

# Utredning om diskrimineringsupplevelser hos personer med afrikanskt ursprung

## DISKRIMINERING PÅVERKAR HELA LIVET FÖR PERSONER MED AFRIKANSK BAKGRUND

Det här är ett sammandrag av diskrimineringsombudsmannens utredning om människor med afrikanskt bakgrunds upplevelse av diskriminering. Utredningen i sin helhet på finska samt övrigt material i utredningen finns på adressen [www.syrjinta.fi](http://www.syrjinta.fi)

### INLEDNING

I Finland är afrofbisk<sup>1</sup> rasistisk diskriminering ett utbredd fenomen i samhället som påverkar människor med afrikanskt bakgrunds liv och välbefinnande på alla nivåer och områden i samhället. Denna rasism, vars huvudsakliga motiv är afrikanskt bakgrund, är afrofobi. Bland de anmälningar om diskriminering på grund av ursprung som kommit in till diskrimineringsombudsmannens byrå utmärker sig inte afrikanskt bakgrund i någon större grad. Därför har diskrimineringsombudsmannen genom utredningen velat få en djupare förståelse för i första hand underrapporteringen och de bakomliggande orsakerna samt den rasistiska diskrimineringen och dess många konsekvenser för personer med afrikanskt bakgrund och deras liv i Finland.

Utredningen lyfte särskilt fram orsakerna till underrapporteringen, utvecklingsbehoven när det gäller åtgärder mot diskriminering samt rasism och strukturell diskriminering inom utbildning och arbetslivet. För att främja likabehandling bland personer med afrikanskt bakgrund var det enligt diskrimineringsombudsmannen viktigt att samla in information om upplevelser av diskriminering i vardagen samt om orsakerna bakom underrapporteringen.

<sup>1</sup> **Afrofobi** är en särskild form av rasism vars motiv är just afrikanskt bakgrund och som riktar sig mot personer, grupper och samfund med afrikanskt bakgrund. Det yttersta syftet med afrofobi är att avhumanisera och det är kopplat till historiska orättvisor som svarta människor upplever, såsom kolonialism och negativa stereotyper som förknippas med dem genom rasifieringsprocessen. Afrofobi kan anta många former, alltifrån diskriminering till våld, inklusive rasistisk hatretorik. Det kan ta sig uttryck i rasistisk diskriminering mellan individer och grupper, som visar sig i form av fördomar, återgivning, föreställningar och rädslor samt strukturell afrofbisk rasism och diskriminering.

## DISKRIMINERING PÅVERKAR ALLA DELAR AV LIVET FÖR PERSONER MED AFRIKANSK BAKGRUND

- Merparten av respondenterna tvingas möta diskriminering varje månad, varje vecka eller till och med varje dag.
- De första upplevelserna av rasism har de redan under skolåldern inom småbarnspedagogiken eller de första årskurserna i grundskolan.
- Rasistisk diskriminering och trakasserier är särskilt vanligt i offentliga stadsutrymmen, i arbetslivet eller när man söker sig till det samt inom utbildning. Det sker också inom offentliga tjänster, såsom social- och hälsovårdstjänsterna.

Jag upplever inte att jag har samma... möjligheter som de andra här. Och det att jag måste förklara mig hela tiden. Det är väldigt tungt att leva.



Jag har bara godtagit det, jag har aldrig anmält någon diskriminering som jag har upplevt.

anmälan om diskriminering görs i praktiken samt om rättsskyddssystemet för diskriminering i allmänhet. För att åtgärda situationen krävs det också åtgärder från diskrimineringsombudsmannens och regionförvaltningsverkens sida, som är de som övervakar diskrimineringen.

### RASISM FÖREKOMMER PÅ ALLA UTBILDNINGSTADIER, FRÅN OCH MED SMÅBARNSPEDAGOGIKEN

- En klar majoritet av de som svarade på enkäten har upplevt diskriminering inom utbildning (67 %).
- Rasism förekommer och måste bemötas på alla utbildningsstadier av både undervisningspersonalen och andra studerande.
- Upplevelserna av diskriminering är verbala trakasserier och kränkningar av den fysiska integriteten, och ofta även icke-verbala handlingar såsom utestängning från en grupp.
- Rasifiering och stereotypisering utifrån de studerandes hudfärg, etnicitet och/eller religion påverkar till exempel studiehandledningen och bedömningen i skolvärlden.

Hela 67 procent av respondenterna som har gått utbildning i Finland har upplevt diskriminering eller trakasserier på grund av hudfärg under utbildningen. Rasism förekommer och man tvingas bemötas den inom alla delområden av utbildningen som omfattas av enkäten. Enligt respondenterna kommer den både från andra studerande och undervisningspersonalen, men också från den övriga personalen, såsom kuratorn och skolhälsovårdaren. Det är mycket oroväckande att nästan en femtedel av re-

spondenterna har upplevt diskriminering redan före skolåldern, inom småbarnspedagogiken. Mest diskriminering har det förekommit i interaktioner med andra elever när lärarna inte har haft ett vakande öga över dem, till exempel under rasterna.

Rasismen framträder enligt respondenterna på många olika sätt i skolorna, till exempel i form av ned-sättande och respektlöst språkbruk, nedvärdering och mobbning, både från lärares och andra studerandes sida. Det är häpnadsväckande att nästan en tredjedel (27 %) också har upplevt fysiskt våld i skolan. Utöver verbala trakasserier och våld nämndes även icke-verbala handlingar såsom utestängning ur gruppen.

Enligt utredningen sker rasifierad<sup>1</sup> handledning i åtminstone två av utbildningens strukturer: i elevhandledningen samt i ämnet finska som andra språk och litteratur (S2).

<sup>1</sup> **Rasifiering:** En sociologisk process i vilken människor indelas i grupper utifrån deras yttliga eller antagna egenskaper. Det är en historisk process där grupper förknippas med egenskaper, antaganden och sociala hierarkier, som definierar dem, till exempel seder och bruk, språk, historia, religion, förmågor, moral, personlighet och intelligens. Definitionen grundar sig i hög grad på fördomar, föreställningar, skämt, rädslor och stereotyper. Rasifieringsprocessen leder till rasistisk och diskriminerande verksamhet: Utifrån fiktiva sociala hierarkier behandlas representanter för grupperna medvetet eller omedvetet ojämnt och genom dem berättigar man diskriminerande verksamhet. Definitioner och betydelser som förknippas med de rasifierade grupperna ses som medfödda och oföränderliga. Förutom afrofinländare är bland annat romer, samer och ryssar i Finland rasifierade grupper.

Lärarna har aldrig ingripit i rasism som pågått under hela grundskolan, utan har underskattat mina upplevelser under hela skoltiden. I högstadiet drabbades jag av en allvarlig depression. En orsak var rasism och att man inte ingrep i den.

I elevhandledningen styrs i synnerhet kvinnor mot arbeten inom omsorgsbranschen. Respondenterna berättade att de i elevhandledningen rekommenderades yrkesutbildning till exempel inom vårdsektorn i stället för gymnasium och högskolestudier, trots att de hade finska som modersmål och var framgångsrika i skolan samt var intresserade av andra saker.

På utbildningsstadierna innan högskoleutbildning har respondenter med finska som modersmål och/eller med goda kunskaper i finska hänvisats till finska som andra språk och ämnet litteratur (S2), trots att de inte hade behövt det. Det har lett till att de inte fått möjligheten att utveckla sina kunskaper i det akademiska språket på ett optimalt sätt. Avvikelsen från vithetsnormen har lett till att man har antagit att de har ett annat modersmål än finska.

Högskolorna har skärpt sin praxis för att påvisa språkkunskaper så att de studerande som studerat S2-ämnet försätts i en ojämlik ställning. De diskriminerande följderna av studier i S2-ämnet är ett typiskt exempel på en skenbart neutral och jämlikhetsinriktad praxis i strukturerna, som dock leder till många olika missförhållanden.

Av utredningen framgår att flera respondenter upplever att undervisningspersonalen inte ingriper med tillräckligt allvar i rasistisk diskriminering i skolan. Det är dock läroanstalten och utbildningsarrangören som ansvarar för att inlärningsmiljön är trygg.

Avvikelsen från vithetsnormen<sup>1</sup> inverkar på hur de blir sedda och behandlade i skolan både av undervisningspersonalen och andra studerande. Rasifiering och stereotypisering utifrån de studerandes hudfärg, etnicitet och/eller religion påverkar till exempel studiehandledningen och bedömningen i skolvärlden.

#### ARBETSGIVARNAS KUNSKAPER OM SKYLDIGHETERNNA ENLIGT DISKRIMINERINGSLAGEN MÅSTE ÖKA

- Man tvingas möta diskriminering i arbetslivet och när man söker sig till arbetslivet från arbetsgivarens, andra arbetstagares och kundernas sida.
- Diskriminering förekommer både vid rekrytering och i anställningsvillkoren. Fördomar och rasism påverkar dessutom arbetsledningen och arbetsmiljön negativt.
- Från arbetsledningens sida visar sig diskriminering i synnerhet i form av ett ifrågasättande av arbetstagarens kompetens och en passiv attityd till trakasserier på arbetsplatsen, och till och med som deltagande i kränkningar på grund av hudfärg. Attityderna bland arbetsledningen har stor betydelse för arbetsmiljön.

<sup>1</sup> **Vithetsnormen:** Termen refererar inte så mycket till hudfärg utan till osynliga sociala hierarkier och maktförhållanden, i vilka det västerländska och europeiska betraktas som en norm som definierar samhällsstrukturerna. Normaliteten kommer fram först när man avviker från den.



Under min karriär har jag nekats vissa förmåner, till exempel något så uppenbart som fast arbete, trots att jag arbetat på samma företag i över tre år. Det värsta är tystnaden från kollegerna, som bara ser på från sidan utan att säga något.

Man tvingas möta diskriminering i arbetslivet och när man söker sig till arbetslivet från arbetsgivarens, andra arbetstagares och kundernas sida. 60 procent av de av respondenterna som deltagit i arbetslivet eller sökt sig till arbetslivet har upplevt diskriminering. Respondenterna upplever diskriminering från arbetsgivarens, kollegernas och kundernas sida och det sker både inom den privata och den offentliga sektorn. Respondenterna upplever särskilt diskriminering vid rekrytering och i bemötandet på arbetsplatsen. Respondenterna upplever också att det kan vara svårare och gå långsammare att avancera i karriären trots utbildningsbakgrund

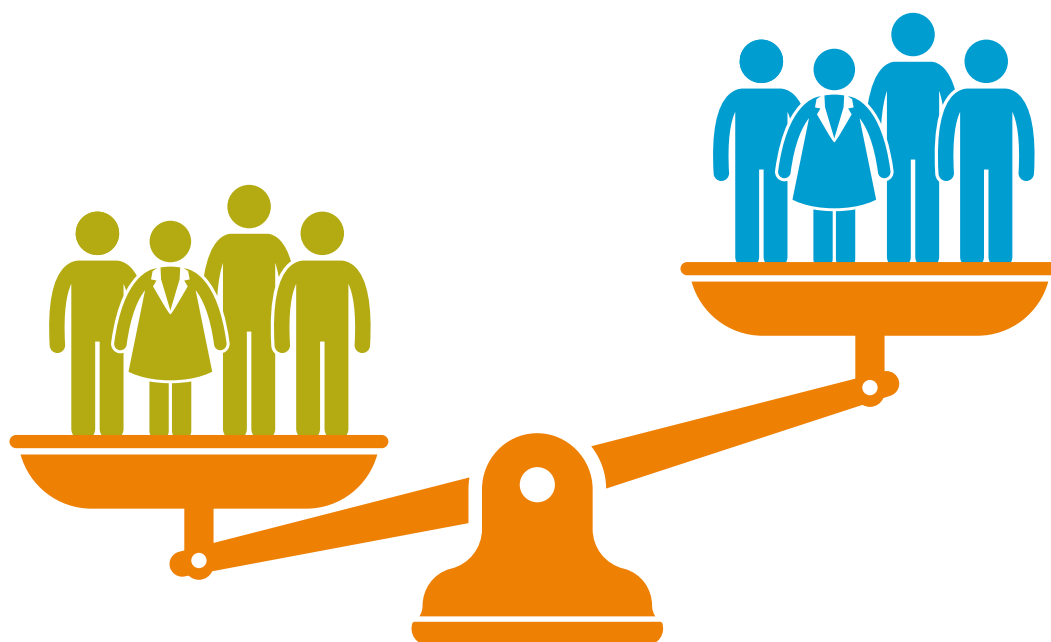
och arbetsprestation. Diskriminering framkommer dessutom i lönesättningen och andra förmåner i anslutning till anställningsförhållandet.

Diskriminering förekommer både vid rekrytering och i anställningsvillkoren. Fördomar och rasism påverkar dessutom arbetsledningen och arbetsmiljön negativt. Från arbetsledningens sida visar sig diskriminering i synnerhet i form av ett ifrågasättande av arbetstagarens kompetens och en passiv attityd till trakasserier på arbetsplatsen, och till och med som deltagande i kränkningar på grund av hudfärg. Attityderna bland arbetsledningen har stor betydelse för arbetsmiljön.

Både kollegernas och kundernas, exempelvis patienternas, delaktighet i diskrimineringen kan visa sig i form av grova rasistiska trakasserier. Andra arbetstagares delaktighet som diskriminerande part lyftes fram i stor utsträckning. I exemplen på kollegers beteende lyfte man fram ifrågasättande av kompetensen och besvikelse över bristen på stöd, vilket framgår av att kollegerna tyst accepterar rasistiska kränkningar eller särbehandling.

Arbetsgivarnas agerande för att få bort trakasserier är bristfälligt och många upplever att de blir utan stöd, i synnerhet när de utsätts för förolämpningar från kunder.

Trakasserier mot kvinnor sker ofta i kombination med sexualiserad rasism.



## SLUTORD

Afrofobisk rasism och diskriminering är allvarliga samhällsproblem i Finland som måste identifieras och erkännas i högre grad än i dag. Utöver den här utredningen visar många undersökningar, kontakter med diskrimineringsombudsmannen och polisens hatbrottsstatistik att rasism är vanligt förekommande.

Med hjälp av den användbara information som man fått genom utredningen strävar diskrimineringsombudsmannen efter att på ett mer effektivt sätt ingripa i den diskriminering människor med afrikansk bakgrund upplever i Finland. Informationen är till hjälp i planeringen och när det gäller att rikta åtgärder som främjar likabehandling av personer med afrikansk bakgrund på ett mer framgångsrikt sätt än tidigare.

En förutsättning för ett jämlikt samhälle och för att de grundläggande och mänskliga rättigheterna ska kunna tillgodoseas för de mest utsatta är att myndigheterna får aktuell information om diskriminering. Aktuell information om diskriminering gör det möjligt att rikta åtgärderna och resurserna så att de får största möjliga effekt. Underrapportering av diskrimineringsupplevelser är alltså ett problem även för diskrimineringsombudsmannens verksamhet.

Förhoppningsvis kommer även andra myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare ha nytta av utredningen. I synnerhet de myndigheter och andra aktörer som har ansvar för att skyldigheten att främja likabehandling förverkligas i utbildningen och arbetslivet bör sätta sig in i de problem som utredningen lyfter fram. Vi kommer att diskutera ämnet med bland annat undervisnings- och kulturministeriet, arbets- och näringsministeriet samt regionförvaltningsverkens arbetarskyddsmyndigheter.

Arbetet mot rasism kräver ansvar, engagemang och stöd. Att helt få bort rasistisk hatretorik skulle vara ett viktigt steg. Så länge hatretorik och det rasistiska språkbruk som förekommer i den politiska debatten är nästan salongsfärdigt främjar det spridningen av rasism och tar botten ur allt arbete mot rasism och diskriminering. För att kunna ändra diskriminerande attityder och strukturer måste myndigheterna ta kunskapen om rasism och diskriminering på allvar och iakttä sin skyldighet att främja likabehandling på ett betydligt mer effektivt sätt.

