sådan profilering är i de flesta situationerna förbjuden diskriminering enligt diskrimineringslagen. Begreppet etnisk profilering förekommer inte i lagstiftningen, och det finns inte en fastställd definition av den. Europeiska byrån för grundläggande rättigheter betonar att profilering också ska grunda sig på andra än diskrimineringsgrunder, så att det inte handlar om förbjuden diskriminerande profilering².

MIKROAGGRESSION

Mikroaggression är en avsiktlig eller oavsiktlig kommentar eller handling som stärker och upprätthåller rasistiska eller på annat sätt diskriminerande stereotyper som andrafierar. Genom att till exempel berömma hur väl en person som inte anses vara vit talar svenska, antyder personen samtidigt att hen anser att en svart eller brun person inte kan tala svenska som modersmål. Även om det verkar vara oskyldiga frågor eller kommentarer är de sårande för objektet i synnerhet om de upprepas regelbundet.

DISKRIMINERING PÅ MÅNGA GRUNDER

Med diskriminering på många grunder avses situationer där man blir utsatt för diskriminering på basis av två eller flera olika diskrimineringsgrunder. Om man hör till en minoritet, i synnerhet till en synlig minoritet, exponeras man för diskriminering på flera grunder³. Diskriminering på flera grunder kan delas in i tre olika former av diskriminering:

Mångfaldig diskriminering handlar om en situation där till exempel en person med funktionsnedsättning och med afrikansk bakgrund stöter på diskriminering i två olika situationer av olika orsaker, till

² EU Fundamental Rights Agency. 2010. s. 8–10. Towards More Effective Policing Understanding and Preventing Discriminatory Ethnic Profiling: A Guide. Guide. Hänvisning 20.1.2020.

³ Justitieministeriet 2019. Diskriminering på flera grunder borde identifieras bättre. Policy brief. Hänvisning 15.2.2020.

exempel vid jobbsökning på grund av funktionsnedsättning och på bostadsmarknaden utifrån den afrikanska bakgrunden.

Kumulativ diskriminering äger rum till exempel i en situation där en person möter diskriminering i jobbsökning såväl som kvinna som person med afrikansk bakgrund.

Det handlar om *intersektionell diskriminering* till exempel då unga män med afrikansk bakgrund nämns och diskrimineringen inte handlar om diskriminering utifrån hudfärg, ålder eller kön, utan en kombination av allt detta och de negativa stereotyper och fördomar som samhället förknippar med alla dessa olika grupper¹.

STRUKTURELL DISKRIMINERING

Strukturell diskriminering avser latent diskriminering i en organisations eller ett samhälles strukturer, såsom i avtal, lagstiftning och tjänster, vilken ställer en befolkningsgrupp i en sämre ställning än en annan.

RASISM

Rasism är ett system där politik, institutionell praxis, kultur och andra normer upprätthåller rasifierade sociala maktpositioner. Det är en del av de sociala, ekonomiska och politiska system i vilka alla ingår. Rasism kan manifesteras sig på olika samhällsområden, till exempel som ett avsiktligt eller oavsiktligt rasifierande beteende som baserar sig på fördomar och rädslor hos individer och grupper eller i strukturer, såsom diskriminerande förfaringsätt och processer i arbetslivet, utbildningen och servicen, där organisationer, företag, inrättningar och ämbetsverk direkt eller indirekt diskriminerar vissa människogrupper.

RASIFIERING

Rasifiering är en social process där människorna delas in i grupper utifrån deras ytliga eller förmodade särdrag. Det är en process som äger rum under historiens gång, i vilken grupper associeras med egenskaper som definierar dessa, antaganden och sociala hierarkier till exempel vad gäller sedvänjor, språk, historia, religion, förmågor, moral, personlighet och intelligens. Definitionen grundar sig i stor utsträck-

ning på fördomar, övertygelser, skämt, rädsla och stereotyper.

Rasifieringsprocessen leder till rasistiskt och diskriminerande förfarande: På grundval av fiktiva sociala hierarkier bemöts olika representanter för olika grupper medvetet eller omedvetet på ett ojämlikt sätt och med dessa berättigas diskriminerande förfarande. De definitioner och betydelser som kopplas till rasifierade grupper ses som medfödda och oföränderliga. I Finland omfattar de rasifierade grupperna utöver personer med afrikansk bakgrund bland annat romer, samer och ryssar.

DISKRIMINERING

En person bemöts sämre eller ställs i sämre ställning utifrån en personlig egenskap utan godtagbar orsak.

- **Direkt diskriminering:** En person bemöts mindre fördelaktigt än en annan med anledning av en diskrimineringsgrund utan godtagbar orsak. Till exempel vägrar en näringsidkare att släppa in en mörkhyad person i sina affärslokaler.
- **Indirekt diskriminering:** En till synes jämlik regel, motivering eller praxis ställer någon i en mindre fördelaktig ställning än en annan med anledning av en diskrimineringsgrund utan godtagbar orsak. Till exempel förutsätts fullständiga kunskaper i finska, trots att det inte är nödvändigt med tanke på utförandet av arbetet.
- **Trakasserier:** Ett beteende som avsiktligt eller de facto kränker en persons människovärde, med vilket ett förnedrande eller ett fientligt klimat skapas mot hen. Till exempel rasistiska skämt som berättas i kränkningssyfte på arbetsplatsen.

VITHETSNORMEN/VITNORMATIVITETEN

Med vithetsnormen avses inte egentligen hudfärgen, utan osynliga sociala hierarkier och maktrelationer, där occidentalism och europeism ses som den norm som definierar de sociala strukturerna. Normativiteten blir uppenbar först när det sker avvikelser från den.

¹ Lepola, O. 2018. s. 6. Hela tiden spänd: Diskriminering på flera grunder så som den upplevs av HLBTI-personer. Justitieministeriet. Hänvisning 3.10.2019.

HATRETORIK

Hatretorik är alla former av uttryck som sprider, anstiftar till, främjar eller berättigar hat som grundar sig på intolerans. Hatretorik kan anknyta till exempelvis hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, religion, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.

MINORITETSSTRESS

Minoritetsstress är ett psykologiskt fenomen som beskriver ett kroniskt stresstillstånd som orsakas av upplevda och kumulativa situationer med diskriminering samt ångest och rädsla, känslor av olikhet och upplevelser av andrafiering som följd. Minoritetsstress kan ha en negativ inverkan

på den fysiska och psykiska hälsan och välbefinnandet och förändra en persons sociala beteende.

JÄMLIKHET

Med jämlikhet avses att alla människor är likvärdiga oberoende av deras ursprung, kön, ålder, etniska eller nationella ursprung, nationalitet, språk, religion eller övertygelse, åsikt, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuella läggning eller en annan omständighet som gäller den enskilde som person. I ett rättvist samhälle har alla jämlika möjligheter att utbilda sig, avancera i arbetskarriären, få tjänster och utveckla sig själv.



Introduktion

Rasistisk diskriminering är ett utbrett samhällsfenomen i Finland som påverkar livet och välbefinnandet för personer med afrikansk bakgrund på alla nivåer och sektorer i samhället. År 2018 publicerade Europeiska byrån för grundläggande rättigheter (FRA) utredningen Being Black in the EU (BBIEU)¹, som utredde de rasistiska trakasserier och den rasistiska diskriminering som upplevts av personer med afrikansk bakgrund och som bor i EU:s medlemsstater. En av de centrala observationerna i utredningen är att personer med afrikansk bakgrund runt om i EU lider av rasifierade² fördomar och rasism som är utspridd och djupt rotad. Rasism vars huvudmotiv är afrikansk bakgrund är afrofofi. Finlands resultat i BBIEU-utredningen är oroande. Enligt undersökningen uppgav hela 63 procent av respondenterna att de upplevt rasistiska trakasserier under de senaste fem åren. Medelvärde för de tolv länder som deltog var 30 procent, med andra ord var resultatet dubbelt så högt i Finland. Också enligt undersökningen Against hate³, som gjordes i Finland år 2018 av Brottsofferjouren och justitieministeriet utgörs det vanligaste av de hatmotiv som framkommit i samband med hatbrott av hudfärg eller etnisk eller nationell bakgrund, det vill säga ett rasistiskt motiv.

UTREDNINGENS MÅL

Trots ovan nämnda oroväckande resultat stiger inte afrikansk bakgrund fram i betydande grad i de ursprungsrelaterade kontakterna till diskrimineringsombudsmannens byrå. Av denna anledning har diskrimineringsombudsmannen genom en utredning velat få djupare förståelse främst av underrapporteringen och de bakomliggande orsakerna till den samt av den rasistiska diskrimineringen och dess komplexa konsekvenser för livet för personer med afrikansk bakgrund i Finland.

De livsområden som valdes till utredningen utgjordes av utbildning och arbetsliv, eftersom skolan för barn och unga och arbetsplatsen för vuxna i typfallet

¹ European Union Agency for Fundamental Rights. 2018. Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Being Black in the EU. Utredning. Hänvisning 24.1.2020

² Se definitioner s. 5

³ Brottsofferjouren och justitieministeriet. 2018. Uhrien kokemuksia viharikoksisista Suomessa vuosina 2014-2018. Rapport. Hänvisning 11.1.2020.

Med den information som inhämtats genom utredningen kan diskrimineringsombudsmannen på ett effektivare sätt ta itu med diskriminering som personer med afrikansk bakgrund upplever och främja uppnående av jämlikhet.

har en central roll i delaktigheten i samhället, trygghetskänslan och skapandet av egen betydelse.

Diskrimineringsombudsmannen anser att synliggörande av strukturella hinder och nedrivning av dessa i synnerhet i utbildningen och arbetslivet är centralt för att främja den samhälleliga jämlikheten för personer med afrikansk bakgrund som bor i Finland.

Med hjälp av den information som inhämtats genom utredningen kan diskrimineringsombudsmannen mer effektivt ingripa i diskriminering som personer med afrikansk bakgrund upplevt och främja uppnående av jämlikhet och följaktligen bättre trygga mer jämlika möjligheter att delta och leva i det finländska samhället utan att diskrimineras.

BETYDELSEN AV INTRESSENTSAMARBETE

Utredningen är en del av diskrimineringsombudsmannens strävan efter att utveckla sitt intressentsamarbete. Ombudsmannen ordnade hösten 2019 sex utbildningsworkshoppar i samarbete med organisationer som företräder målgruppen. Teman för workshopparna var att ge information om utredningen och den relaterade enkäten och därtill att göra diskrimineringsombudsmannen mer känd som en rättsskyddsaktör med låg tröskel samt att utöka rättsmedvetenheten. Intressentsamarbetet säkerställer också att utredningen och dess slutsatser når målgruppen.

I början av processen bildades också en arbetsgrupp med sakkunniga med afrikansk bakgrund, vilken ställde sin breda sakkunnighet till projektets förfogande. Arbetsgruppen bestod av myndigheter och aktörer från organisations- och kulturfältet.

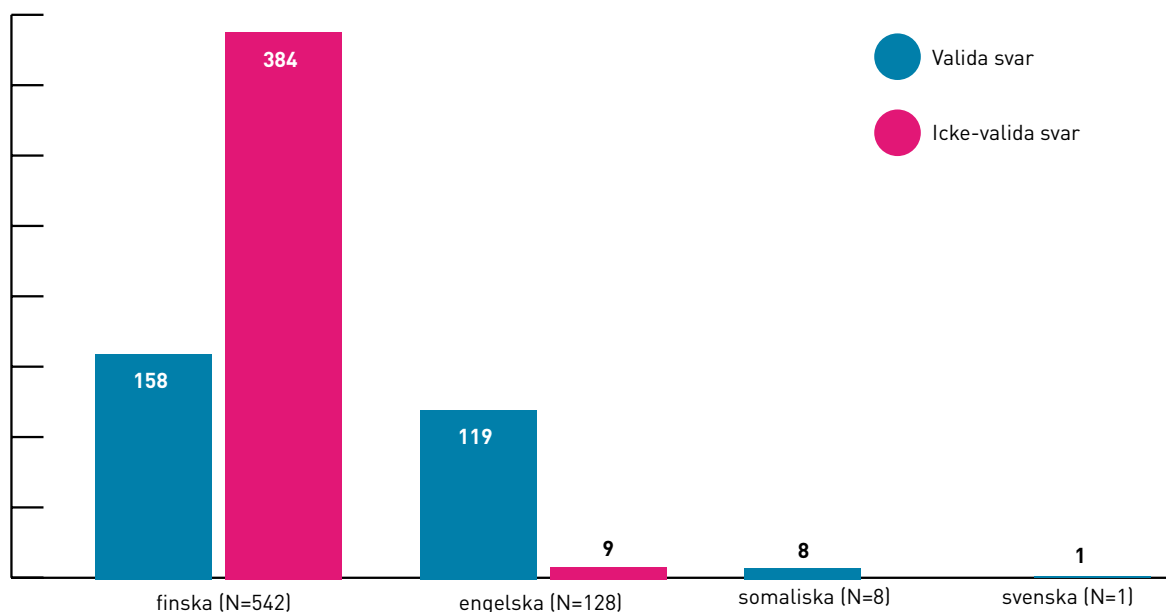
DATAINSAMLING & MATERIAL

Utredningsmaterialet utgörs av material som samlats in med en webbenkät (bilaga 1) och individuella intervjuer. Syftet med de individuella intervjuerna var att få närmare information om den rasistiska diskriminering som personer med afrikansk bakgrund upplevt och omfattningen av trakasserier och om hur diskriminering manifesterar sig. Webbenkäten genomfördes på fyra språk: finska, svenska, engelska och somaliska. De individuella intervjuerna genomfördes på finska och engelska.

De uppgifter som skulle granskas i webbenkäten definierades på följande sätt: *”Målet med utredningen är att få information om personer som bor i Finland och som identifierar sig som personer med afrikansk*

bakgrund1 och deras upplevelser av rasistisk diskriminering utifrån hudfärg (dvs. om du är mörkhyad).” Totalt inkom 679 svar på webbenkäten, av vilka 542 var på finska, 128 på engelska, 8 på somaliska och ett på svenska. Antalet individuella intervjuer uppgick till 11. Av intervjuerna genomfördes 10 ansikte mot ansikte och en över ett videosamtal.

Webbenkäten var föremål för omfattande och systematisk störning och sabotage. Webbenkäten togs upp i synnerhet på webbplatsen Ylilauta.org. I diskussionerna uppmanade man att ge påhittade svar i enkäten, så att utredningens tillförlitlighet i efterskott skulle kunna ifrågasättas. Webbenkäten besvarades med ett stort antal svar med rasistiskt språk, koder som extremhögern använder eller så konstruerades svaren som rasistiska stereotyper. I diskussionerna på Ylilauta förekom också trakasserier och förolämpande meddelanden relaterade till den tjänsteman som angetts som kontaktperson för utredningen.



Figur 1: Valida ock icke-valida svar

Av svaren på den finskspråkiga enkäten (vilka uppgick till 542 totalt) bedömdes 384 svar som icke-valida och av svaren på engelska (vilka uppgick till 128 totalt) bedömdes 9 svar vara icke-valida. Av svaren på finska valdes 158 svar till analysmaterialet, medan motsvarande siffra för svaren på engelska var 119. Svaren på somaliska (vilka uppgick till 8 totalt) och på svenska (vilka uppgick till 1 totalt) bedömdes inte vara icke-valida.

Efter gallringen i två steg blev den slutliga storleken på analysmaterialet 286 svar. Svaren gallrades i två skeden, för att icke-valida svar och svar på enkäten i sabotagesyfte skulle kunna plockas bort från materialet på ett så tillförlitligt sätt som möjligt. På diskrimineringsombudsmannens byrå gjordes först en bortgallring av de svar som helt uppenbart getts i syfte att sabotera utredningen. I dessa svar användes rasistiskt språk eller koder som används av extremhögern, såsom sifferserien 1488. Denna sifferkombination är en kod som används av nynazister och anhängare av ideologier inom vit övermakt. I det andra gallringsskedet användes en extern forskare. På så sätt undveks en situation där myndigheten själv gjorde gallringen av svar i en utredning som partiellt gällde också den egna verksamheten. (En noggrann beskrivning av gallringsprocessen finns i bilaga 1)

En sabotagekampanj mot en diskrimineringsutredning är inte unik. Till exempel utredningen av hatretorik mot minoriteter¹, som justitieministeriet gav ut år 2018, och utredningen över diskriminering av personer med somalisk bakgrund, som publicerades år 2016 av förbundet för Finlands somalier² utsattes för

sådana. Det sabotage som riktades mot dessa utredningar var dock inte lika omfattande och organiserat som mot den aktuella utredningen.

Syftet med denna utredning har från första början varit att ta fram högklassig information om underreporteringen av diskriminering som upplevts av personer som identifierar sig som personer med afrikansk bakgrund och de bakomliggande orsakerna, i första hand för att utveckla diskrimineringsombudsmannens egna arbete. Syftet har inte varit att producera kvantitativa (statistiska) resultat om sätten, gärningsmännen, händelseplatserna eller utbredningen vad gäller den upplevda diskrimineringen. Det faktum att en stor del av svaren på finska måste avlägsnas för att analysera de valida svaren, påverkade följaktligen inte rapportens natur eller slutresultat.

¹ Justitieministeriet. 2016. s. 26–27. Utredning om hatretorik och trakasserier samt deras verkningar på olika minoritetsgrupper. Utredning.

² Somalialaisten liitto. 2016. s.5. Syrjintätapausten kerääminen ja tietoisuuden luomisen-projektet: Utredningsrapport. Utredning. Hänvisning. 12.2.2020.

Med afrikansk bakgrund i Finland



BAKGRUNDSINFORMATION OM RESPONDENTERNA

CENTRALA OBSERVATIONER OM RESPONDENTERNA I UTREDNINGEN

- Den genomsnittliga respondenten är en person i åldern 25–34 år, som är arbetande, arbetslös eller studerande.
- Så gott som 75 % av respondenterna är inte födda i Finland.
- Över 50 % av respondenterna har antingen avlagt eller håller på att avlägga en högskoleexamen.
- Av respondenterna identifierar sig 96 % som personer med afrikansk bakgrund. Övriga identifieringskombinationer var afrofinländare, finsk-ghanan och finsk-somalier.
- Respondenternas modersmål: somaliska (34 %), finska (18 %), engelska (13 %), flerspråkig (17 %), annat (17 %), svenska (1 %)

Respondenten är i snitt en ung vuxen som är i arbetslivet, studerande eller arbetslös. Enkätens respondenter var ganska jämnt fördelade mellan kvinnor (44 %) och män (48 %). Dessutom kunde man välja katego-

rierna annan (6 %) och jag vill inte säga (2 %). De bakgrundsuppgifter som begärdes av respondenterna var ålder, modersmål och eventuella andra hemspråk.

Av respondenterna uppgav en tredjedel att somaliska var deras modersmål. Personer med somalisk bakgrund är den största gruppen av personer med afrikansk bakgrund i Finland. Enligt Befolkningsförbundets statistik hade nästan 22 000¹ personer statistikförts som personer med somalisk bakgrund utifrån språket år 2019. Nästan en femtedel uppgav att de var flerspråkiga, det vill säga att de i sin vardag utöver modersmålet använder också andra språk än finska eller svenska.

Enkätens respondenter är högt utbildade. Drygt hälften har antingen avlagt eller håller på att avlägga en högskoleexamen. Nästan en femtedel hade dessutom redan avlagt en utbildning på andra stadiet (gymnasium eller yrkesutbildning) eller höll på att göra det. Det är oroande att upp till 22 procent är arbetslösa trots den höga utbildningsgraden. Bland dem som arbetar hade upp till en tredjedel årsinkomster på under 10 000 euro trots den höga utbildningen. Hälften är visstidsanställda och oftast timarbetare.

¹ Finska befolkningsförbundet http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html/www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html

DISKRIMINERING PÅVERKAR LIVET FÖR PERSONER MED AFRIKANSK BAKGRUND PÅ ETT ÖVERGRIPANDE SÄTT

CENTRALA OBSERVATIONER OM RESPONDENTERNAS ALLMÄNNA UPPLEVELSER AV DISKRIMINERING PÅ GRUND AV HUDFÄRG I UTREDNINGEN

- Diskriminering påverkar livet för personer med afrikansk bakgrund på alla samhällsområden.
- Största delen av respondenterna tvingas möta diskriminering månatligen, veckovis eller till och med dagligen.
- De första erfarenheterna av rasism härstammar redan från småbarnspedagogiken före skolåldern eller från de första klasserna i grundskolan.
- Etnisk profilering: Lite över hälften av respondenterna som meddelat att de upplevt diskriminering, berättade att de upplevt etnisk profilering av polisen, vakter eller en andra aktörer som ansvarar för säkerheten.
- Rasistisk diskriminering och rasistiska trakasserier sker i synnerhet i offentliga lokaler, i arbetslivet eller jobbsökningar och i utbildningen. Detta sker också inom offentliga tjänster, såsom social- och hälsovårdstjänster.
- Diskriminering på många grunder¹ har upplevts av en klar majoritet enligt enkäten.

Utredningen redogör för att diskrimineringen påverkar respondenternas liv inom alla samhällsområden och på ett genomgripande sätt. Diskrimineringsupplevelser i vardagen sker i växelverkan mellan individer och grupper och i samhällets strukturer. Det är ytterst oroande att respondenternas första diskrimineringsupplevelser ägt rum redan i ung ålder, före skolåldern i småbarnspedagogiken eller i de första klasserna i grundskolan.

Syftet med utredningen är inte att lägga fram en uppskattning över hur många personer med afri-

¹ Se definitioner s. 4

” Jag upplever inte att jag har samma ... möjligheter som andra här. Och att jag ständigt måste försvara mig själv. Och mitt liv, det är verkligen tungt”

kansk bakgrund som upplevt diskriminering på grund av sin hudfärg i Finland och det är inte möjligt att lägga fram denna information utifrån svaren i utredningen. Fyra av fem respondenter i denna enkät meddelade att de upplevt diskriminering utifrån hudfärgen. Siffran överensstämmer med resultaten av rapporten Being Black in the EU, som nämndes också i början av utredningen, i vilken 63 procent av respondenterna uppgav att de upplevt rasistiska trakasserier under de fem senaste åren.

Trakasserierupplevelser framkommer på en bred skala från ord och gärningar som till synes är ofarliga, det vill säga mikroaggressioner² till fysiskt våld. Som exempel angavs osaklig beröring (hår), förnedrande kroppsspråk och knuffande då man går förbi eller i kassakön. Mer synligt, om än ordlöst, förekommer utestängning från gruppen och isolering från andra i skolan, på arbetsplatsen och i fritidsaktiviteterna. Många berättar också om rasistiska verbala förömlämpningar eller till och med om våld som de upplevt. Det är intressant att trots att termen ”diskriminering på grund av hudfärg” användes i webbenkäten och intervjuerna, använde respondenterna själva i de öppna svaren och i de individuella intervjuerna oftast begreppet rasism för att beskriva sina upplevelser.

Diskrimineringsupplevelsen framkom också på så sätt att respondenten eller intervjuobjektet upplevde att hen inte fick någon bostad eller arbetsplats på grund av sin hudfärg, att hen bemöttes på ett orättvist eller ojämnt sätt på arbetsplatsen och att hen inte kallades

² Se definitioner s. 4

till arbetsintervju på grund av sitt namn, trots att hen var kompetent.

Lite över hälften (56 %) av respondenterna berättar att de upplevt etnisk profilering av polisen, vakter eller en andra aktörer som ansvarar för säkerheten. De berättade till exempel om hur vakter följt dem under ett helt butiksbesök eller att de på felaktiga grunder anklagats för stöld, våld eller aggressivitet. I den första undersökningen om etnisk profilering som gjorts i Finland, *Pysäytetyt – Etnisen profiloinnin tilat, merkitykset ja käytännöt*¹, var resultaten liknande. Enligt undersökningen var upplevelserna av etnisk profilering starkt förknippade med en känsla av att det inte är möjligt att lita på polisen eller myndigheterna. Detta bidrar till att minska känslan av att höra till samhället och försvårar

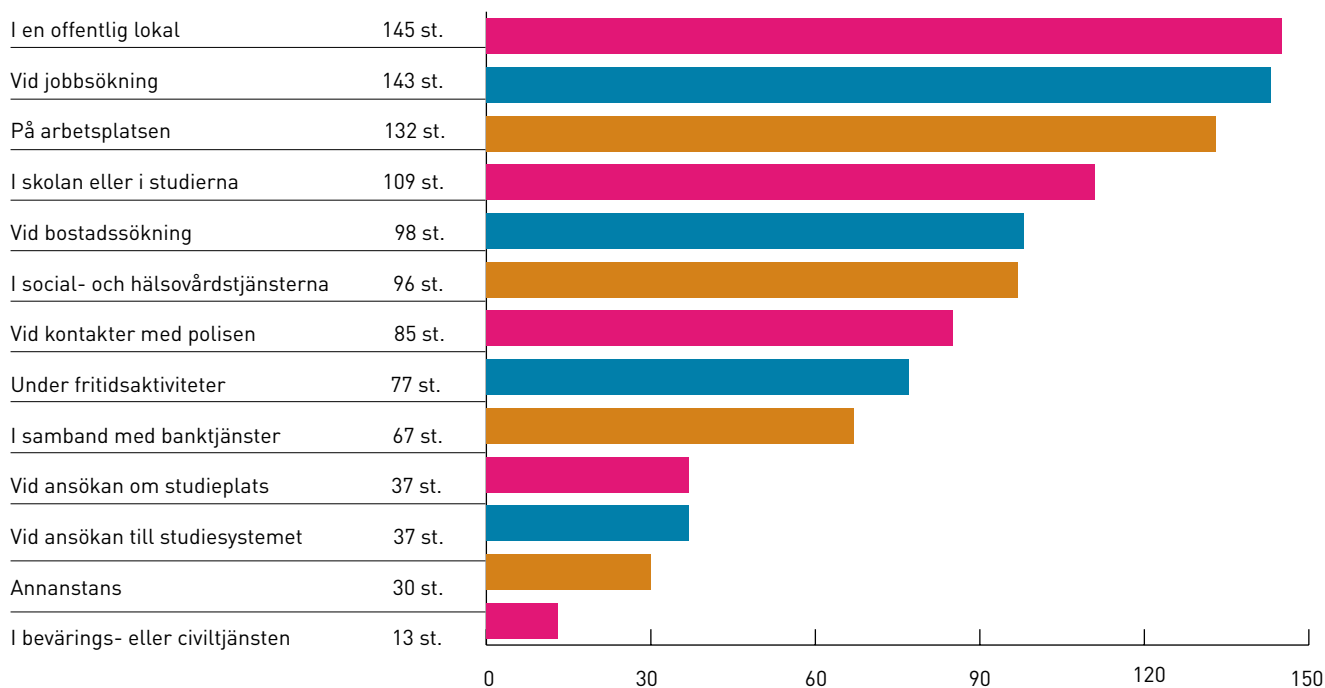
¹ Keskinen et al. 2018. Pysäytetyt – Etnisen profiloinnin tilat, merkitykset ja käytännöt. Svenska social och kommunalhögskolan vid Helsingfors universitet. Viitattu 3.10.2019.

följaktligen ytterligare också myndigheternas, i synnerhet polisens, arbete.

Diskriminering förekommer mest i vardagen, i offentliga lokaler och i kollektivtrafiken. I de öppna svaren nämndes också butiker och köpcentrum, gator och restauranger som platser där i synnerhet verbala trakasserier upplevdes, såsom skrikande, hån och förolämpning.

Omkring hälften av respondenterna uppgav att de upplevt diskriminering åtminstone månatligen. Sammanlagt hade 15 procent aldrig upplevt diskriminering på grund av hudfärg. Å andra sidan berättade respondenterna också att de inte alltid uppmärksammar diskriminering eller trakasserier på grund av hudfärg, eftersom det är något som sker så ofta. Det har blivit en normal del av livet, eller så har man lärt sig att filtrera det.

I VILKA SITUATIONER HAR DU DISKRIMINERATS PÅ GRUND AV HUDFÄRG? (N 421)



Figur 2: I hurudana situationer har du diskriminerats på grund av hudfärg? (möjligt att välja flera punkter) (N 141)

I vilka situationer har du mest diskriminerats på grund av hudfärg: i offentliga lokaler 13,5 procent (N 145 st.), vid ansökan om en arbetsplats 13,3 procent (N 143 st.), på arbetsplatsen 12,4 procent (N. 132 st.), i skolan eller i studierna 10,3 (N 109 st.), vid bostadssökning 9,1 procent (N 98 st.), i social- och hälsovårdstjänsterna 9 procent (N 96 st.), vid kontakter med polisen 8 procent (N 85 st.), i fritidsaktiviteterna 7,2 procent (N 77 st.), i samband med banktjänster 6,2 procent (N. 67 st.), vid ansökan om studieplats 3,4 procent (N 37 st.), vid en ansökan inom rättssystemet 3,4 procent (N 37 st.), annanstans 3 procent (N 30 st.), i bevärnings- eller civiltjänsten 1,2 procent (N 13 st.).

I de öppna svaren nämndes dessutom den dagliga stress som minoritetsställningen orsakar, även om faktisk diskriminering inte förekommer dagligen. Detta psykologiska fenomen kallas för minoritetsstress. Det beskriver ett kroniskt stresstillstånd, som beror på upplevda, anhopade upplevelser av rasism eller diskriminering, den rädsla som de orsakar, känslor av olikhet och upplevelser av att vara annorlunda.

DISKRIMINERING PÅ MÅNGA GRUNDER

Svaren på webbenkäten visar den diskriminering på flera grunder som respondenterna upplever. Förutom afrofbiskt bemötande har hela 65 procent upplevt diskriminering också på grund av en annan omständighet som gäller den enskilde som person.

Respondenterna upplever att en utländsk bakgrund, språk och religion eller övertygelse är de vanligaste övriga diskrimineringsgrunderna. Medborgarskap är den näst vanligaste orsaken till diskriminering. Det

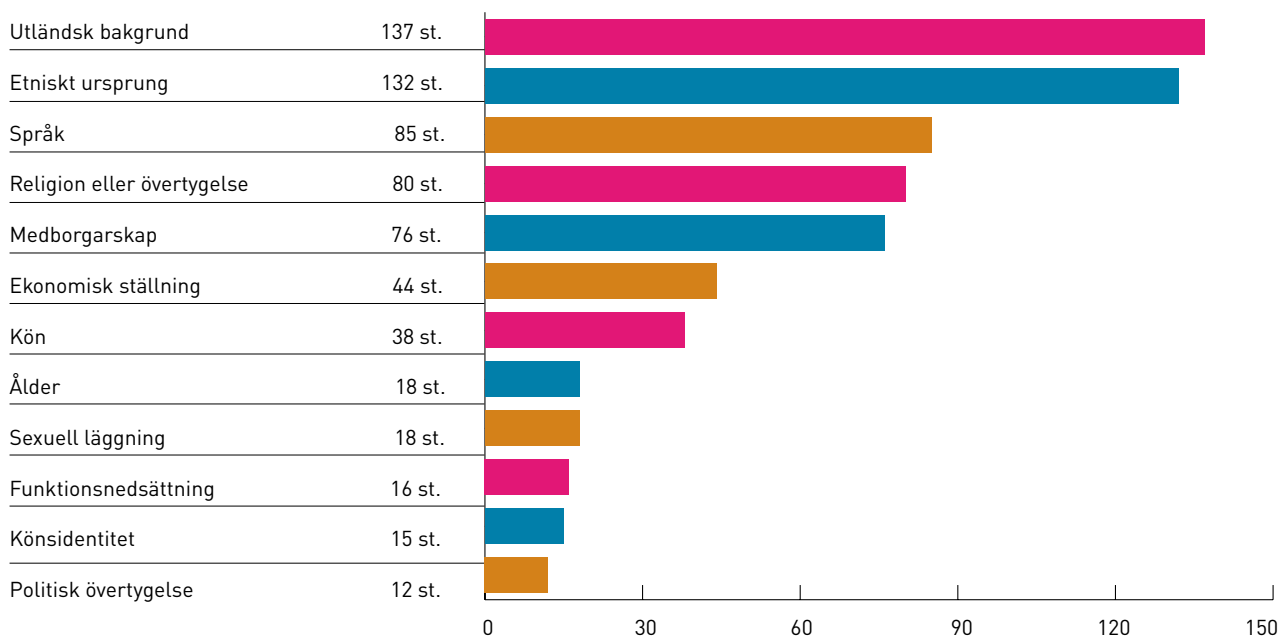
ta resultat överensstämmer med undersökningsresultatet av EU:s byrå för grundläggande rättigheter, enligt vilket de som hör till synliga minoriteter, till exempel personer med afrikansk bakgrund och romer, stöter på diskriminering på många grunder mer sannolikt än andra grupper.¹

I Outi Lepolas studie "Hela tiden spänd" från 2018 kring diskriminering på flera grunder vilken upplevs av medlemmar av sexuella minoriteter och könsminoriteter konstaterades att diskriminering på flera grunder ger upphov till särskilda former av diskriminering.² Detta gäller i synnerhet om personen hör till en synlig minoritet (till exempel icke-vita), bär religionsrelaterade kläder, såsom en huvudduk, eller om personerna har en synlig funktionsnedsättning. I synnerhet personer som på samma gång hör till flera grupper som löper risk för diskriminering upplever diskriminering oftare och den är mer övergripande, från

¹European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). 2010. s.4. Data in Focus Report Multiple Discrimination. Utredning. Hänvisning 11.5.2020.

²Se definitioner s. 4

ANDRA DISKRIMINERINGSGRUNDER (N 209)



Figur 3: Andra diskrimineringsgrunder (möjlighet att välja flera) (N 209)

Respondenternas erfarenheter av andra diskrimineringsgrunder. På frågan var det möjligt att ge fler än ett svar: utländsk bakgrund (N 137) och etniskt ursprung (N 132), språk (N 85), religion eller övertygelse (N 80), medborgarskap (N 76), ekonomisk ställning (N 44), kön (N 38), ålder (N 18), sexuell läggning (N 18), funktionsnedsättning (N 16), könsidentitet (N 15), politisk övertygelse (N 12).

vardagliga situationer ända till strukturell diskriminering. För en individ kan diskriminering på flera grunder vara tyngre och mer långvarig, eftersom erfarenheter av diskriminering anhopas på flera grunder.¹

I Lepolas utredning framkom det också att det kan bli besvärligare att få hjälp och stöd, eftersom man inom tjänsterna inte tillräckligt väl identifierar den särskilda karaktären hos diskriminering på många grunder och man inom tjänsterna erbjuder stöd i typfallet för en grupptillhörighet åt gången.² Följaktligen finns det skäl att vara orolig över att personer som hör till flera minoritetsgrupper har svårt att få den hjälp och det stöd som de behöver. Det vore nödvändigt att öka medvetenheten om diskriminering på flera grunder för att kunna identifiera den och effektivare främja likabehandling.

SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER AV DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

Ofta ligger negativa attityder bakom rasism och diskriminering. Å andra sidan finns det ofta också olika strukturer och metoder som leder till ojämlikhet och som man inte är medveten om och inte heller identifierar.

För att diskriminerande attityder och strukturer ska kunna ändras, måste myndigheterna ta information om rasism och diskriminering på allvar och klart effektivare än för tillfället fullgöra sin skyldighet att främja likabehandling. Det är nödvändigt att bekämpa rasism och diskriminering på ett långsiktigt sätt och det vore viktigt att gå över från enskilda till fortlöpande antirasism- och antidiskrimineringsprojekt.

Organisationer spelar en nyckelroll när det gäller att sprida information till människor och samfund på gräsrotsnivå. För att utrota rasism och främja likabehandling borde resurser också tilldelas antirasistisk verksamhet inom den tredje sektorn.

Diskrimineringslagen ålägger myndigheter, arbetsgivare och utbildningsanordnare att främja likabehandling. Dessa skyldigheter måste fullgöras bättre än för närvarande, vilket kräver åtgärder och övervakning inom varje samhällssektor.

³ Lepola, 0.2018, s. 6. Hela tiden spänd: Diskriminering på flera grunder så som den upplevs av HLBTI-personer. Justitieministeriet. Hänvisning 11.11.2019.

¹ mts. 83

REKOMMENDATIONER

- Arbetet för att bekämpa rasism och diskriminering bör utföras långsiktigt i stället för med enskilda projekt.
- Myndigheter, arbetsgivare och utbildningsanordnare bör på effektivt sätt fullgöra sin lagstadgade skyldighet att främja likabehandling.
- Likabehandlingsplanerna bör grunda sig på en utvärdering och utifrån utvärderingen bör konkreta åtgärder fastställas och vidtagandet av dessa följas upp.
- Det är nödvändigt att intensifiera övervakningen av fullgörandet av skyldigheten att främja jämlikhet.
- Poliser och vakter bör utbildas regelbundet och vägledas för att hindra etnisk profilering och upplevelserna av sådan.
- I det tväradministrativa handlingsprogram mot rasism och diskriminering som regeringen bereder bör personer med afrikansk bakgrund och deras situation i Finland beaktas.

BRISTANDE FÖRTROENDE FÖR INVERKAN AV ANMÄLNINGAR LIGGER BAKOM UNDERRAPPORTERINGEN

CENTRALA OBSERVATIONER OM ANMÄLNINGEN AV DISKRIMINERINGSUPPLEVELSER OCH UNDERRAPPORTERINGEN I UTREDNINGEN

- Ungefär hälften av respondenterna anmäler inte upplevd diskriminering till en myndighet.
- Den vanligaste orsaken till utebliven anmälan av diskrimineringsupplevelser är bristande förtroende för att anmälningen leder någon vart.
- Endast en tredjedel upplever att de känner till sina rättigheter när de stöter på diskriminering.
- På samma gång upplever en klar majoritet att de vet mycket väl eller väl vad diskriminering innebär.

Personer som upplevt diskriminering, samfund eller företrädare för dessa låter i allmänhet bli att anmäla den diskriminering som de upplevt till en myndighet. Av de i Finland boende respondenterna med afrikansk bakgrund i enkäten Being Black in the EU lät hela 70 procent bli att anmäla den diskriminering som de upplevt. Resultaten i den aktuella utredningen var motsvarande, eftersom ungefär hälften av respondenterna berättade att de låter bli att anmäla diskriminering som de upplevt.

Diskrimineringsombudsmannens tidigare utredningar visar att många personer som upplevt diskriminering låter bli att vidareanmäla sitt ärende och precis därför finns det ett behov av rättsskyddsmetoder med låg tröskel.^{1 2}

Underrapportering av diskrimineringsupplevelser är ett betydande problem. När myndigheterna inte underrättas om diskriminering, tillgodoses inte den enskildes rättigheter, och det är inte möjligt att ingripa mot diskriminering med riktade åtgärder. I värsta fall fortsätter diskrimineringen. När personer som diskrimineras inte anmäler sina upplevelser till myndigheterna erhålls inte heller statistiska eller kvalitativa uppgifter om diskriminering som fenomen, då dess samhällsliga utveckling kan hamna i skymundan. Detta leder till att myndighetsåtgärderna är reaktiva i stället för förebyggande.

En förutsättning för att uppnå ett jämlikare samhälle och tillgodose de grundläggande fri- och rättigheterna och mänskliga rättigheterna för personer i den mest utsatta ställningen är att myndigheterna får uppdaterad information om diskriminering.

Uppdaterad information om diskriminering möjliggör att åtgärder och resurser riktas på så sätt att de har maximalt effektiv inverkan. Underrapportering av diskrimineringsupplevelser är med andra ord ett problem också för diskrimineringsombudsmannens verksamhet.

I denna utredning tillfrågades respondenterna om orsakerna till uteblivna anmälningar och också om hurdant stöd respondenterna hade behövt för att uppleva att de kan anmäla den upplevda diskrimineringen.

Orsakerna till utebliven anmälan av diskriminering var enligt svaren flera, och orsakerna hänger ihop med varandra. Anmälning kräver i första hand rättsmedvetenhet, det vill säga information om diskriminering och färdigheter för att identifiera sådan, information om offrets rättigheter och aktörer som erbjuder hjälp för att tillgodose rättigheterna. Rapportering förutsätter därtill en vilja och tro på att anmälning av diskriminering leder till resultat. Detta kräver å sin sida förtroende för anmälningsprocesserna, systemet, myndigheterna och tillgodoseendet av rättsskyddet. En person som ofta utsätts för diskriminering och upplever att diskriminering är en normal del av livet, hittar olika personliga metoder för att klara av den upplevda diskrimineringen. Ett sätt är att försöka glömma det inträffade.

Trots att största delen av respondenterna berättar att de vet vad diskriminering betyder och upplever att de i vissa situationer känner till sina rättigheter då de möter diskriminering, ansåg enbart en tredjedel att de vet vilka alla aktörer som erbjuder hjälp och råd i en situation där diskriminering äger rum.

I diskrimineringslagstiftningen är övervakningsfältet utspritt. Övervakningen är fördelad mellan diskrimineringsombudsmannen, regionförvaltningsverkets arbetarskyddsmyndigheter och polisen. Därtill finns det aktörer till vilka diskriminering kan anmälas inom vissa förvaltningsområden, till exempel lokala patient- eller socialombudsmän. Även om relevanta aktörer, såsom fackföreningar, nämndes i svaren, framkom i enkäten en tydlig osäkerhet om vad som är rätt sätt att agera för att utreda ärendet och tillgodose rättsskyddet för den som upplevt diskriminering.

¹ Diskrimineringsombudsmannen. 2016. s 62. Med funktionsnedsättning är jag en andra klassens medborgare", Utredning om upplevelser av diskriminering i vardagen hos personer med funktionsnedsättning. Justitieministeriet och systemet för övervakning av diskriminering. Hänvisning 3.2.2020.

² Minoritetsombudsmannen. 2014. s. 32. Erilaisena arjessa, Selvitys romanien syrjäntäkökemuksista arjessa . Hänvisning 7.3.2020.

"Med så knappa resurser blir tröskeln väldigt hög."

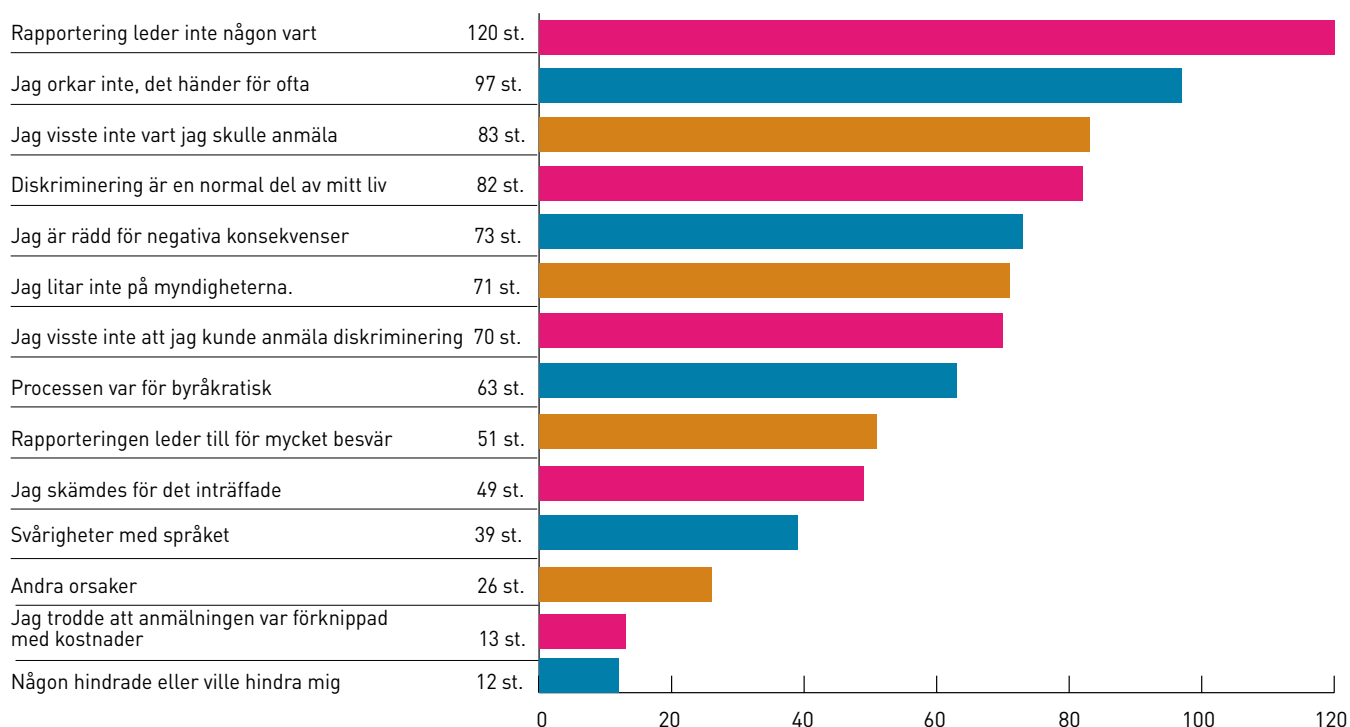
"Jag anser inte att det är någon vits att anmäla diskriminering. Saker och ting förändras ändå inte."

"Jag har väl bara accepterat det, jag har aldrig anmält diskriminering som jag upplevt någonstans."

"När man utsätts för diskriminering, är inte rapportering den främsta prioriteten, utan att komma över diskrimineringen."

- "Låg tröskel...? Tröskeln kan vara låg, men man måste hitta den och det är ett problem enligt mig"

VARFÖR ANMÄLDE DU INTE DISKRIMINERINGEN? (N 211)



Varför har de tillfrågade inte anmält diskriminering som de upplevt: (N 211)

rapportering leder ingen vart (120), jag orkar inte, det händer för ofta (97), jag visste inte vart jag skulle rapportera (83 st.), diskriminering är en normal del av livet på (82), jag är rädd för negativa konsekvenser (73), jag litar inte på myndigheterna (71), jag visste inte att jag kan anmäla diskriminering (70), processen är för byråkratisk (63), rapporteringen är för besvärlig (51), jag skämdes för det inträffade (49), svårigheter med språket (39), andra skäl (26 st.), jag trodde att anmälningen var förknippad med kostnader (13), någon hindrade eller ville hindra mig (12).

Av dem som svarade på den finskspråkiga enkäten hade 68 procent hört talas om arbetarskyddsmyndigheten, 60 procent om diskrimineringsombudsmannen och 44 procent om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Motsvarande siffror för dem som svarade på enkäten på engelska var 43, 44 och 15 procent.

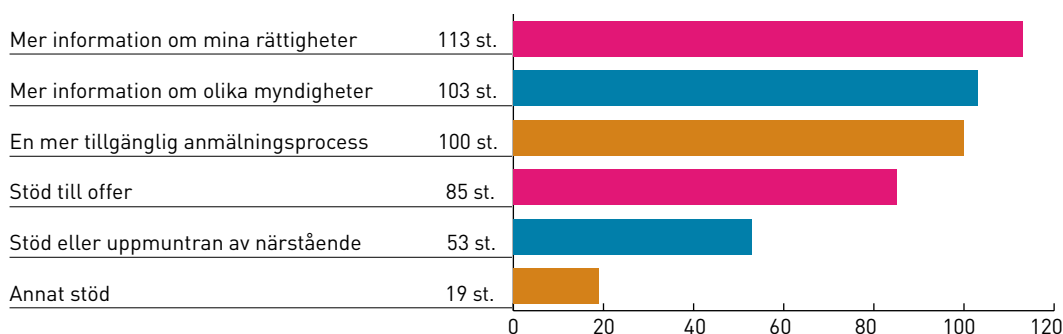
Utifrån svaren är det med andra ord möjligt att urskilja en tydlig skillnad i medvetenheten om rättsskyddsorganen mellan finsk- och engelsktalande. Det är dock positivt att observera att medvetenheten om rättsskyddsorganen var relativt hög hos bägge grupperna. Å andra sidan kan det också förmodas att utredningen besvarats i synnerhet av personer bland vilka diskrimineringsombudsmannen är känd från tidigare.

Utöver ovan nämnda orsaker till uteblivna anmälningar om diskrimineringsupplevelser, lyftes därtill bristande förtroende för myndigheterna fram i svaren.

”Att tröskeln är låg innebär inte att förtroendet för myndigheterna, ens i allmänhet, är särskilt högt och jag tror att det också påverkar det faktum att ... det inte finns förtroende eller att de gör något åt saken ... Ja, är tröskeln på riktigt låg ... Jag vet inte om det kan vara förknippat med att folk inte rapporterar dessa saker, eftersom jag generellt upplevt att myndigheterna i allmänhet förhåller sig till rasismupplevelser på ett sätt som är ganska förringande, nedtonande och ifrågasättande.”

Många orsaker är förknippade med det låga förtroendet. Frånvaro av synliga minoriteter som tjänstemän hos myndigheter ansågs vara en central orsak. Bristen på mångfald orsakar oro över att en kontakt kan leda till en situation där man på nytt blir diskriminerad då man gör anmälan.

HURUDAN INFORMATION ELLER HURUDANT STÖD HADE DU BEHÖVT FÖR ATT GÖRA ANMÄLAN? (N 196)



Figur 5: Hurudan information eller hurudant stöd hade du behövt efter anmälan? (N 195)

- Mer information om mina rättigheter (113 st.)
- Mer information om olika myndigheter (103 st.)
- En mer tillgänglig anmälningsprocess (100 st.)
- Stöd till offer (85 st.)
- Stöd eller uppmuntran av närstående (53 st.)
- Annat stöd (19 st.)

"Det är mycket tydligt att det saknas representativitet hos vilken aktör som helst. Varför anmäla till en person, som aldrig gått i mina skor?"

"Diskrimineringen och rasismen är strukturell. När det system som du ska anmäla till inte ser ut som dig, känns det frustrerande. Till och med diskrimineringsombudsmannen behöver personer som företräder de människor som de försöker hjälpa! Mångfald behövs! Därför är folk rädda, detta är fakta, och jag har upplevt detta i synnerhet i finländska tjänster, självreferens-kriteriet dödar allt, eftersom det är svårt att få empati då man inte kan lita på det."

Som orsak till det bristande förtroendet nämndes också upplevelser om att anmälning av diskriminering inte ledde till att rättsskyddet tillgodosågs. Så varför utsätta sig själv för en besvärlig och psykiskt ansträngande process?

"Jag har aldrig hört att anmälning vore till nytta".

"På sin höjd säger någon att jag förstod fel och att saker inte är som jag tror. ' Det var nog säkert inte menat så."

"Eftersom mitt liv redan var tillräckligt stressigt, orkade jag inte starta en ny osäker och stressig process."

I svaren framhölls i stor utsträckning en rädsla att "misslyckas", dvs. att anmälaren av diskriminering ifrågasätts och svårigheten att bevisa det inträffade. Det förmodades också att anmälningen leder till negativa konsekvenser såväl för en själv som för andra.

"Det handlar främst om mikroaggressioner och sådant beteende som är svårt att påvisa i officiella klagomålsprocesser."

"Jag hade straffats och mobbats för att jag gjort anmälan."

"Hämnd, förlust av arbetsplatsen och att göra andra personer tillhörande en minoritet till offer eller utsätta dem för fara."

"Informationen hade gått till arbetsgivaren, därefter hade jag kanske bemötts på ett ännu bedrövligare sätt i arbetet."

"Jag vill inte att man så att säga inte vågar säga något mera till mig efter anmälan."

Så hur uppnås en förändring? Av respondenterna hade mer än hälften behövt mer information om deras rättigheter (58 %) och nästan hälften (53 %) hade behövt mer information om olika myndigheter, till vilka diskriminering kan anmälas. Hälften (51 %) hade önskat en mer tillgänglig anmälningsprocess och stöd för offer. I de öppna svaren nämndes till exempel att situationen skulle ha underlättats av en möjlighet till anonym anmälning av diskriminering.

"Anonymitet, eftersom jag är rädd att om jag klagar, så har jag ännu färre möjligheter i mitt jobb."

Det bör noteras att olika myndigheter har olika praxis när det gäller anonymitet. Vad gäller diskriminering på arbetsplatsen nämndes det att det vore viktigt att gå igenom ärendet med den diskriminerande personen. Utöver stödet för offer efterlystes kamrattstöd, vilket skulle bidra till att förstå att man inte är ensam med diskrimineringsupplevelserna. I intervjuerna betonades behovet av att göra diskrimineringsombudsmannens arbete mer synligt och att uppnå bättre förtroende för ombudsmannens verksamhet. Därför ansågs minoriteternas representativitet i myndigheternas personal vara viktigt.

"Stöd av chefen."

"Anmälan borde kunna göras till en aktör som förstår det som hänt. Personligen upplever jag att det i sådana ärenden är så gott som onödigt att prata med människor som inte upplevt det"

SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER AV DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

Det bristande förtroende som respondenterna visade avseende nyttan av anmälning och myndigheterna måste tas på allvar. Budskapet gäller också diskrimineringsombudsmannen. Enligt utredningen påverkas bristen på förtroende av ett antal faktorer som har att göra med anmälningspraxis och rättsskyddssystemet för diskriminering överlag. En central orsak som inverkar är svag rättsmedvetenhet, som är förknippad med brist på information om hjälpande myndigheter, rädsla att en anmälan inte leder någon vart och brist på representativitet hos myndighetsaktörerna. För att åtgärda situationen krävs också åtgärder av diskrimineringsombudsmannen och regionförvaltningsverken, vilka övervakar diskriminering.

En förutsättning för att bygga upp förtroende är ett tätt och långsiktigt intressentsamarbete, som kan ses som en ömsesidig inlärningsprocess. Ombudsmannen har som mål att öka informationen om sig själv som rättsskyddsaktör med låg tröskel, bättre nå målgrupper genom att kommunicera om diskriminering och tydliggöra begreppet diskriminering. Med tydlighet avses att tydliggöra skillnaden mellan diskriminering och annat osakligt bemötande och att öka informationen om processen för att anmäla diskriminering. I och med samarbetet får diskrimineringsombudsmannen å sin sida djupare information om förekomsten av diskriminering som personer med afrikansk bakgrund upplever och därmed bättre förståelse för rasismens olika former. I och med den aktuella utredningen och utbildningsworkshopparna har samarbetet kommit igång väl och det vore nyttigt att fortsätta det.

För en person som upplevt diskriminering är det viktigt att veta att det finns rättsskyddsmedel och att hen känner till åtminstone en behörig myndighet som hen kan kontakta för att få råd. Dessutom måste det finnas förtroende för nyttan med att anmäla ärendet.

Diskrimineringsombudsmannen är en aktör med låg tröskel som kan kontaktas via många kanaler. Ombudsmannen försöker såväl ingripa i diskriminering som främja likabehandling. Diskrimineringsombudsmannens byrå utreder inte själv alla diskrimineringsfall.

Efter den preliminära utredningen rekommenderar byrån att en del av fallen bör anmälas till polisen eller också hjälper byrån med att göra en ansökan till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Varje diskrimineringskontakt är trots detta mycket viktig och ger ombudsmannen värdefull information om vilken typ av diskriminering det är nödvändigt att rikta åtgärder mot för att ingripa i diskriminering och främja likabehandling.

Överlag ger alla kontakter om diskriminering myndigheterna, inklusive diskrimineringsombudsmannen, värdefull information. En övergripande lägesbild möjliggör åtgärder som riktats på ett effektivare sätt för att utrota rasism och annan diskriminering.

I enkäten och intervjuerna framkom också behovet av att få synliga företrädare för minoriteter som tjänstemän hos myndigheterna. Ju mer mångfaldig myndighetspersonalen är och ju mer den överensstämmer med klienternas bakgrund, desto lättare är det för dem som anlitar tjänsterna att lita på myndigheternas sakkunnighet.

REKOMMENDATIONER

- Det är nödvändigt att de myndigheter som övervakar diskriminering, såsom diskrimineringsombudsmannen och regionförvaltningsverken, vidtar olika åtgärder för att försöka minska underrapporteringen av diskriminering.
- För att göra det lättare att rapportera upplevelser av rasism, behöver dessa personer mer information om sina rättigheter och hjälpande myndigheter och mer tillgängliga anmälningsprocesser.
- För att minska underrapporteringen av diskriminering och bygga upp förtroendet behövs intressentsamarbete, genom vilket rättsmedvetenheten och information om att det lönar sig att anmäla ökar bland personer som upplevt diskriminering och hos samfundet.
- Det finns ett behov av att utöka informationen om verksamheten hos de organ som övervakar diskriminering och deras befogenheter.
- I myndigheternas personalskasamhällets mångfald uppmärksammas och synliga minoriteter utökas.

RASISM FÖREKOMMER I ALLA UTBILDINGSSTADIER FRÅN OCH MED SMÅBARNSPEDAGOGIKEN

"Skymfandet under skolresor började redan i lågstadiet. Lärarna har aldrig ingripit i den rasism som pågått genom hela grundskolan, utan de tonade ner mina upplevelser av rasism under hela skoltiden. Under högstadiet insjuknade jag i en allvarlig depression, och en bidragande orsak var rasismen och att man inte ingrep i den. Jag har erbjudits bland annat kurser i finska för invandrare på grund av min hudfärg, trots att mitt modersmål är finska. Jag har inte tagits med i grupparbeten eftersom andra elever hävdade att mina språkkunskaper är otillräckliga, trots att jag är född och uppvuxen i Finland."

CENTRALA OBSERVATIONER OM UPPLEVELSEN AV DISKRIMINERING I SKOLAN OCH STUDIERNÄ I UTREDNINGEN

- En klar majoritet av respondenterna har upplevt diskriminering i utbildningen.
- Rasism förekommer och måste uthärdas på alla utbildningsnivåer, och den utövas av både av lärare och andra elever.
- Avvikelser från vithetsnormen¹ påverkar hur man ses och bemöts i skolan av såväl undervisningspersonalen som övriga studerande.
- Diskrimineringsupplevelsorna utgörs av verbala trakasserier och kränkningar av den fysiska integriteten och ofta också av icke-verbalt beteende, såsom uteslutning ur en grupp.
- Rasifiering och stereotypisering som grundar sig på studerandes hudfärg, etnicitet och/eller religion påverkar till exempel studiehandledningen och bedömningen i skolvärlden.
- I studiehandledningen och i hänvisningen till läroämnet finska som andraspråk och litteratur förekommer rasifierande handledning.

Av de respondenter i utredningen som deltagit i utbildning i Finland har hela 67 procent upplevt diskriminering eller trakasserier utifrån hudfärgen i utbildningen. Resultaten är i linje med andra studier om rasism i skolvärlden i Finland. Enligt dem förekommer rasism allmänt i skolvärlden¹. Respondenterna redogör för att diskriminering förekommer och måste uthärdas på alla utbildningsstadier, från småbarnspedagogiken till andra stadiet och vidare ända till högskolan. Det är mycket oroande att nästan en tredjedel upplevt diskriminering redan i småbarnspedagogiken före skolåldern.

Anne-Mari Souto har undersökt vardagsrasism i skolan. Enligt Souto är neutralisering av rasism inofficiell praxis i skolan. Rasism är ett känsligt ämne i skolvärlden och den identifieras eller erkänns inte. Frågor om rasism och dess konsekvenser döljs ofta med en till synes neutral retorik om kulturskillnader, i vilken kulturer används för att upprätthålla rasifierande sociala hierarkier. Enligt Souto är skolan inte en neutral plats för ungdomar med invandrarbakgrund, utan den är präglad och uppdelad av maktförhållanden som är formade av rasism.²

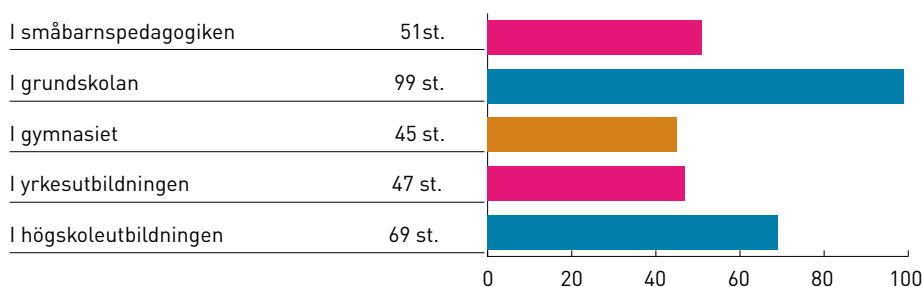
¹ Rastas, A. 2007. Rasismi lasten ja nuorten arjessa Transnationaalit juuret ja monikulttuuristuva Suomi. Avhandling. Tammerfors universitet. Hänvisning 4.4.2020.
² Souto, A-M. 2011. Arkipäivän rasismi koulussa. Etnografinen tutkimus suomalais- ja maahanmuuttajanuorten ryhmäsuhteista. Avhandling. Nuorisotutkimusseura. Hänvisning



”Kuratorerna gjorde en stor mängd antaganden om mina problems ursprung, såsom mina föräldrars misslyckade integration eller en annorlunda uppfattning om föräldraskapet.”

Diskriminering utövas enligt respondenterna av såväl andra studerande som undervisningspersonalen, men också av den övriga personalen, såsom kuratorn och skolhälsovårdaren.

PÅ VILKET UTBILDNINGSTADIUM HAR DU UPPLEVT DISKRIMINERING ELLER TRAKASSERIER PÅ GRUND AV HUDFÄRG? (N 174)



Figur 6. I vilket utbildningsstadium har du upplevt diskriminering eller trakasserier på grund av hudfärg? (N=174)

(möjligt att välja flera alternativ) I vilket utbildningsstadium har respondenterna upplevt diskriminering på grund av hudfärg (N 174). Diskriminering på grund av hudfärg har upplevts på alla utbildningsstadier: i småbarnspedagogiken (51 st.), i grundskolan (99 st.), i andra stadiet (yrkesutbildning och gymnasium) (dvs. 92 st.) och i högskoleutbildningen (dvs. 69 st.).

Enligt respondenterna har diskriminering och trakasserier upplevts i alla utbildningsdelområden som enkäten täcker. Mest diskriminering har upplevts i interaktionssituationer med andra elever utom räckhåll för lärarnas övervakande ögon, till exempel under raster. Respondenterna har upplevt rasifiering¹ som sker via kulturen och rasistiska förolämpningar och trakasserier i undervisningssituationer i klassen.

”Till exempel i högstadiet fick klassens pojkar öppet använda hakkorstecken och säga väldigt fula saker till mig i klassen och korridorerna, ingen ingrep.”

”I grundskolan och gymnasiet bemötte skolpersonalen mig många gånger som en företrädare för en viss kultur. Ibland fick jag i grundskolan vara expert på min kultur, trots att jag inte hade någon som helst kännedom om den. I synnerhet om undervisningsämnet var något som tangerade mångkultur, så tillfrågades jag ofta hur vissa saker fungerar i vår kultur.”

I de öppna svaren och i intervjuerna framkom det också att lärarna beklagligt ofta inte ingrep i situationer eller inte uppfattade situationens allvar.

”Några lärare har också tydligt bemött mig och andra mörkhyade på annat sätt än övriga studerande. Andra

*studerande har använt ordet n***r i grundskolan och i gymnasiet sade en elev högt på lektionen inför övriga elever och lärare att ”usch, vem skulle någonsin vilja vara svart”. Läraren gjorde inte något åt detta och fortsatte lektionen normalt. Jag förde ärendet till rektorn. Det har förekommit många situationer av detta slag under mina tre år som studerande.”*

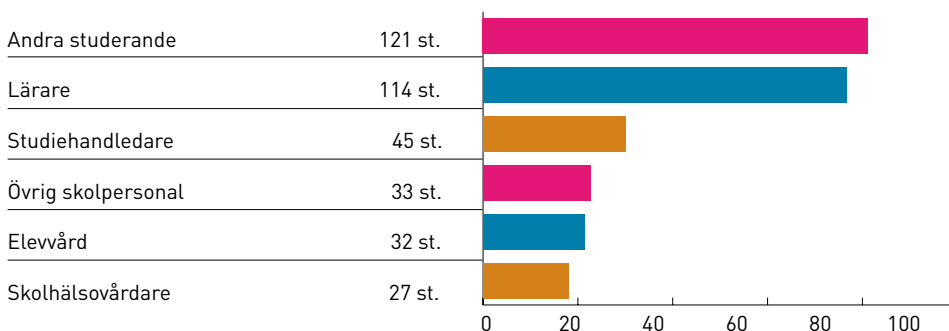
Enligt respondenterna förekommer rasism i skolorna på många olika sätt, till exempel som nedvärderande och respektlös retorik, förringande och mobbning, såväl av lärare som av andra studerande. Det är uppseendeväckande att nästan en tredjedel (31 %) också upplevt fysiskt våld i skolan. I de öppna svaren nämndes till exempel slag, knuffar och bollkast mot huvudet. Utöver verbala trakasserier och våld nämndes icke-verbala trakasserier.

”Ofta nedtonades mobbningens allvar och ibland också mina färdigheter. Trakasserier varierade mycket mellan utskällningar och fysiskt våld.”

”Jag har berörts på osakligt sätt. Läraren har knuffat mig mot väggen när jag ville lämna klassen mitt under en lektion på grund av en rasistisk förolämpning och hindrat mig från att avlägsna mig från situationen. Här enbart några små exempel.”

¹ Se definitioner s.5

VEM HAR DISKRIMINERAT UTIFRÅN I SKOLVÄRLDEN? (N 182)



Figur 7: Vem har diskriminerat på grund av hudfärg i skolvärlden? (N 182)

Vem har diskriminerat respondenterna i skolvärlden på grund av hudfärg: andra studerande (121 st.), lärare (115 st.), studiehandledare (45 st.), övrig skolpersonal (34 st.), elevvård (32 st.), skolhälsovårdare (27 st.).

"I gymnasiet beaktades i studiehandledningen inte mina önskemål och skolframgången, utan jag uppmanades att i stället för universitetet söka mig till områden som det är lättare att komma in i, såsom sjukvårdar- och närvårdarutbildning. Lyckligtvis lyssnade jag inte och jag studerar nu på universitet."

Respondenternas erfarenheter av icke-verbal diskriminering i skolvärlden utgjordes av underskattning av kunnandet, dålig eller bristfällig handledning, utdelning av dåliga betyg utan grunder, svårigheter att hitta en praktikplats, saker som gjordes besvärliga, uteslutning och utestängning från grupparbeten, förbiseende och försummelse. Därtill hade respondenterna i skolan och i studierna upplevt fördomar, förutfattade meningar, generaliseringar, rasifiering, andrafiering och exotisering.

"Lärarnas rasistiska språkbruk och attityder mot etniska minoriteter, associering av etnicitet till inlärningsresultat, uteblivna ingripanden i rasistiska gärningar och ord."

"I betygsättningen stereotypiserades alla afrikaner (att de bara kopierar och klistrar in) och de gavs i allmänhet lägre betyg i vilket sammanhang som helst (vi gjorde ett klagomål om en viss föreläsare, men läroinrättningens förvaltning gjorde ingenting)."

Det är uttryckligen rasismens mångfald som är utmaningen. Den kan på samma gång vara synlig och väldigt subtil och svårupptäckt. I synnerhet i de öppna svaren och de individuella svaren framkommer tydliga rasistiska förolämpningar och fysiskt våld, och indirekt andrafiering och marginalisering, som sker genom rasifiering och ofta är svår att bevisa. Detta sker till exempel då en enskild elev med afrikansk bakgrund enbart betraktas som en företrädare för den egna referensgruppen och kulturen eller som en expert på invandring.

Avvikelser från vithetsnormen påverkar hur man ses och bemöts i skolan av såväl undervisningspersonalen som övriga studerande.

I Ina Juvas doktorsavhandling från 2019 undersöktes dolda antaganden som ingår i normaliteten i skolvärlden vilka lärare och elever konstruerar. I studien granskades lärarnas roll i mobbning och det konstaterades att lärarna inte identifierade elever som klassificerats som "icke-normal" som offer för

mobbing. Därför ansågs dessa elever förtjäna mindre hjälp och omsorg. Finskheter presenterades som neutralt och normalt, trots att den de facto omfattade förväntningar om hurdan en idealelev är: finsktalande och "infödd finländare". I Juvas studie konstateras det att då en elev avviker från normerna, kan hen bli mobbad. I de fall som framträdde, angreps en elev som utnämns som onormal fysiskt och psykiskt och hen hindrades att bli en del av elevgrupperna.¹

RASIFIERANDE ELEVHANDLEDNING SER INTE INDIVIDEN

I de öppna svaren på webbenkäten och i de individuella intervjuerna lyftes rasifierande handledning fram i två utbildningsstrukturer: i elevhandledningen och i handledningen i finska eller svenska som andraspråk och litteratur (S2). Rasifiering äger rum då elever med afrikansk bakgrund endast anses kunna utföra vissa uppgifter trots deras egna önskemål. I studiehandledningen styrs i synnerhet kvinnor till

uppgifter inom vårdsektorn. Respondenterna berättade att man i elevhandledningen rekommenderade utbildning på andra stadiet, såsom vårdsektorn, för dem i stället för gymnasiet och högskolestudier, trots att finska var deras modersmål och skolframgången var bra och de var intresserade av annat.

"I grundskolan påstod studiehandledaren att personer som ser ut som mig inte kan nå framgång i gymnasiet och demoraliserade mig. Trots mina önskemål, försökte man påtvinga mig alternativ som jag inte ville och som var tydligt lägre än min nivå."

"I gymnasiet beaktades i studiehandledningen inte mina önskemål och min skolframgång, utan jag uppmanades att i stället för universitetet söka mig till områden som det är lättare att komma in i, såsom sjukvårdar- och närvårdarutbildning. Lyckligtvis lyssnade jag inte och jag studerar nu på universitet."

Också Tuuli Kurkis studie från 2018 bekräftar detta

¹Juva, I. 2019. Kuka voi olla "normaali"? Normaaliuden rakentumisista ja ulossulkemisen prosesseja kahdessa suomalaisessa yläkoulussa. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Hänvisning 20.1.2020.



resultat. I Kurkis studie synliggörs rasifierad handledning¹, eftersom ett av studiens resultat visar hur utbildningen bidrar till att stärka den rasifierade och könsindelade differentieringen på utbildnings- och arbetsmarknaden. Enligt Kurki är det accepterat rasism att driva invandrare, i synnerhet unga invandrarkvinnor, till omsorgsbranschen.

Enligt respondenterna i enkäten har rasifierande handledning förekommit också i ämnet finska som andraspråk och litteratur (S2) på utbildningsstadierna före högskoleutbildningen. Syftet med S2-studierna är att stödja språklig likabehandling genom att erbjuda elever vars modersmål är ett annat än finska och svenska möjlighet att några timmar i veckan studera i en liten grupp och att få mer personlig handledning. Respondenter som talar finska som modersmål och/eller har bra kunskaper i finska har dock hänvisats till S2-undervisning, trots att det inte funnits behov av detta. Avvikelsen från vithetsnormen har lett till att modersmålet förmodats vara ett annat än finska.

"Antagandet om att mitt modersmål inte är finska leder till konstiga situationer. På ettan och tvåan var jag under lektionerna i finska som andraspråk tvungen att bevisa att jag kan finska tillräckligt bra. Som yngre förstod jag inte varför jag måste göra onödigt enkla uppgifter och jag nämnde det i flera repriser till min egen lärare och läraren i finska som andraspråk. Efter tvåan flyttades jag till modersmålslektioner."

Också diskrimineringsombudsmannen har fått kontakter om de diskriminerande följderna av hänvisning till ämnet finska eller svenska som andraspråk för ansökan till fortsatta studier. Resultatet av utredningen stöds också av utvärderingsrapporten "Bakgrunden spelar roll – Studerande med invandrarbakgrund i högskolan" från 2019 av Nationella centret för utbildningsutvärdering (Karvi). I rapporten konstateras att utvärderingsgruppen fått information om flera fall där studerande som är födda i Finland och har goda språkkunskaper i onödan hade hänvisats till undervisning i ämnet finska eller svenska som andraspråk på utbildningsstadierna före högskoleutbildning-

¹ Kurki, T. 2018. Immigrant-ness as (mis)fortune? Immigrantisation through integration policies and practices in education. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Viitattu 13.9.2019.

en. Som ett resultat kunde de inte utvecklas optimalt som sakkunniga inom det akademiska språket.²

Högskolorna fastställer själva sina kriterier, men för tillfället är praxis vid alla andra finskspråkiga universitet³, utom vid Sibelius-Akademien⁴, att vitsordet M i lärokursen finska som andraspråk och litteratur i studentexamen krävs för att visa tillräckliga kunskaper i finska språket, medan vitsordet A å sin sida räcker för lärokursen finska som modersmål och litteratur (S1). I en situation där vitsordet i S2-studentexamensprovet är lägre än M, måste personen avlägga allmän språkexamen, som kostar 120–160 euro, för att påvisa sin nivå i det finska språket. Allmän språkexamen koordineras av Utbildningsstyrelsen.³³

Suomenopettajat ry och Äidinkielen opettajain liitto ry publicerade i januari 2020 ett ställningstagande om de skärpta kraven rörande påvisandet av kunskaperna i det finska språket i samband med ansökan till universitet⁵. Lärarna uttryckte sin oro genom att konstatera att: *"Kravet kan anses vara till och med rasistiskt, eftersom det sätter sökandena i en ojämlig ställning utifrån modersmålet ... Dessutom kräver studentexamen för finska eller svenska som andraspråk väldigt höga språkkunskaper och en person som fått vitsordet C i lärokursen finska eller svenska som andraspråk i studentexamen, kan ha bättre möjligheter att klara universitetsstudier än en person som fått vitsordet A i lärokursen finska eller svenska som modersmål i studentexamen. Intyg över språkkunskaper vilka kan skaffas i stället för en studentexamen är avgiftsbelagda. Detta främjar inte uppnåendet av likabehandling mellan sökandena."*

De diskriminerande följderna av studier i ämnet finska eller svenska som andraspråk är ett typiskt exempel på en till synes neutral praxis som strävar efter likabehandling och som finns i strukturerna, men som dock leder till många former av missförhållanden.

² Airasetal. 2019. s.5. Taustallaonväliä: Ulkomaalaistaustaiset opiskelijat korkeakoulupolulla. Arviointiraportti. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (KARVI). Viitattu 4.3.2020.

³ Tieto perustuu 6.5. kunkin yliopiston verkkosivuilla ilmoitettuihin tietoihin

⁴ <https://www.uniarts.fi/yleistieto/kielilaitovaatimukset-sibelius-akatemiassa/>

⁵ <https://www.suomenopettajat.fi/toiminta/edunvalvonta/kannanotot/kannanotto-suomen-kielen-osoittamis/>

RASISM OCH DISKRIMINERING ÄR INTE FÖREMÅL FÖR INGREPP

Skolan är vid sidan om hemmet en central miljö i barns och ungas liv. Enligt lagen är det obligatoriskt att gå i skolan. Det är en plats där människan lär sig att gestalta vem hen är i förhållande till det omgivande samhället. Rasistiska trakasserier och/eller rasistisk diskriminering som sker i skolan kan orsaka livslånga trauman. I de vägledande handlingar som getts av Utbildningsstyrelsen (planen för småbarnspedagogiken, läroplanen och examensgrunderna) nämns rasism alltid i samband med mobbning, våld och osakligt uppförande. Mobbning utifrån de diskrimineringsgrunder som nämns i diskriminerings- och/eller jämställdhetslagen utgör diskriminering. Trakasserier är beteende som syftar till att kränka eller de facto kränker en människas mänskliga värde på så sätt att ett förnedrande, nedsättande, hotande, fientligt eller angripande klimat skapas i anknytning till en förbjuden diskrimineringsgrund. Rasistiska trakasserier som grundar sig på ursprung och hudfärg är följaktligen förbjudna enligt diskrimineringslagen.

Utredningen visar att flera respondenter upplever att undervisningspersonalen inte ingriper mot rasistisk diskriminering i skolan med tillräckligt allvar. Ansvaret för en trygg inlärningsmiljö ligger dock på läroinrättningen och utbildningsanordnaren.

"Skymfandet på vägen till skolan började redan i lågstadiet. Lärarna har aldrig ingripit i den rasism som pågått genom hela grundskolan, utan de tonade ner mina upplevelser av rasism under hela skoltiden."

Det kan antas att orsaken till uteblivet ingripande är att alla lärare inte har verktyg för att ingripa eller förstå rasism som ett komplext fenomen. Ansvaret

för en säker inlärningsmiljö ligger dock hos läroinrättningen och utbildningsanordnaren. Erfarenheterna av diskriminering i högskolorna kan ses som en erfarenhet av rasifiering, stereotypisering och till och med förnedring av en enskild studerande inför övriga studerande av undervisningspersonalen. Erfarenheterna av diskriminering och rasism innebär att man tydligt försätts i en annan ställning, men också mer subtila situationer, som anknyter till exempel till de ämnen som lärs ut och till hur man pratar om saker.

"Människor vågar inte ens prata om vithet och också detta visar att det liksom finns något bakom, att varför kan man inte prata om dessa saker, trots att de ingår i läroplanen"

"En gång krävde läraren att vi skulle hålla presentationer om länder. Alla europeiska studerande gavs individuella presentationstider och afrikanerna placerades i en grupp för att presentera "landet" Afrika."

Universiteten vill enligt respondenternas upplevelse ge en bild av sig själva som mångfaldiga, inkluderande eller internationella institutioner, men man ingriper dock inte alltid i diskriminerande beteende hos lärare och studerande och universitetet kan till och med anse att det inte är möjligt att göra det.

"På universiteten har det många gånger hänt att någon kommer och ber om lov att fotografera i biblioteket, för att man liksom vill ha personer av olika bakgrund och mångfald på ett omslag, men i universitets policy syns det inte på något sätt hur man ingriper i rasism ... man pratar alltid om invandrare eller migranter, man pratar inte om kulturella eller etniska minoriteter som är födda och bor i Finland"

En respondent lyfte fram hur man på olika sätt förhåller sig till olika former av trakasserier på universitetet. Som exempel använde hen sexuella trakasserier och hur man identifierar och erkänner dessa och hur man ingriper mot dessa: För behandlingen av detta finns det tydliga processer och trakasserikontaktpersoner vid läroanstalterna; det ses som ett gemensamt problem för samfundet. Vad gäller rasistiska trakasserier ingriper man nödvändigtvis inte eller så upplever man att det inte är möjligt att ingripa i det och det ses som ett individuellt problem.

”Några gånger har det framkommit ... att människor trakasseras och upplever rasism, men sedan konstaterade universitetets rektor att det är ett ärende som universitet inte kan ingripa i. Men å andra sidan ingriper man i sexuella trakasserier, könsbaserade trakasserier ... det är lite som så att vilken diskriminering och vilka trakasserier är samfundets sak och vilken och vilka... ligger på individens ansvar. Och sedan kan sätten för att undersöka dessa saker vara lite bristfälliga”

SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER AV DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

För att främja likabehandling mellan barn bör skyldigheten avseende likabehandlingsplanering utsträckas till hela utbildningssystemet, det vill säga också till anordnare av småbarnspedagogik. Detta skulle innebära att de, i likhet med läroanstalter och utbildningsanordnare, också ges en separat skyldighet att främja likabehandling och utarbeta en likabehandlingsplan.

Vid läroanstalterna behövs utöver högklassiga funktionella likabehandlingsplaner fostran för bekämpning av rasism och diskriminering, eftersom ansvaret för en trygg inlärningsmiljö ligger hos läroanstalten och utbildningsanordnaren. Fostran mot rasism och diskriminering bör ingå i examensutbildningen och fortbildningen av lärare.

Förbudet mot trakasserier i diskrimineringslagen bör användas mer effektivt som ett medel för att ingripa i rasistiska trakasserier och i samband med den partiella revideringen av diskrimineringslagen bör läroanstalternas skyldighet att ingripa i trakasserier stärkas. För tillfället anses en arbetsgivares förfarande vara diskriminerande, om arbetsgivaren inte vidtar nödvändiga åtgärder för att undanröja trakasserier som riktar sig mot en medarbetare efter att arbetsgivaren underrättats om trakasserierna. En motsvarande skyldighet att vidta åtgärder bör vid läroanstalterna utökas till att utöver personalen gälla ingripande i trakasserier av elever och studerande.

Vid läroanstalterna bör det finnas tydliga processer jämte kontaktpersoner för att ingripa i trakasserier och diskriminering. Rasism och diskriminering bör vara föremål för aktivt ingripande. Ingripande i diskriminering av lärarna bör vara metoder som är lättillgängliga för barn och ungdomar själva.

Medvetenhet och avveckling av de rasifierande tanke-sätten i studiehandledningen och läroämnet finska eller svenska som andraspråk vore viktigt för uppnåendet av likabehandling i utbildningen. Man måste lära sig att identifiera och erkänna denna diskriminerande strukturella praxis för att få slut på den, eftersom den kan vara ett betydande steg i differentieringen i den fortsatta utbildningen, levnadsloppen och den samhällsliga ställningen.

REKOMMENDATIONER

- Skyldigheten till likabehandlingsplanering bör utsträckas till hela utbildningssystemet, det vill säga från småbarnspedagogiken ända till den fortsatta utbildningen och högskoleutbildningen.
- I samband med den partiella revideringen av diskrimineringslagen bör läroanstalternas skyldighet att ingripa i trakasserier av elever och studerande stärkas.
- Rasism och diskriminering bör vara föremål för aktivt ingripande. Läroanstalterna bör ha tydliga processer och en kontaktperson för situationer där en elev upplever diskriminering (av vilken orsak som helst).
- Ingripande i diskriminering av lärarna bör vara metoder som är lättillgängliga för barn och ungdomar.
- Fostran mot rasism och diskriminering bör ingå i examensutbildningen och fortbildningen av lärare och ungdomsaktörer.
- Studiehandledarna bör erbjudas fortbildning i bekämpning av rasism och diskriminering.
- Språkstudierna bör främja förutsättningarna för en studerande till fortsatt utbildning och högskoleutbildning och onödiga stigar med finska eller svenska som andraspråk bör undvikas. Lärarna på föregående skolstadier, studiehandledarna, vårdnadshavarna och eleverna ska underrättas om inverkan av vägen med finska eller svenska som andraspråk på studievägen.¹
- Utbildnings- och kulturministeriet och utbildningsstyrelsen bör säkerställa att aktörer som lyder under dem effektivt fullgör sin skyldighet att främja likabehandling.
- De organ som övervakar diskriminering, inklusive diskrimineringsombudsmannen, ska säkerställa bra färdigheter att ta emot och behandla kontakter av minderåriga.

¹ Airas et al. 2019. s.72. Taustalla on väliä: Ulkomaalaistaustaiset opiskelijat korkeakoulupolulla. Utvärderingsrapport. Nationella centret för utbildningsutvärdering (KARVI). Hänvisning 6.3.2020.

ARBETSGIVARNAS KÄNNEDOM OM DE SKYLDIGHETER SOM DISKRIMINERINGSLAGEN STÄLLER BÖR FÖRDJUPAS

CENTRALA OBSERVATIONER OM UPPLEVELSER AV DISKRIMINERING I ARBETSLIVET I UTREDNINGEN

- Diskriminering upplevs i arbetslivet och vid försök att komma in i arbetslivet och utövas av arbetsgivare, övriga medarbetare och klienter.
- Diskriminering förekommer såväl i rekryteringen som i de anställningsrelaterade villkoren. Fördomar och rasism inverkar därtill på arbetsledning och negativt på arbetsmiljön.
- Diskriminering av arbetsledningen tar sig i uttryck i synnerhet som ifrågasättande av medarbetares kompetens och som en passiv attityd mot diskriminering på arbetsplatsen, till och med som deltagande i kränkningar på grund av hudfärg. Arbetsledarnas attityder har en stor betydelse för arbetsmiljön.
- Medverkan av kolleger och klienter, såsom patienter, i diskriminering kan ta sig uttryck i grova rasistiska trakasserier.
- Trakasserier mot kvinnor är ofta förknippade med sexualiserad rasism
- Arbetsgivarnas arbete för att utrota trakasserier är bristfälligt och många upplever att de lämnas utan stöd, i synnerhet om de förolämpas av klienter.

I detta avsnitt behandlas upplevelserna av diskriminering i arbetslivet av personer med afrikansk bakgrund, till exempel vid jobsökning eller i de anställningsrelaterade villkoren. Passivitet av arbetsgivaren rörande trakasserier på arbetsplatsen är också arbetsdiskriminering. Arbetspraktik anses höra till arbetslivet.

I diskrimineringslagen har arbetsgivaren getts en skyldighet att främja likabehandling. Främjandet ska med beaktande av arbetsgivarens verksamhetsmiljö, resurser och andra omständigheter vara effek-

tiva, ändamålsenliga och proportionella. Det måste finnas en plan för åtgärder på större arbetsplatser. På våren 2020 offentliggjordes resultaten av den första storskaliga undersökningen av genomförandet av diskrimineringsplaneringen i arbetslivet och genomslaget för skyldigheten att främja likabehandling som en del av ett större projekt kring bedömning av diskrimineringslagen¹

År 2019 publicerade forskaren Akhlaq Ahmad studien *When the Name Matters* -utkimuksen², som undersöker den strukturella och dolda diskrimineringen i rekryteringen i det finländska arbetslivet. I studien sändes 5 000 lika starka arbetsansökningar till 1 000 lediga arbetsplatser inom prestationssektorn/ den lågavlönade sektorn. De fiktiva arbetsökandena hade avlagt samma utbildning i Finland, de hade lika mycket arbetserfarenhet och alla talade utmärkt finska. Sökandena var från fem olika etniska grupper: Finland, England, Ryssland, Irak och Somalia. Resultaten av undersökningen synliggjorde att ett namn som ser ut att vara av främmande ursprung för en arbetssökande har ett tydligt orsakssamband med sannolikheten att kallas till en intervju. Ansökningar med ett namn som såg ut att vara av finländsk bakgrund fick överlägset mest kallelser till en intervju: tusen arbetsansökningar resulterade i 390 kallelser till en intervju. Saldot för ett namn som såg ut att vara av irakiskt ursprung var 134 och saldot för ett namn som verkade vara av somaliskt ursprung var enbart 99 kallelser till en intervju.

I den i november 2019 publicerade *Samaa vai eri maata? Viiden kieliryhmän arvoista ja asenteista*³ intervjuades 1 527 personer som talar ryska, estländska, somaliska, arabiska och engelska och bor i huvudstadsregionen. I studien undersöktes olika språkgruppers värderingar och attityder och förtroendet för människor och institutioner. Bakgrundsuppgifterna om de språkgrupper som deltog i studien redogör för att andelen somalisktalande som pratar finska på modersmålsnivå var klart högst bland språkgrupperna (29 procent). Ändå var sysselsättningsgraden bland somalisktalande den näst läg-

¹ Statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet. 2020. Yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä palkansaajien ja työnantajien näkökulmasta. Policy brief. Hänvisning 3.4.2020.

² Aghlak, A. 2019. s. 15–27. Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019; Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta: Kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla. Forskningsartiklar. Arbets- och näringsministeriet. Hänvisning 4.2.2020.

³ Pitkänen-Saukkonen-Westinen. 2019. 18, 24. Samaa vai eri maata? Tutkimus viiden kieliryhmän arvoista ja asenteista Suomessa. Rapport. Öhrling. Hänvisning 21.2.2020.

sta efter arabisktalande, av vilka många hade varit i Finland i bara några år. I bägge grupper var andelen studerande stor, men det ska också noteras att somalisktalande hade främst en ställning som medarbetare på arbetsmarknaden. Ingen av dem hade en ledande ställning och enbart en procent hade tjänstemannauppgifter. Enligt detta resultat urskilde sig somalisktalande tydligt från andra språkgrupper. Dessutom var nästan hälften av de somalisktalande i arbetslivet i halvtids- eller deltidsarbete.

För att belysa dessa typer av strukturella skillnader kan diskrimineringen i arbetslivet beskrivas med begreppen horisontell och vertikal diskriminering. Med horisontell diskriminering avses att en viss grupp är placerad i en viss sektor eller i ett visst yrke. Med vertikal diskriminering avses en situation där möjligheterna till karriäravancemang i ett visst yrke, i ett visst område eller hos arbetsgivaren är begränsade och leder till exempel till olika arbetsvillkor och svagare möjligheter att avancera i arbetslivet.¹

Också svaren i denna utredning redogör för att den diskriminering som respondenterna upplever i arbetslivet är komplex och diskrimineringen anknyter till möjligheterna att få jobb överhuvudtaget och placeringen av personer och deras erfarenheter i arbetslivet och på arbetsplatsen.

Av dem som deltagit i eller sökt till arbetslivet har 60 procent upplevt diskriminering. Respondenterna upplever diskriminering av arbetsgivaren, kolleger och klienter, och diskriminering förekommer såväl inom den privata som den offentliga sektorn. Respondenterna upplever diskriminering i synnerhet i rekryteringen och bemötandet på arbetsplatsen. Respondenterna upplever också att avancemang i karriären trots utbildningsbakgrunden och arbetsprestationen kan vara svårare och långsammare. Diskriminering kommer därtill fram också i avlöningen och i andra anställningsrelaterade förmåner.

Som exempel på rekryteringsrelaterade upplevelser nämndes utebliven kallelse till en intervju på grund av namnet. Ett av intervjuobjekten berättade om sin erfarenhet som medarbetare i ett företag som sökte en ny medarbetare. Hen instruerades att sätta ansökningar med ett namn som verkade vara "ut-

ländskt" direkt i "invandrarappen", eftersom ansökningarna i fråga inte behandlas. En person som tidigare hade ett finskt efternamn berättade om en betydande förändring när hen bytte efternamn med anledning av ett äktenskap. Personer med ett finländskt namn, berättade att de undvek att foga en bild till sin arbetsansökan, men å andra sidan upplevde de sedan förbryllande situationer då de anlände till arbetsintervjun. Det är möjligt att man till och med direkt hänvisar till hudfärgen.

"Jag sökte över 40 arbetspraktikplatser och flera platser sade att de inte tar mig på grund av att jag är svart."

På en arbetsintervju är det möjligt att utseendet kommenteras på osakligt sätt och att sökandens erfarenhet och kompetens ifrågasätts och att särskilda krav ställs:

"När jag började jobba var jag den enda som ombads att ge en kopia av mitt finska pass, trots att jag är född i Finland."

Diskriminering ägde också rum i förhållande till andra personer med utländsk bakgrund.

"Jag sökte samma jobb tillsammans med en vit utlänning. Jag pratade bättre finska, jag hade bra utbildning och arbetserfarenhet. Det påstods att min finska inte var tillräckligt bra, den vita utlänningen fick arbetsplatsen, trots att hen precis flyttat till Finland."

Det var också typiskt att personerna erbjöds enbart kortvariga anställningsförhållanden eller sämre lön eller andra arbetsvillkor jämfört med personer med motsvarande uppgifter. Respondenterna upplevde att diskrimineringen i fråga riktade sig generellt mot invandrare, men i synnerhet mot personer med afrikansk bakgrund.

"Jag fick mycket mindre betalt än den minimilön som fastställts för arbetskraften, 5,50 €/timme, eftersom jag är utlänning. Jag kan slå vad om att ingen finländare får så lite betalt."

"På arbetsplatsen har en afrikansk städare alltid den lägsta och sämsta lönen, även om hen är den mest utbildade."

¹ Gardell-Morina-Wolgast. 2018. s. 17. Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden. Rapport. Uppsalan yliopisto. Viitattu 14.3.2020.

Annorlunda bemötande av arbetsledningen upplevdes ofta basera sig på ett antagande om en svagare intellektuell kapacitet bland personer med afrikansk bakgrund, vilket ledde till ett behov av att *”ständigt bevisa sina färdigheter”*.

”Jag bemöttes annorlunda än andra deltidsanställda. Jag upplevde att man litade mer på andra än på mig. Jag vet inte varför, men det kändes som om människorna tänkte att jag var dummare än andra på grund av mitt afrikanska ursprung.”

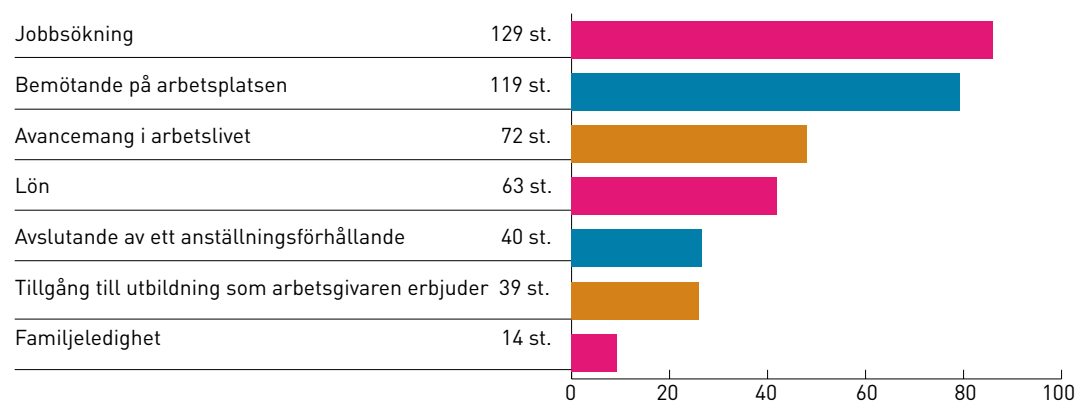
Också kunder eller andra utomstående kan ifrågasätta medarbetarens kunnande. Exempel på detta gavs, särskilt från hälso- och sjukvårdssektorn.

”Väldigt ofta ifrågasätter patienterna min yrkeskunskap på grund av min hudfärg, liksom också mina kolleger.”

”En klient sade att hen inte ville att en utlänning ger hen behandling och medicin. Kollegerna brukar i allmänhet avvisa mina förslag avseende vårdplanerna.”

”Varje vecka kommenterar klienterna min hudfärg, de vill inte betjänas av mig. De tittar inte i ögonen och frågar direkt om jag är kompetent för mina uppgifter, trots att jag inte ens hunnit säga min sak.”

I HURUDANA SITUATIONER HAR DU BEMÖTT DISKRIMINERING PÅ GRUND AV HUDFÄRG I ARBETSLIVET? (N 176)



Figur 8. I hurudana situationer har du enligt dig själv stött på diskriminering som grundar sig på hudfärgen? (N 176)

I vilka situationer anser respondenterna att de stött på diskriminering utifrån hudfärgen i arbetslivet (det var möjligt att välja fler än ett av alternativen): vid ansökan om en arbetsplats (129 st.), på arbetsplatsen (119 st.), i karriäravancemanget (72 st.) i avlöningen (63 st.), vid avslutande av ett anställningsförhållande (40 st.), i tillgången till utbildning som arbetsgivaren erbjuder (39 st.), i samband med familjeledighet (14 st.)

KOLLEGER OCH ARBETSGIVARE DISKRIMINERAR

De andra medarbetarnas andel som diskriminerande part lyftes fram i hög grad. Som svar på frågan "vem har diskriminerat dig i arbetslivet" är ett diskriminerande beteende bland kollegerna nästan lika omfattande som diskriminering som utövas av arbetsgivare (båda lite över två tredjedelar. Också andelen personer utanför arbetsgemenskapen, såsom klienter och patienter, är betydande.

I exemplen på kollegornas beteende nämndes ifrågasättande av kompetensen och besvikelse över bristfälligt stöd, vilket visar sig som tyst godkännande av rasistiska kränkningar eller annorlunda bemötande bland kollegerna.

"Under min karriär har jag nekats vissa förmåner, som till exempel helt enkelt fast avlönat arbete, trots att jag arbetat för samma företag i över 3 år. Det värsta är tystnaden bland bra kollegor, som bara tittar tyst bredvid."

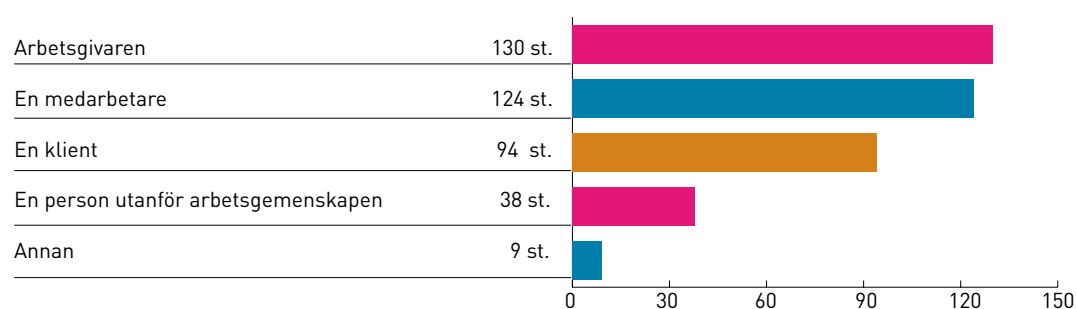
Kollegornas beteende är också förknippat med återkommande mikroaggressioner, vilket kan visa sig till exempel som rasistiska skämt, beröring (i synnerhet av håret) eller uteslutning ur arbetsgemenskapen.

"I matsalen gör man antaganden om ursprunget, ger negativa kommentarer om utseendet (hår, vikt), gör gester (uttryck för avsky), undviker sällskap, antar något om den professionella prestationsförmågan och vågar inte delegera genuint ansvar i arbetsuppgifterna, man blänger." Om offret försökte ifrågasätta beteendet, ignorerades det som "överkänslighet."

Många nämnde också att de varit offer för rasistiska förolämpningar och att de hade svårigheter med att få arbetsledningen att ingripa i dem.

*"Ord som N***r används i diskussioner. Åk tillbaka till ditt land (alltid när du klagar på orättvist bemötande)."*

DEM HAR DISKRIMINERAT DIG PÅ GRUND AV HUDFÄRG I ARBETSLIVET? (N 182)



Figur 9. Vem har diskriminerat dig utifrån hudfärgen i arbetslivet (N 182)

Vem har diskriminerat respondenterna utifrån hudfärgen i arbetslivet: arbetsgivaren (130 st.), övriga medarbetare (124 st.), en klient (94 st.), en person utanför arbetsgemenskapen (38 st.), Annan 9.

*”En kollega kallade mig för n***r och arbetsgivaren gjorde ingenting. Det är också ett skällsord bland kunderna, när de blir arga.”*

I svaren gavs också exempel på hur diskriminerande praxis av arbetsledningen har samband med arbetsplatstrakasserier. Om såväl arbetsledningen som kolleger gör sig skyldiga till diskriminering, är offrets möjlighet att få skydd i praktiken obefintligt.

*”Chefen delar inte ut närvårdarnas skift rättvist. Till exempel gynnar chefen finländska medarbetare och ger medarbetare med invandrabakgrund tunga klienter. Därtill har en finländsk medarbetare kallat mig för n***r och hotat mig på arbetsplatsen. När jag (som kränktes verbalt) klagade över detta hos chefen, fick jag en skriftlig varning för att ha orsakat uppror på arbetsplatsen. Också den andra fick en varning, men på arbetsplatsen tolererades sådant beteende. Det känns inte som om jag är i ett tryggt, bra arbetsklimat.”*

Bland kvinnor är det typiskt att rasistiska och sexualiserade trakasserier förenas.

”På praktikplatsen besökte en styrelseledamot hela tiden arbetslokalerna utan orsak och gjorde flera gånger närmanden. Det klarnade snabbt för mig att hen med apa hänvisat till en annan mörkhyad medarbetare och gjort avskyvärda närmanden mot andra kvinnor (...) Detta har hänt i flera repriser, och än en gång är jag av den åsikten att sexism och rasism går hand i hand.”

*”Min medarbetare (en man) sade att jag var en liten n***rslavflicka och tittade skrottande på sina manliga kolleger, som också trakasserade mig fysiskt och gjorde liknande kommentarer.”*

Av arbetslivets olika sektorer framträdde i synnerhet hälso- och den övriga vårdsektorn i svaren.

”Mobbning är väldigt vanligt inom hälsovårdsbranschen. Ju högre personen befinner sig i hierarkin, desto mer förekommer det. Jag har alltid anmält mobbning, men aldrig fått hjälp. Ledarna försökte göra mig frustrerad, så att jag skulle säga upp mig och lämna jobbet. Jag blev sjukskriven (utbrändhet och

depression) och sade upp mig från arbetet. Företagsläkaren och de andra anmälde det aldrig som ett arbetsolycksfall.”

Kränkningar som patienter eller anhöriga gjorde sig skyldiga till upplevdes vara särskilt problematiska. I dessa situationer upplevdes det vara svårt att få stöd på arbetsplatsen, i synnerhet om arbetsledningen och kollegerna deltagit i kränkningarna eller om annan diskriminering förekom på arbetsplatsen.

*”Det är inte lätt att arbeta inom omsorgsbranschen som svart. Det finns kunder som inte vill ha en n***r. Jag har blivit bespottad många gånger. Min arbetsgivare ville att jag skulle be om ursäkt av en kund för att jag var svart, då hen inte ville ha en svart vårdare.”*

Ett stort antal exempel gavs på kränkande beteende av klienter inom olika branscher.

”En klient har skrikit att sådana som ser ut som mig inte borde få jobba, eftersom sådana som jag inte kan jobba och tar arbetstillfällen av finländarna.”

*”Kunderna skällde ut mig ibland på grund av min hudfärg: ”titta en n***r jobbar här”.*

”Butikens kunder kränkte mig verbalt, då jag städade en supermarket.”

På frågan ”Hur ofta har du upplevt diskriminering på grund av din hudfärg?” svarade 44 % av respondenterna att de upplevt diskriminering åtminstone månatligen, medan 30 procent aldrig diskriminerats på grund av hudfärg i arbetslivet. Hantering av situationerna kräver olika strategier av personer som upplever diskriminering och ärendet påverkas av att diskrimineringsupplevelserna är upprepade och anhopas. Många berättade att ”klagomål” kunde påverka negativt. Det hade antytts att detta inte var en del av den finländska kulturen. En av de intervjuade berättade däremot att skillnaderna gjort hen medveten om sina rättigheter och att hen alltid kontrollerade vad som var proportionerliga krav med fackföreningen.

SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER AV DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

Den diskriminering som personer med afrikansk bakgrund upplever i arbetslivet är komplex och kräver effektiva åtgärder för att förhindras och utrotas. Strukturell diskriminering leder till att personer med afrikansk bakgrund hamnar i vissa områden eller i vissa uppgifter, vilka inte överensstämmer med utbildningen. Ingripande i problemet är en fråga på politisk nivå.

Arbetsledningen har å sin sida en avgörande betydelse i förhindrandet av diskriminering i samband med rekrytering, ett rättvist fastställande av löner och andra anställningsrelaterade förmåner, en saklig fördelning av arbetsuppgifter och i förhindrande av rasistiska trakasserier. På större arbetsplatser vore det mycket viktigt att ha en person som är ansvarig för fall av diskriminering och trakasserier och till vilken det är möjligt att vända sig på konfidentiellt sätt.

Rättsskyddet för diskrimineringsoffer kräver också myndigheter med låg tröskel som börjar utreda ärendet, om arbetsgivaren inte gör det. För tillfället är diskrimineringsoffrens medvetenhet om deras rättigheter och tro på att de tillgodoses svag. Möjligheterna för representanter av fackföreningar att ingripa mot diskriminering bör göras synligare.

I den tidigare redan nämnda enkäten om arbetsgivarnas skyldighet att främja likabehandling¹ kom det fram att bedömningen och planeringen av likabehandling ofta förblir ytlig och okänd för löntagarna. Bara en liten del av såväl arbetsgivarna som löntagarna hade identifierat bra praxis för främjande av likabehandling. Därför finns det skäl att öka informationen om diskrimineringsförbudet och skyldigheterna att främja likabehandling och formerna för att fullgöra dessa.

¹Statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet. 2020. Främjande av likabehandling i arbetslivet ur löntagarnas och arbetsgivarnas synvinkel. Policy brief. Hänvisning 3.4.2020.

Diskrimineringsombudsmannen har för närvarande inte befogenhet att utreda enskilda fall av diskriminering eller att övervaka fullgörandet av arbetsgivarnas skyldighet att främja likabehandling. Att diskrimineringsombudsmannen verkar i arbetslivet vid sidan om arbetarskyddsmyndigheten kunde främja kännedomen om kraven i lagstiftningen och bidra till att främja tillgodoseendet av rättsskyddet för diskrimineringsoffer.

REKOMMENDATIONER

- De olika formerna av diskriminering i arbetslivet är komplexa och kräver effektiva åtgärder för att bli utrotade. Ingripandet i diskriminering i arbetslivet är för tillfället inte tillräckligt effektivt och diskrimineringsoffrens medvetenhet om deras rättigheter och deras tro på tillgodoseendet av dessa är svag.
- Det är nödvändigt att utöka arbetsgivarnas medvetenhet och kunnande om diskrimineringsförbudet och främjande av likabehandling. Arbetsledningen har en avgörande betydelse i förhindrandet av diskriminering.
- Övervakningen av fullgörandet av skyldigheten att främja likabehandling bör intensifieras.
- Vad gäller arbetsplatstrakasserier framlyfts grov rasism, som för kvinnor kan vara förknippad med sexuella trakasserier. Framför allt vad gäller anmälning av arbetsplatsdiskriminering och ingripande i det behövs parallella metoder och aktörer.
- En möjlighet att utreda enskilda diskriminerings-situationer bör läggas till i diskrimineringsombudsmannens behörighet. Ombudsmannens behörighet bör också utökas att omfatta övervakning av skyldigheten att främja likabehandling parallellt med arbetarskyddsmyndigheterna.

Slutord

Afrofobisk rasism och diskriminering är i Finland allvarliga samhällsliga problem, som bör identifieras och erkännas bättre än för närvarande. Utöver i denna utredning framkommer rasismens utbredning i flera studier, i kontakterna till diskrimineringsombudsmannen och i polisens statistik över hatbrott.

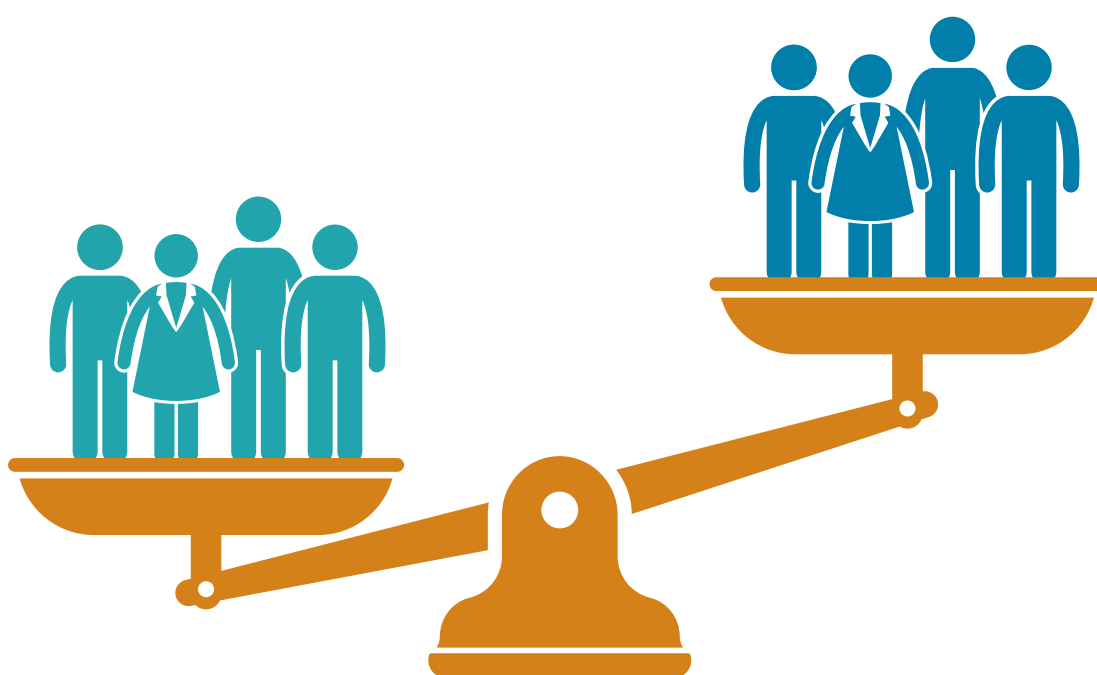
För att främja likabehandling av personer med afrikansk bakgrund vore det enligt diskrimineringsombudsmannens syn viktigt att samla in information om diskrimineringsupplevelser i vardagen och de bakomliggande orsakerna till underrapporteringen.

Utredningen lyfte i synnerhet fram observationer om orsakerna till underrapportering, utvecklingsbehoven i ingripandet mot diskriminering som upplevs såväl i utbildningen som i arbetslivet och om strukturell diskriminering.

Diskrimineringsombudsmannen strävar efter att med den nyttiga information som utredningen gett effektivare ingripa i diskriminering som personer med afrikansk bakgrund upplevt i Finland. Uppgifterna hjälper att planera och rikta åtgärder som främjar likabehandlingen av personer med afrikansk bakgrund på ett ännu mer resultatrikt sätt.

Förhoppningsvis kommer även andra myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare att dra nytta av utredningen. Det finns skäl att närmare bekanta sig med de problem som utredningen lyfter fram i synnerhet för de myndigheter och de övriga aktörer som ansvarar för fullgörandet av skyldigheten att främja likabehandling i utbildningen och arbetslivet. Vi kommer att diskutera ämnet med bland annat med undervisnings- och kulturministeriet, arbets- och näringsministeriet samt regionförvaltningsverkens arbetarskyddsmyndigheter.

Arbetet mot rasism kräver ansvarstagande, engagemang och stöd. Ett fullständigt ställningstagande mot rasistisk hatretorik vore ett viktigt steg. Så länge som hatretorik och den rasistiska språkanvändning som förekommer i den politiska debatten är salongsfärdigt, främjar detta spridningen av rasism och det grusar allt arbete mot rasism och diskriminering. För att diskriminerande attityder och strukturer ska kunna förändras, måste myndigheterna ta information om rasism och diskriminering på allvar och klart effektivare än för tillfället fullgöra sin skyldighet att främja likabehandling



Bilagor

BILAGA 1: GALLRINGSKRITERIER FÖR WEBBENKÄTSVAREN

Totalt inkom 679 svar på webbenkäten, av vilka 542 inkom på finska, 128 på engelska, 8 på somaliska och ett på svenska. Webbenkäten var föremål för omfattande och handledd störning och sabotage. Webbenkäten togs upp i synnerhet på webbplattformen Ylilauta.org. I diskussionerna handleddes det att ge påhittade svar i enkäten, så att utredningens tillförlitlighet i efterskott skulle kunna ifrågasättas. Webbenkäten besvarades med ett stort antal svar med rasistiskt språk, koder som extremhögern använder eller så byggdes svaret till rasistisk stereotypi.

Efter gallringen i två steg blev den slutliga storleken på analysmaterialet 286 svar. Svaren gallrades i två skeden, för att icke-valida svar och svar på enkäten i sabotagesyfte skulle kunna plockas bort från materialet på ett maximalt tillförlitligt sätt. På diskrimineringsombudsmannens byrå gjordes först en bortgallring av de svar som helt uppenbart getts i syfte att sabotera utredningen. Dessa svar använde rasistiskt språk eller koduppsättning som används av extremhögern. I det andra gallringsskedet användes en extern forskare. På så sätt undveks en situation där myndigheten själv gjorde gallringen av svar i en utredning som partiellt gällde också den egna verksamheten.

GALLRINGSKRITERIER

FÖRSTA GALLRINGSSKEDET

De svar som gallrades bort i första skedet omfattade formulär, som omedelbart kunde bedömas som icke-valida. Svaren i fråga innehöll språkanvändning som tydligt var rasistisk, vilken inte användes för att beskriva den egna diskrimineringsupplevelsen, olika rasistiska koder och memer som extremhögern använder samt språkbruk som i övrigt klart var osakligt.

De formulär som valdes till det andra skedet innehöll svar, som inte uppfyllde ovan nämnda kriterier, men som väckte motiverade misstankar om att det inte handlade om ett genuint svar.

- Svar med samma svar i varje punkt.
- De svar där respondenten uppgav att hen inte alls upplevt diskriminering i punkten "Upplever du att du bemötts sämre (diskriminerats) på grund av hudfärgen än någon annan bemöts, bemötts eller skulle kunna bemötas i Finland?" och likaså i punkten "Har du diskriminerats utifrån en annan grund utöver hudfärgen i Finland" och svarade med varje diskrimineringsgrund som nämns i undersökningen (etniskt ursprung, medborgarskap, språk, religion eller övertygelse, ålder, utländsk bakgrund, kön, sexuell läggning, könsidentitet, funktionsnedsättning, politisk övertygelse, ekonomisk ställning, övrigt).
- Svar där respondenten upplevt diskriminering utifrån alla nämnda diskrimineringsgrunder och diskriminering upplevts i alla situationer som nämndes i enkäten (vid ansökan om en arbetsplats, på arbetsplatsen, vid ansökan om en lägenhet, vid ansökan om en studieplats, i skolan/studierna, i kontakten med polisen, i social- och hälsovårdstjänster, i en offentlig lokal, i banktjänsterna, i fritidsaktiviteterna, i värnplikten/civiltjänsten, vid en ansökan inom rättssystemet, annanstans, jag har inte diskriminerats).
- Helhetsbedömning.
- Svar, där respondenten inte identifierade sig som en person med afrikansk bakgrund.

DET ANDRA GALLRINGSSKEDET (EXTERN FORSKARE)

SVAR SOM BEDÖMDES VARA VALIDA

En extern forskare med ansvar för analysen av svaren ansvarade för andra skedets gallring av svaren. Hela svarsmaterialet överlämnades till hen. Efter gallringen avlägsnades 389 svar som bedömdes vara icke-valida för utredningen. Dessa svar var sådana:

- där samma respondent hade fyllt i enkäten flera gånger.
- där respondenten inte identifierat sig som en person med afrikansk bakgrund, utan till exempel som kurd.
- som tydligt innehöll förvrängd information, såsom att respondenten var elev, men på samma gång innehöll en ledande ställning i arbetslivet.
- som innehöll rasistisk retorik och rasistiska begrepp, som inte anknöt till beskrivningen av en egen upplevelse av diskriminering, eller rasistiska koder som används av extremhögern.
- Svar, där respondenten inte identifierade sig som en person med afrikansk bakgrund.

Utredning om diskrimineringen av afrofinländska personer



YHDENVERTAISUUS

VALTUUTETTU

DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN

OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐAÁITTARDEADDJI

WEBBENKÄT

Via enkäten samlar vi in information om diskriminering som personer med afrikansk bakgrund har upplevt. Förutom att få en uppfattning om diskrimineringsupplevelserna är syftet med enkäten att få kunskap om och förstå varför diskrimineringsfallen inte anmäls till diskrimineringsombudsmannen eller andra instanser. Materialet till utredningen samlas i första hand in via webbenkäten. Med enkäten kartläggs:

- medvetenhet om de egna rättigheterna
- synen på och upplevelserna av diskriminering
- upplevelser av diskriminering i arbetslivet
- upplevelser av diskriminering i skolvärlden
- orsaker till att man låtit bli att göra en anmälan om diskriminering

Syftet med utredningen är att få en bild av den rasistiska diskriminering på grund av hudfärg (alltså mörk hudfärg) som personer som bor i Finland och som identifierar sig som en person med afrikansk bakgrund upplevt. Det kan alltså handla om en person:

- som nyligen flyttat till Finland
- som är adopterad
- som är född i Finland
- vars ena eller båda föräldrar är födda i Afrika
- vars båda föräldrar är födda i Finland, men den ena eller båda har Afrikanska rötter
- som adopterats från Afrika till Finland
- som på något annat sätt har sina rötter i Afrika (t.ex. afrolatinsk eller afroamerikansk)

Enkäten finns på finska, svenska, engelska och somali. Om du hellre vill delta i en intervju, kan du kontakta michaela.moua@oikeus.fi eller 029 566 6826. Närmare och mera detaljerad information om utredningen och hur den genomförs finns på diskrimineringsombudsmannens webbplats <https://www.syrjinta.fi/web/SV/framsida>

Genom att svara på enkäten hjälper du diskrimineringsombudsmannen att ingripa i den diskriminering som personer med afrikanskt ursprung upplever i Finland. Med hjälp av det material som samlas in via webbenkäten kan ombudsmannen planera och rikta åtgärder som främjar rättigheterna och ställningen för personer med afrikanskt ursprung så att de ger bättre resultat än tidigare. Det är därför viktigt att just du deltar.

De uppgifter du lämnar in behandlas anonymt. Det går inte att identifiera dig utifrån dem. Också resultaten presenteras helt anonymt.

Det räcker ungefär 20 minuter att svara på enkäten. Om du vill ha mer information om utredningen kan du kontakta michaela.moua@oikeus.fi eller 029 566 6826

MEDVETET SAMTYCKE TILL ATT DELTA I UTREDNINGEN

I sitt forskningsarbete iakttar diskrimineringsombudsmannen god vetenskaplig praxis. Därför vill vi be dig om ett skilt medvetet samtycke till att delta i webbenkäten. Vänligen läs igenom följande punkter och fortsätt sedan till enkäten eller avbryt ditt deltagande.

- Jag förstår att alla uppgifter jag ger kommer att behandlas konfidentiellt. Det material som samlas in via webbenkäten används endast i forskningsarbetet så att den som svarat på enkäten inte kan identifieras utifrån enskilda svar.

- Jag förstår att jag har rätt att inte delta i denna webbenkät eller att avbryta mitt deltagande om jag så önskar.
- Jag godkänner att de svar jag ger i denna webbenkät kan användas i publikationer om undersökningen och i diskrimineringsombudsmannens arbete mot diskriminering av personer med afrikanskt ursprung.
- Jag godkänner att alla uppgifter jag lämnat in förvaras i en säker miljö som följer anvisningarna om data-skydd.
- Jag ger mitt samtycke till att det statistiska material som samlats in genom webbenkäten också lämnas in till samhällsvetenskapliga dataarkivet för att andra forskare ska kunna använda materialet i sin forskning. Jag förstår att det material som överläts har en sådan form att det inte går att identifiera mig utifrån materialet.

Bekräfta ditt samtycke till att delta i denna utredning som genomförs av diskrimineringsombudsmannen genom att gå vidare till enkäten.

BAKGRUNDSINFORMATION

Avsikten med de frågor som ställs i denna del är att få bakgrundsinformation om dig, som är viktig när resultaten ska tolkas. De svar du lämnar in går inte att koppla samman med dig.

1. Vilket är ditt kön?*

- kvinna
- man
- annat
- jag vill inte berätta

2. Hur gammal är du?*

- under 13
- 13–17
- 18–24
- 25–34
- 35–44
- 45–54
- 55–64
- 65+

3. Vilket är ditt modersmål?*

- finska
- svenska
- engelska
- somaliska
- Jag är flerspråkig
- Annat. Vilket?

4. Om du är flerspråkig, vilket språk använder du i din vardag?

5. Är du född i Finland?*

Ja

Nej

6. Har du adopterats till Finland?*

Ja

Nej

7. Hur länge har du bott i Finland?*

1-2 år

3-4 år

0-5 år

6-10 år

11-15 år

16-20 år

21-25 år

Över 25 år Jag bor inte i Finland

Annat. Vad?

8. Har du bott utomlands?*

Ja. Var?

Nej

9. Identifierar du dig som en person med afrikanskt ursprung? Ses du som en mörkhyad person i Finland? *

Ja

Nej

Annat. Vad?

10. Var bor du just nu? *

- Södra Finlands län
- Västra Finlands län
- Östra Finlands län
- Uleåborgs län
- Lapplands län
- Åland
- Utomlands

11. Vilken är den högsta examen du avlagt?*

- Ingen utbildning
- Grundskolan
- Grundskolan oavslutad
- Utbildning på andra stadiet (gymnasiet/yrkesinriktad utbildning)
- Högskoleexamen (yrkeshögskola, högskola)
- Forskarutbildning
- Övrig utbildning. Vad?

12. Vilken av följande beskriver din sysselsättningssituation för tillfället bäst?*

- Arbetslös
- Elev (grundskola)
- Studerande
- I arbete (heltid/deltid)
- Företagare
- Utanför arbetslivet (tar t.ex. hand om barn hemma)
- Värnpliktig/ civiltjänstgörare
- Pensionär
- Annat. Vad?

DISKRIMINERINGSUPPLEVELSER

I den här delen frågar vi hur du ser på den diskriminering du upplevt, hur ofta den upprepats och hurdan den är.

*Diskriminering är ojämlig behandling av människor för att de tillhör (eller antas tillhöra) en viss grupp, till exempel en viss etnisk grupp eller erkänner sig till en viss religion. Diskriminering kan vara ett enskilt ord eller en enskild situation eller en följd av samhällsstrukturen.

16. Upplever du att du blivit sämre behandlad (diskriminerad) på grund av hudfärg än någon annan blir behandlad, har behandlats eller kan bli behandlad i Finland?*

- Ja
- Nej
- Jag kan inte säga

17. Hur gammal var du när du för första gången upplevde diskriminering eller trakasserier på grund av hudfärg i Finland?*

- 2-5
- 6-9
- 10-14
- 15-19
- 20-25
- Jag är inte säker
- Annat. Vad?
- Jag har aldrig blivit diskriminerad

18. I vilka situationer har du diskriminerats på grund av hudfärg i Finland? Du kan välja flera än ett alternativ.*

- När du sökt en arbetsplats
- På arbetsplatsen
- När du sökt bostad
- När du sökt studieplats
- I skolan, i studierna
- Vid kontakt med polisen
- Inom social- och hälsovårdstjänster
- I ett offentligt utrymme. Var?
- Vid banktjänster
- I hobbyer
- I beväringstjänst / civiltjänstgöring. Vilken?
- När du sökt dig till rättssystemet
- Annanstans. Var?
- Jag har inte blivit diskriminerad

19. Vilken slags diskriminering har du råkat ut för i Finland? Du kan välja flera alternativ.

*etnisk profilering: i denna utredning avses att en person stoppas enbart eller i huvudsak på grund av sin etniska bakgrund/hudfärg av polisen eller någon annan aktör som ansvarar för säkerhet (t.ex. väktare/säkerhetsövervakare)

- verbala trakasserier
- fysiskt
- *etnisk profilering (polis eller andra instanser som ansvarar för säkerhet)
- jag blev inte betjänad
- jag fick sämre betjäning än andra
- min funktionsnedsättning blev inte beaktad som den borde
- Annat. Vad?

20. Har du diskriminerats för något annat än hudfärg i Finland?*

- Ja
- Nej
- Jag kan inte säga

21. Om du svarade ja, av vilka andra orsaker har du blivit diskriminerad? Du kan välja flera än ett alternativ.*

- etniskt ursprung
- medborgarskap/könsidentitet
- språk
- religion eller övertygelse
- ålder
- du är utlänning
- kön
- sexuell läggning
- könsidentitet
- funktionsnedsättning
- politisk övertygelse
- ekonomisk ställning
- Annat. Vad?

22. När du blev diskriminerad för annat än hudfärg, hurdan diskriminering handlade det om? Du kan välja flera alternativ.*

- verbala trakasserier
- fysiskt
- *etnisk profilering (polis eller andra instanser som ansvarar för säkerhet)
- jag blev inte betjänad
- jag fick sämre betjäning än andra (t.ex. på en restaurang)
- min funktionsnedsättning blev inte beaktad som den borde
- Annat. Vad?

23. Hur ofta upplever du diskriminering på grund av din hudfärg?*

- dagligen
- varje vecka
- varje månad
- några gånger i året
- aldrig
- Annat. Vad?

DISKRIMINERING INOM UTBILDNINGSEKTORN

I den här delen ställer vi frågor om den diskriminering du upplevt i skolvärlden.

24. Har du upplevt diskriminering på grund av hudfärg i skolan/studierna?

- Ja, jag har upplevt diskriminering på grund av etnicitet/hudfärg
- Jag har inte upplevt diskriminering på grund av etnicitet/hudfärg
- Jag har inte deltagit i utbildning i Finland
- Annat (t.ex. som förälder)

- Annat. Vad?

Reglerna i frågan

Har du upplevt diskriminering på grund av hudfärg i skolan/studierna?

Ja, jag har upplevt diskriminering på grund av etnicitet/hudfärg

Inga regler

Jag har inte upplevt diskriminering på grund av etnicitet/hudfärg

Inga regler

Jag har inte deltagit i utbildning i Finland

Regel: Hoppa till frågan

Om alternativet är valt hoppa till frågan Anser du att du upplevt diskriminering på grund av hudfärg i arbetslivet, också i samband med att du sökt ett jobb?

Annat (t.ex. som förälder)

Inga regler

25. Om du svarar ja, på vilket stadie har du upplevt diskriminering och/eller trakasserier?

Du kan välja flera än ett alternativ.

- småbarnspedagogik (daghem)
- grundskolan
- gymnasiet
- yrkesskola
- universitet, yrkeshögskola
- Annat. Vad?

26. Om du svarade ja, berätta i vilka situationer du upplevt diskriminering på grund av hudfärg.

- vid antagning av elever / studerande
- i studiehandledningen
- i undervisningssituationer
- bland andra elever (t.ex. under raster)
- Annat. Vad?

27. Om du svarade ja, berätta hurdan diskriminering du upplevt på grund av hudfärg i skolvärlden (du kan välja flera än ett alternativ).

- verbala trakasserier
- fysiskt
- min funktionsnedsättning blev inte beaktad som den borde
- Annat. Vad?

28. Vem har diskriminerat dig på grund av hudfärg? (du kan välja flera alternativ).

* Elevvård: skolpsykolog, kurator

- undervisningspersonal
- elevvården*
- elev/studerande
- studiehandledare
- skolhälsovårdare
- annan personal
- Någon annan. Vem?

29. Hur ofta upplever du/har du upplevt diskriminering på grund av hudfärg i skolvärlden?

- dagligen
- varje vecka
- varje månad
- några gånger i året
- aldrig
- Annat. Vad?

30. Beskriv gärna om du vill den diskriminering eller de trakasserier på grund av hudfärg som du upplevt i skolan / i samband med studierna.

DISKRIMINERING I ARBETSLIVET

I denna del ställer vi frågor om dina upplevelser av diskriminering i arbetslivet, också vid rekrytering, alltså i samband med att du sökt jobb.

31. Anser du att du upplevt diskriminering på grund av hudfärg i arbetslivet, också i samband med att du sökt ett jobb? *

- Ja. Jag har upplevt diskriminering på grund av hudfärg
- Nej. Jag har inte upplevt diskriminering på grund av hudfärg
- Jag kan inte säga

Reglerna i frågan

Anser du att du upplevt diskriminering på grund av hudfärg i arbetslivet, också i samband med att du sökt ett jobb?

Ja. Jag har upplevt diskriminering på grund av hudfärg

Inga regler

Nej. Jag har inte upplevt diskriminering på grund av hudfärg

Regel: Hoppa till frågan

Om alternativet är valt hoppa till frågan Anmälde du den diskriminering som du upplevde någonstans?

Jag kan inte säga

Inga regler

Fråga: **Har du upplevt diskriminering på grund av hudfärg i skolan/studierna?**

Jo: *Hoppa till frågan* regeln för denna fråga

32. Om du svarade ja, inom vilken sektor har du upplevt diskriminering på grund av hudfärg? Du kan välja flera än ett alternativ.

- Företag
- Myndighet
- Annat. Vad?

33. Om du svarade ja, berätta i vilka situationer du upplevt diskriminering på grund av hudfärg (du kan välja flera än ett alternativ).

- När du sökt ett arbete
- i lönen
- i samband med befordringar
- i samband med att få delta i en utbildning som arbetsgivaren erbjuder
- när ett arbetsförhållande upphör
- i behandlingen på arbetsplatsen
- i samband med familjeledigheter

34. När du blev diskriminerad på grund av hudfärg i arbetslivet, hurdan diskriminering handlade det om? Du kan välja flera än ett alternativ.

- verbala trakasserier
- fysiskt
- min funktionsnedsättning blev inte beaktad som den borde
- Annat. Vad?

35. Vem har diskriminerat dig på grund av hudfärg i arbetslivet? (du kan välja flera alternativ).

- arbetsgivaren
- en anställd
- en kund
- en person utanför arbetsgemenskapen
- Annat. Vem?

36. Hur ofta upplever du/har du upplevt diskriminering på grund av hudfärg i arbetslivet?

- dagligen
- varje vecka
- varje månad
- några gånger i året
- aldrig

37. Beskriv om du vill en situation i arbetslivet där du blivit diskriminerad på grund av hudfärg.

ATT ANMÄLA DISKRIMINERING

Fyll också i denna del, om du i någon av de tidigare delarna uppgett att du upplevt diskriminering. I denna del vill vi veta hur du anmält den diskriminering som du upplevde.

38. Anmälde du den diskriminering som du upplevde någonstans?

- Ja
- Nej
- Jag minns inte

Reglerna i frågan

Anmälde du den diskriminering som du upplevde någonstans?

Inga regler i denna fråga

Fråga: **Anser du att du upplevt diskriminering på grund av hudfärg i arbetslivet, också i samband med att du sökt ett jobb?** Jo: *Hoppa till frågan regeln för denna fråga*

39. Vart anmälde du den diskriminering som du upplevde (du kan välja flera alternativ)?

- Diskrimineringsombudsmannen
- Jämställdhetsombudsmannen
- Arbetarskyddsmyndigheten
- Polisen
- En organisation
- Brottsofferjouren
- En förman
- En lärare
- Rektorn
- Fackförbundet
- Arbetarskyddsfullmäktige
- Förtroendemannen
- Jag anmälde inte diskrimineringen
- Annan instans. Vilken?

40. Om du anmälde diskrimineringen, vilket slags stöd hade du behövt för att det skulle ha varit ännu enklare att anmäla diskrimineringen?

- Bättre kännedom om mina rättigheter
- Bättre kännedom om till vilka myndigheter jag kan göra en anmälan
- Stöd åt offer
- Bättre tillgängliga anmälningsprocesser
- Annat. Vad?

41. Om du inte anmälde diskrimineringen, varför gjorde du det inte (du kan välja flera alternativ)?

*etnisk profilering: i denna utredning avses att en person stoppas enbart eller i huvudsak på grund av sin etniska bakgrund/hudfärg av polisen eller någon annan aktör som ansvarar för säkerhet (t.ex. väktare/säkerhetsövervakare)

- Jag visste inte att jag kan anmäla diskriminering
- Jag visste inte vart jag kan anmäla diskriminering
- Det var för besvärligt att rapportera diskrimineringen
- Jag litar inte på myndigheterna
- Jag trodde att det kostade att göra en anmälan
- Någon hindrade eller ville hindra mig
- Det ändrar inte på något
- Det är en normal del av mitt liv
- Jag orkar inte. Det händer för ofta
- Processen är för byråkratisk
- Jag är rädd för negativa följder
- Språksvårigheter
- Jag skämdes över den diskriminering som skett
- Annat, vad?

42. Om du upplevt diskriminering som du inte anmält, hurdant stöd eller information hade du behövt?

- Bättre kännedom om mina rättigheter
- Bättre kännedom om olika myndighetsinstanser
- Stöd åt offer
- Mera tillgänglig anmälningsprocesser
- Stöd eller uppmuntran från närstående
- Annat. Vad?

43. Om du inte anmält diskrimineringen åt någon, vad var orsaken till detta?

- Jag visste inte att jag kan anmäla diskriminering
- Jag visste inte att det fanns en diskrimineringsombudsman
- Jag var rädd att man diskriminerar mig när jag gör en anmälan
- Processen är för invecklad/byråkratisk
- Jag trodde att det kostar/
- Det ändrar inte på något
- Jag skämdes över den diskriminering jag upplevt/
- Språksvårigheter
- Jag fick inte den information jag behövde från webbplatsen/via telefon
- Annat. Vad?

VAR KAN MAN FÅ HJÄLP OM MAN UPPLEVER DISKRIMINERING?

I den här delen vill vi att du uppskattar hur väl du känner till dina rättigheter om du blir diskriminerad.

44. Hur bra upplever du att du vet vad diskriminering innebär?*

- Väldigt dåligt
- Dåligt
- I viss mån
- Bra
- Väldigt bra

45. Vet du vilka rättigheter du har om du utsätts för diskriminering eller trakasserier?*

- Ja
- Nej
- Det beror på situationen
- Jag kan inte säga

46. Känner du till någon instans i Finland som erbjuder hjälp och rådgivning för dem som upplevt diskriminering?

- Ja. Vilken?
- Nej

47. Har du någonsin hört talas om följande myndigheter?

	Ja	Nej
Arbetarskyddsmyndigheterna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diskrimineringsombudsmannen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

RESPONS

Här kan du ge oss respons om ämnet eller enkäten eller uppge att du är intresserad av att delta i en intervju.

48. Skulle du vilja berätta om den diskriminering du upplevt i en intervju? För utredningen intervjuar vi personer som upplevt diskriminering också i telefon eller direkt. I intervjuerna diskuterar vi mera ingående om dina upplevelser av diskriminering och hur de påverkar din vardag.

Om du är intresserad av att delta i intervjun eller om du vill ha mera information om den, kan du kontakta michaela.moua@oikeus.fi eller 029 566 6826. Intervjun ordnas enligt din tidtabell.

- Ja Nej

49. Respons

Kom ihåg att trycka på sänd!

BILAGA 3: INTERVJUBLANKETT

INTERVJUBLANKETT

Utredning över diskriminering av personer med afrikansk bakgrund och orsakerna till underrapporteringen av diskrimineringen

Under 2019–2020 genomför diskrimineringsombudsmannen en utredning vars syfte är att få information om erfarenheten av diskriminering i vardagen bland personer med afrikansk bakgrund.

Syftet med de individuella intervjuerna är att samla in egna erfarenhetsberättelser av personer med afrikansk bakgrund rörande den diskriminering som de upplevt i konkreta situationer i vardagen.

[Intervjuobjektet underrättas vid behov vad det handlar om och vad som görs.]

Informerat samtycke att delta i undersökningen

Kom ihåg att webbenkäten omfattade ett informerat samtycke, i vilket det redogjordes hur och för vilken undersökning resultaten används.

Vill du att jag läser igenom det medvetna samtycket en gång till, eller får jag samtycke av er redan nu? Ni måste ge samtycke för att vi ska kunna börja intervjun. Jag vill ännu påminna er om att ni har rätt att vägra svara på frågorna och att avbryta intervjun om ni så önskar.

Informerat samtycke att delta i undersökningen

Diskrimineringsombudsmannen tillämpar god forskningspraxis i sitt forskningsarbete. Därför vill vi separat be om ett informerat samtycke av dig rörande deltagandet i intervjun.

Vänligt läsa igenom följande punkter:

- Jag förstår att alla uppgifter som jag gett behandlas konfidentiellt. Det material som samlats in med intervjun används enbart för forskningsanvändning på så sätt att intervjuobjektet inte kan identifieras utifrån enskilda svar.
- Jag förstår att jag har rätt att vägra delta i denna intervju och rätt att avbryta intervjun om jag så önskar.
- Jag accepterar att de svar jag gett i denna intervju kan utnyttjas i publikationer relaterade till undersökningen och i diskrimineringsombudsman-

nens arbete mot diskriminering av personer med afrikansk bakgrund.

- Jag accepterar att alla uppgifter som jag lämnat förvaras i en säker miljö med efterlevnad av anvisningarna om dataskydd.

UNDERSKRIFT (Om intervjun görs ansikte mot ansikte):
NAMN (Om intervjun görs per telefon):

DATUM:

1. Upplevelse av diskriminering

Jag frågar först om din syn på den diskriminering som du upplevt, dess frekvens och dess art. Upplever du att du mött diskriminering på grund av din hudfärg?

2. Diskrimineringsfall:

Nu ber jag dig att berätta närmare om diskrimineringsfallet i utbildningen/arbetslivet. Kan du vänligen berätta med egna ord; Vad hände? Var hände det? När hände det?

3. Egna känslor

Hur kände du dig i denna situation?

4. Anmälning av diskriminering

Hur framskred ärendet efter diskrimineringshändelsen? Kontaktade du någon? Fick du hjälp eller råd av någon rörande hur du hade kunnat förfara i situationen? Gjorde du eller någon annan en anmälan om diskriminering? Vart/till vem? Diskuterade du fallet med någon efteråt? Fick du kollegialt stöd?

5. Hur situationen löstes

Var du nöjd med slutresultatet? Om inte, hur hade du velat att ärendet löstes? Vilken hade varit den bästa lösningen i situationen? Vad skulle du ha önskat av ärendets fortsatta hantering? (t.ex. nyttjande av kundrespons eller klagomålsförfarande) Hur önskar du nu i efterhand att du skulle ha förfarit i diskrimineringsituationen?

6. Framtiden

Vad önskar du av diskrimineringsombudsmannen rörande ingripandet mot diskriminering?

7. Till sist

Feedback på enkäten, webbenkäten och intervjun.

Annan feedback relaterad till ämnet.

Tack för era svar!



TILLSAMMANS
för likabehandling!



DISKRIMINERINGS

OMBUDSMANNEN

YHDENVERTAISUUSVALTUUTETTU

NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN

OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐAÁITTARDEADDJI