**PRESSMEDDELANDE**

|  |  |
| --- | --- |
| 2011-12-19 | Presstelefon: 08-120 20 710 |

# Åldersdiskriminering vanligt vid rekrytering

**Både yngre och äldre arbetssökande upplever åldersdiskriminering i rekryteringssituationer medan äldre diskrimineras när det gäller kompetensutveckling. Det visar en ny studie om åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv, gjord på uppdrag av DO.**

Rapporten bygger på underlag från fokusgrupper med sammanlagt 23 personer i åldrarna 22-61 år, 14 kvinnor och nio män från fyra olika typer av arbetsplatser.

Studien tyder på att det finns en föreställning av hur personer i olika åldrar förväntas vara. Dessa förväntningar ligger till grund för hur arbetsgivaren fördelar arbetsuppgifterna så att t.ex. yngre personer får ansvara för försäljning och kundkontakter medan äldre arbetar med uppgifter inom organisationen.

Vidare pekar resultaten på att det existerar en föreställning om ”kronologisk ålder” bygger på uppfattningen om hur länge en individ kan tänkas stanna på en arbetsplats. Yngre förväntas stanna längre tid och därmed blir det olönsamt att satsa resurser för kompetensutveckling på äldre. Sett mot den bakgrunden blir den lagstadgade pensionsåldern problematisk; en ”stupstock” när 65-åringar förväntas lämna arbetsplatsen.

Någon sådan ”slutpunkt” finns inte för yngre, vilket bidrar till en föreställning om att deras tid på arbetsplatsen skulle vara obegränsad. I själva verket visar statistik från SCB att 80 procent av dem som bytte arbetsplats åren 2007-2008 var mellan 20 och 49 år medan endast sex procent var 60 år och äldre.

– Rapporten bekräftar DO:s tidigare erfarenheter om diskrimineringsgrunden ”ålder”. Åldersdiskriminering ser olika ut beroende på bakgrund och faktorer såsom kön och etnicitet, säger diskrimineringsombudsman Agneta Broberg.

Det saknas enhetlig forskning om trakasserier och diskriminering baserade på ålder. Det är också svårt att få fram säkra siffror av åldersdiskriminering inom arbetslivet eftersom sambanden mellan upplevd och strukturellt befintlig diskriminering är så svåra att belägga.

DO skulle gärna se ytterligare studier om det som i rapporten kallas ”den föränderliga ålderspositionen”, d.v.s. att vi ser olika på åldersdiskriminering beroende på vilken ålder vi själva är i.

– Rapportens slutsats är att det är svårt att påvisa åldersdiskriminering utifrån isolerade ärenden. Mot den bakgrunden är lagens individskydd otillräckligt, säger diskrimineringsombudsman Agneta Broberg.

– Jag ser därför gärna att lagens krav om förebyggande åtgärder i arbetslivet för att främja likabehandling utökas med diskrimineringsgrunden ”ålder”, avslutar Agneta Broberg.

**Bakgrund:**

Den nya diskrimineringslagen från 2009, innehåller ett förbud mot åldersdiskriminering som främst skyddar människor oavsett ålder i arbetslivet.

DO, som tillsynsmyndighet över lagen, gav 2009 i uppdrag åt Clary Krekula, docent i sociologi vid Karlstad universitet, att göra en första studie om upplevelser av ålder och åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv.

Studien bygger på fokusgruppsintervjuer med 23 personer från olika arbetsplatser:

* Manligt dominerad arbetsplats och med stor andel fysiska arbetsuppgifter.
* Stor arbetsplats med stor andel anställda med akademisk utbildningsnivå och med jämn könsfördelning.
* Stor arbetsplats med kvinnlig dominans och med stora inslag av fysiska arbetsuppgifter.
* Flera olika arbetsplatser av olika storlek och med olika personalsammansättning.

Under 2010 fick DO 214 anmälningar rörande åldersdiskriminering i arbetslivet. Ca 60 procent av dem kom från män. Majoriteten av anmälningarna handlade om diskriminering på grund av hög ålder.

Hösten 2010 kom AD:s första dom gällande åldersdiskriminering gällande en 62-årig kvinna som sorterades ut av Arbetsförmedlingen vid rekrytering till en tjänst som jobbcoach. AD bedömde att Arbetsförmedlingen gjort sig skyldig till diskriminering och dömde Arbetsförmedlingen att betala 75 000 kronor i diskrimineringsersättning till den drabbade kvinnan

I maj i år meddelade AD att det var åldersdiskriminering när SAS sade upp 25 kabinanställda, som fyllt eller skulle fylla 60 år, med motiveringen att de kunde ta ut tjänstepension. SAS dömdes att betala 125 000 kronor till var och en i diskrimineringsersättning.

Detta är DO
Diskrimineringsombudsmannen (DO) arbetar mot diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller -uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. DO tar emot och utreder anmälningar från människor som anser att de utsatts för diskriminering.
Vi övervakar också att arbetsgivare, universitet och skolor arbetar för att motverka diskriminering och för att ge anställda, studenter och elever lika möjligheter.