

# Åldersdiskriminering och ålderism i arbetslivet

*Rapport 18*

*Eva-Maria Svensson*

DELEGATIONEN FÖR

**senior**   
**arbetskraft**



# Åldersdiskriminering och ålderism i arbetslivet

*Eva-Maria Svensson*

*Rapport 18  
Delegationen för senior arbetskraft  
S 2018:10*



---

STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

---

Samtliga rapporter i serien finns att ladda ner gratis på [www.seniorarbetskraft.se](http://www.seniorarbetskraft.se)  
eller kan beställas från Delegationen för senior arbetskraft.  
E-post: [s.seniorarbetskraft@regeringskansliet.se](mailto:s.seniorarbetskraft@regeringskansliet.se)

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet  
Omslag: Elanders Sverige AB  
Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2020

ISBN 978-91-985773-8-9

# Förord

Delegationen för senior arbetskraft har i uppdrag att verka för ett mer inkluderande och åldersoberoende synsätt i arbetslivet. Delegationen ska sammanställa och sprida kunskap om forskning om äldres möjligheter och även föreslå åtgärder som motverkar åldersdiskriminering för att bättre tillvarata senior erfarenhet.

Som en viktig del av arbetet med uppdraget har delegationen valt att ta fram en serie underlagsrapporter som på olika sätt behandlar senior arbetskraft. Ambitionen är att bidra till en öppen och kunskapsbaserad debatt där en rad olika perspektiv görs tillgängliga. Författarna ansvarar för innehåll och bedömningar i rapporterna, som utgör ett värdefullt underlag till delegationens arbete.

Den här underlagsrapporten, *Åldersdiskriminering och ålderism i arbetslivet*, har utarbetats av Eva-Maria Svensson, professor i juridik vid Göteborgs universitet. Rapporten visar bland annat att ålderism i arbetslivet inte motverkas enbart genom diskrimineringslagens skydd mot åldersdiskriminering utan också kräver andra och bredare åtgärder, som t.ex. arbetsgivares arbete med aktiva åtgärder.

Maria Söderberg och Viktoria Bergström, sekreterare i delegationen, har ansvarat för arbetet med underlagsrapporten.

Stockholm i februari 2020

Anders Ferbe  
Ordförande i Delegationen för senior arbetskraft



# Innehåll

<b>Inledning .....</b>	<b>7</b>
<b>Ålder som grund för fördomar och diskriminering .....</b>	<b>11</b>
<b>Åldersdiskriminering enligt diskrimineringslagen .....</b>	<b>15</b>
<b>Förekomst av ålderism och åldersdiskriminering .....</b>	<b>21</b>
<b>Slutsatser .....</b>	<b>33</b>
<b>Referenser .....</b>	<b>37</b>





# Inledning

Problemet med åldersdiskriminering i arbetslivet har under 2000-talet uppmärksammats i stigande grad.<sup>1</sup> Arbetslivsdirektivet från 2000 (direktiv 2000/78/EG) syftade till att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av bland annat ålder. I Sverige kom ålder att införas som diskrimineringsgrund i och med antagandet av diskrimineringslagen 2009. Tidigare fanns dock visst skydd för äldre arbetstagare i t.ex. lagen om anställningsskydd (LAS). Till en början var det just arbetslivet som var i fokus i diskrimineringslagen även om tillämpningsområdet har utökats över tid till att omfatta också andra samhällsområden. Vidare omfattades från början ålder endast av lagens diskrimineringsförbud men inte av krav på aktiva åtgärder. Ett sådant krav infördes dock 2017 och gäller numera alla diskrimineringsgrunder.<sup>2</sup>

Åldersdiskriminering som baseras på stereotypa och ofta negativa föreställningar, dvs. det som fångas med begreppet ålderism, drabbar inte bara den seniora arbetskraften. Alla åldrar kan vara föremål för stereotypa föreställningar och alla personer kan i olika situationer drabbas negativt av sådana föreställningar, men fokus i denna rapport är på senior arbetskraft, alltså på den grupp av personer som befinner sig i senare delen av arbetslivet eller i eller strax efter övergången till pension. Anledningen till att problemet med ålderism och åldersdiskriminering för denna grupp är ämnet för denna rapport är ambitionen att arbetslivet behöver förlängas för att upprätthålla långsiktigt hållbara och goda pensioner samt en god välfärd. Detta ligger till grund för regeringens önskan om en mer inkluderande och åldersoberoende svensk arbetsmarknad, så som det är formulerat i uppdraget till Delegationen för senior arbetskraft. Delegationens syfte är att mot-

---

<sup>1</sup> Numhauser-Henning & Rönningar eds. (2015); Numhauser-Henning ed. (2017).

<sup>2</sup> Prop. 2015/16:135.

verka åldersdiskriminering och främja att äldres erfarenhet och kompetens tas tillvara i arbetslivet.

En åldrande befolkning är en av vår tids stora utmaningar, framför allt i Europa och Nordamerika men det gäller också andra delar av världen.<sup>3</sup> Att befolkningen åldras beror både på att människor lever allt längre, men också på relativt sett låga födelsetal. Kombinationen av dessa faktorer gör att de som genom sitt förvärvsarbete bidrar till det välfärdssystem som försörjer de som inte arbetar blir relativt sett allt mindre. Ett förändrat förhållande mellan arbete, pensioner och andra delar av välfärdssystemet, liksom mellan de som är aktiva på arbetsmarknaden och de inaktiva som är beroende av dessa, har lett till krav på en förlängning av arbetslivet. Exempelvis fastslog Pensionsåldersutredningen att när vi lever längre måste vi arbeta längre, annars blir pensionsnivåerna för låga, försörjningsbördan orimlig och välfärdens finansiering hotas.<sup>4</sup> Den åldrande befolkningens utmaning för välfärdsmodellen har även uppmärksammats i de två senaste Långtidsutredningarna.<sup>5</sup> I december 2017 kom pensionsgruppen, som består av de riksdagspartier som står bakom pensionssystemet, överens om att stegvis höja den ålder till vilken arbetstagare har rätt att kvarstå i anställning till 68 år 1 januari 2020 och till 69 år 1 januari 2023 för att trygga pensionssystemet.<sup>6</sup>

Att allt fler äldre anses ha goda förutsättningar för ett längre arbetsliv talar för att arbetslivet kan förlängas. Även om de individuella variationerna är stora, lever vi allt längre och personer i åldersgruppen 55–74 år blir allt friskare.<sup>7</sup> Eventuella hinder för att förlänga arbetslivet i regelsystem, i avtal och i arbetslivet anses därför behöva undanröjas. Ett sådant identifierat hinder i regelsystemet är den så kallade LAS-åldern, som den 1 januari 2020 höjdes från 67 år till 68 år och som kommer att höjas ytterligare till 69 år 2023.<sup>8</sup> Förändringen innebär att åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning höjs. En förlängning av arbetslivet kan innebära dels att en person förlänger sitt arbetsliv inom nuvarande spann, dels att hela spannet förskjuts i tid. Det förra är typiskt sett ett individuellt beslut som kan

---

<sup>3</sup> United Nations (2017).

<sup>4</sup> SOU 2013:25.

<sup>5</sup> SOU 2015:104; SOU 2019:65.

<sup>6</sup> Pensionsgruppens överenskommelse (2017).

<sup>7</sup> SOU 2012:28.

<sup>8</sup> Prop. 2018/19:91.

påverkas genom olika incitament eller konsekvenser av olika val. Det senare är typiskt sett ett kollektivt beslut att ändra gällande lagstiftning eller avtal.

Andra hinder har med arbetslivets utformning att göra. Det kan handla om att arbetsmiljön måste förbättras för att äldre personer ska orka fortsätta arbeta<sup>9</sup>, om chefernas betydelse för att de äldres möjligheter att bevara och utveckla sin kompetens bör stärkas<sup>10</sup>, eller om att motverka ålderism och åldersdiskriminering i arbetslivet, som är ämnet i denna rapport. Det kan givetvis också handla om att förstärka de ekonomiska incitamenten för att arbeta längre.

Fokus i denna rapport kommer att vara på de hinder som finns i arbetslivet i form av stereotypa föreställningar om och fördomar mot äldre och de rättsliga verktyg som finns för att hantera detta, nämligen förbud mot diskriminering och krav på aktiva åtgärder. Det är dock viktigt att notera att dessa verktyg inte är de enda och kanske inte ens de viktigaste för att främja ett arbetsliv fritt från ålderism och åldersdiskriminering. Det generella anställningsskyddet och de arbetsrättsliga regler som särskilt skyddar äldre arbetstagare i form av turordnings- och återanställningsregler är nog så viktiga. Arbetsmiljölagstiftningen är också viktig för att förhindra missgynnande av äldre arbetstagare.

---

<sup>9</sup> Kadefors (2019).

<sup>10</sup> Wikström och Liff (2019).



# Ålder som grund för fördomar och diskriminering

Ålder, såväl låg som hög, kan vara grund för fördomar och diskriminering. Begreppet ålderism introducerades på engelska (ageism) i slutet av 1960-talet av den amerikanska psykiatrikern och gerontologen Robert Butler.<sup>11</sup> I Sverige är det gerontologen Lars Andersson som har introducerat det som ett begrepp för att fånga ett fenomen som inte är nytt i sig, men som genom ett specifikt begrepp kan förstås på ett mer systematiskt sätt.<sup>12</sup> Ålderism som begrepp liknar andra begrepp som också fångar fördomar som kan yttra sig i form av negativa attityder och handlingar gentemot en specifik grupp, som sexism och rasism. Begreppet ålderism ger oss verktyg för att kunna benämna och beskriva ett samhällsproblem som tills alldeles nyligen har fått rätt lite uppmärksamhet.<sup>13</sup> Från att från början tagit sikte på fördomsfulla attityder har begreppet vidgats för att också kunna synliggöra diskriminerande handlingar och vedertagna vanor.<sup>14</sup>

Fördomar, stereotyper och diskriminerande beteenden hänger således samman.<sup>15</sup> Det är endast det sistnämnda, diskriminering, som är definierat rättsligt såväl internationellt som nationellt. I Sverige skedde detta när ålder introducerades som en diskrimineringsgrund i diskrimineringslagen 2009. Vad som avses med diskriminering i lagen definieras närmare i nästa avsnitt. Viktigt att notera är, att även om diskrimineringsförbudet bara fångar en del av hela problemkomplexet ålderism, nämligen beteendedelen, baseras diskriminering på de två andra beståndsdelarna i ålderism, nämligen fördomar och stereotyper. Diskriminering uppstår, enligt Andersson, när fördomar och

---

<sup>11</sup> Butler (1969).

<sup>12</sup> Andersson (2008).

<sup>13</sup> Kokkinakis och Edström (2019).

<sup>14</sup> Butler (1980).

<sup>15</sup> Andersson (2008).

stereotyper institutionaliseras, genom lagar, regler och bestämmelser om användning och fördelning av resurser eller genom vana. På sätt kan fenomenet vara uttryck för både samhällets och individers ålderism.

Ålderism finns på olika nivåer, på makro-, meso- eller mikronivå<sup>16</sup>, och kan också ha olika effekter beroende på var den förekommer. Hydén och Taghizadeh Larsson identifierar makronivån som den institutionella med lagar och regler som får konsekvenser för individen i exempelvis arbetslivet. Mesonivån är den interpersonella med konsekvenser för bland annat möten i arbetslivet och för samspelet mellan familj och vänner. Mikronivån är den personella med konsekvenser för institutioners och massmedias syn på individen och individens syn på sig själv.<sup>17</sup>

Ålderism kan drabba alla åldrar, vilket också stämmer med lagens definition av ålder som *uppnådd levnadslängd*.<sup>18</sup> I propositionen uttryckte regeringen att den naturliga tolkningen av ålder är ”en fysisk persons levnadsålder, räknad från hans eller hennes födelse. Därmed omfattas både barn, ungdom och äldre utan att det finns vare sig en nedre eller övre åldersgräns. Man kan således säga att alla omfattas av diskrimineringsgrunden; alla har ju en ålder. Det är en annan sak att behovet av skydd typiskt sett kan vara olika för olika åldrar, och att diskrimineringsförbuden i praktiken kan komma att ha olika betydelse för t.ex. äldre än för yngre.”<sup>19</sup>

Enligt Andersson är det framför allt äldre personer som drabbas av ålderism. De anmälningar om åldersdiskriminering som lett till åtgärder gäller äldre personer. Dock förekommer också att yngre personer utsätts för åldersdiskriminering. Vilka åldrar som anses vara yngre respektive äldre beror delvis på vilka yrkesverksamheter som diskuteras. Inom akademien är det mer positivt att vara äldre än det är inom t.ex. telefonförsäljning.<sup>20</sup> När det gäller studier av t.ex. den digitala klyftan talas det om yngre äldre (yngre än 75 år) och äldre äldre (äldre än 75).<sup>21</sup> När vi talar om senior arbetskraft är det snarast gruppen yngre äldre som är av intresse.

---

<sup>16</sup> Iversen et al., (2009).

<sup>17</sup> Hydén och Taghizadeh Larsson (2017).

<sup>18</sup> Diskrimineringslagen 1 kap. 5 § p. 6.

<sup>19</sup> Prop. 2007/08:95.

<sup>20</sup> DO (2011).

<sup>21</sup> Abramsson, Hydén och Motel-Klingebiel (2017).

Det finns en del forskning om ålderism inom olika sektorer av samhället, som arbetsliv, äldreomsorg och hälso- och sjukvård, men behovet av mer kunskap framhålls av flera forskare.<sup>22</sup> Klart är att äldre är underrepresenterade i en rad sammanhang, som i exempelvis rikspolitiken<sup>23</sup>, och i medierna.<sup>24</sup> En genomgång av svensk forskning om sociala representationer av äldre, åldrande och ålderism visar att dessa i stor utsträckning handlar om stereotypa, negativt laddade egenskaper som kopplas till vissa rättigheter eller förluster av rättigheter.<sup>25</sup> Kategoriseringar som baseras på ålder kan, enligt författarna, i sig ha en normativ kraft och funktion. Det innebär att de kan kopplas till vad som kan anses lämpligt för en person i en viss ålder, men kan också användas på individnivån för såväl identifikation och avståndstagande. Ålderskategoriseringar förekommer i många sammanhang, inte minst i det offentliga, där etablerade sociala representationer av äldre och åldrande skapas, återskapas och utmanas. Vad som är värt att notera i detta sammanhang är att den bild som befintlig forskning visar är motsägelsefull. Forskningen pekar å ena sidan på att äldre över tid alltmer framställs som aktiva, också när det gäller förvärvsarbete, och med en individualiserad identitet. Å andra sidan pekar den också på att uppfattningen om att det är positivt att motverka åldrandet samtidigt kvarstår.<sup>26</sup>

---

<sup>22</sup> Abramsson, Hydén och Motel-Klingebiel (2017), DO (2014); DO (2012).

<sup>23</sup> Solevid och Wängnerud (2018).

<sup>24</sup> Kokkinakis och Edström (2019).

<sup>25</sup> Hydén och Taghizadeh Larsson (2017).

<sup>26</sup> Hydén och Taghizadeh Larsson (2017).





# Åldersdiskriminering enligt diskrimineringslagen

Ålderism är som nämnts inte ett rättsligt begrepp och det är betydligt bredare än det rättsliga begreppet i diskrimineringslagen. Ålderism kan antas motverkas av diskrimineringslagens skydd mot diskriminering på grund av ålder, men är inte det enda sättet att komma tillrätta med negativa föreställningar om ålder. Diskrimineringsombudsmannen (DO) menar att diskrimineringslagens diskrimineringsförbud är otillräckligt för att komma tillrätta med ålderismen. De krav på aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering som infördes också för ålder 2017 är troligen bättre lämpade, men utesluter inte att det också finns många andra sätt att motverka ålderism.<sup>27</sup>

Diskrimineringslagens syfte är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Ålder som diskrimineringsgrund skiljer sig från övriga diskrimineringsgrunder på så sätt att vi alla fortlöpande ändrar vår åldersposition, något som påpekats av bland andra DO.<sup>28</sup> Övriga diskrimineringsgrunder rymmer i sig en motsats mellan olika uttryck av grunden ifråga, medan ålder är relativ. Vad som är äldre varierar stort, vilket inte minst rapporten ”Bortvald på grund av ålder” visar.<sup>29</sup> Åldersdiskriminering på grund av ålder förekommer redan vid 40 års ålder i arbetslivet, alltså vid en ålder då personer allmänt sett knappast kan kategoriseras som tillhörande gruppen äldre i samhället.

Ålder infördes som skyddad diskrimineringsgrund i den diskrimineringslag som trädde i kraft 2009 och som ersatte jämställdhetslagen och sex andra civilrättsliga lagar med diskrimineringsförbud.

---

<sup>27</sup> DO (2010); DO (2011).

<sup>28</sup> DO (2011).

<sup>29</sup> Carlsson och Eriksson (2019).

Innan dess saknades uttryckliga förbud mot diskriminering som har samband med ålder i svensk rätt. Däremot fanns andra bestämmelser som tar hänsyn till äldre arbetstagare, till exempel i lagen om anställningsskydd. Genom lagen genomfördes bland annat, som nämndes tidigare, EU:s arbetslivsdirektiv i svensk rätt.<sup>30</sup> Skyddet mot åldersdiskriminering har därefter utvidgats. Det pågår för närvarande en utredning om att göra tillsynen av lagen mer effektiv då kunskapen om lagstiftningens krav på aktiva åtgärder är låg bland arbetsgivare.<sup>31</sup>

Diskrimineringslagen innehåller två olika åtgärder för att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter, förbud mot diskriminering och repressalier samt krav på aktiva åtgärder. Den förstnämnda tar sikte på att skydda individer från att diskrimineras medan den senare tar sikte på att den för ett samhällsområde ansvariga aktören, arbetsgivaren när det gäller arbetslivet eller utbildningsanordnaren när det gäller utbildning, ska förebygga och främja arbetet för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter för verksamheten som helhet. Kort och gott, tanken är att med hjälp av ett aktivt arbete på ett generellt plan kan diskriminering av individer undvikas.

Lagen gäller för flera olika samhällsområden. Diskrimineringsförbud gäller inom arbetsliv, utbildning, arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag, start eller drivande av näringsverksamhet samt yrkesbehörighet, medlemskap i vissa organisationer, varor, tjänster och bostäder m.m., hälso- och sjukvården samt socialtjänsten m.m., socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd, värnplikt och civilplikt och offentlig anställning. Krav på aktiva åtgärder gäller bara arbetsliv och utbildning. Den första lag som innehöll diskrimineringsförbud och krav på aktiva åtgärder var Jämställdhetslagen från 1979. Den gällde endast arbetslivet. I takt med att fler diskrimineringsgrunder identifierats och särskilt skyddats har också de samhällsområden som omfattas breddats.

---

<sup>30</sup> Julén Votinius (2015).

<sup>31</sup> Dir. 2018:99.

## Olika typer av diskriminerande beteenden

Med diskriminering avses sex olika typer av beteenden av vilka fyra är direkt relevanta när det gäller diskrimineringsgrunden ålder. Dessa beteenden, som alltså alla är former av diskriminering, är direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och instruktioner att diskriminera. När det gäller de två övriga, bristande tillgänglighet och sexuella trakasserier, kan de självklart också rikta sig mot äldre men då inte med ålder som grund.

Med *direkt diskriminering* avses att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Med *indirekt diskriminering* avses att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med viss ålder (övriga grunder utesluts här), såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Och med *trakasserier* avses ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, medan *instruktioner att diskriminera* slutligen avser att ge order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som kan avses vara direkt diskriminering, indirekt diskriminering eller trakasserier och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.<sup>32</sup>

Även om skyddet mot åldersdiskriminering har utvidgats över tid, har ålder inte samma skydd som övriga diskrimineringsgrunder. Uttryckligen sägs att diskrimineringsförbudet på grund av ålder i arbetslivet inte hindrar tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal.<sup>33</sup> Inte heller hindrar det särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.<sup>34</sup>

<sup>32</sup> Diskrimineringslagen 1 kap. 4 §.

<sup>33</sup> Diskrimineringslagen 2 kap. 2 § 3 p.

<sup>34</sup> Diskrimineringslagen 2 kap. 2 § 4 p.

Samma undantag gäller också för utbildningsområdet<sup>35</sup>, för arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag<sup>36</sup> och för start eller bedrivande av näringsverksamhet samt yrkesbehörighet<sup>37</sup>. För området varor, tjänster och bostäder m.m. är undantaget bredare. Diskrimineringsförbudet hindrar inte tillämpning av bestämmelser i lag som föreskriver viss ålder, gäller inte tillhandahållande av försäkringstjänster, hindrar inte tillämpning av nedre åldersgränser för tillträde till serveringsställen för yrkesmässigt bedriven servering av spritdrycker, vin, starköl och andra jästa alkoholdrycker för vilka näringsidkaren har serveringstillstånd, och hindrar inte heller annan särbehandling på grund av ålder om särbehandlingen har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.<sup>38</sup> För hälso- och sjukvården samt socialtjänsten m.m. och för socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd är det tillåtet att tillämpa bestämmelser i lag som föreskriver viss ålder, eller annan särbehandling på grund av ålder om särbehandlingen har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.<sup>39</sup> När det gäller värnplikt och civilplikt är ålder helt undantaget från förbudet.<sup>40</sup>

När det gäller aktiva åtgärder, som endast gäller inom arbetsliv och utbildning, finns det inga explicita undantag för ålder, men inte heller några explicita skyldigheter som det gör beträffande diskrimineringsgrunden kön.

Inom arbetslivet görs vidare ett generellt undantag för särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om, vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet.<sup>41</sup>

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har uppgiften att utöva tillsyn över diskrimineringslagen och att verka för att diskriminering inte förekommer. DO redovisar antalet anmälningar om diskriminering som inkommer till myndigheten i myndighetens årsredovis-

---

<sup>35</sup> Diskrimineringslagen 2 kap. 6 § 3 p.

<sup>36</sup> Diskrimineringslagen 2 kap. 9 § 2 p.

<sup>37</sup> Diskrimineringslagen 2 kap. 10 § 2 st.

<sup>38</sup> Diskrimineringslagen 2 kap. 12 b §.

<sup>39</sup> Diskrimineringslagen 2 kap. 13 b § respektive 2 kap. 14 b §.

<sup>40</sup> Diskrimineringslagen 2 kap. 15 § 2 st.

<sup>41</sup> Diskrimineringslagen 2 kap. 2 § 1 p.

ning. På myndighetens hemsida redovisas också de ärenden som lett till någon form av tillsynsinsats och myndighetsbeslut samt antalet stämningar och domar. Alla diskrimineringsärenden går inte via DO, men det stora flertalet gör det.



# Förekomst av ålderism och åldersdiskriminering

Det är svårt att ge en entydig bild av förekomsten av ålderism och åldersdiskriminering. Åldersdiskriminering ligger högt på agendan hos DO som får ett flertal frågor kopplade till ämnet från allmänheten. Så har det varit sedan diskrimineringsgrunden infördes i lagen och enligt DO var intresset stort för sådana ärenden redan första året.<sup>42</sup> Intresset för åldersdiskriminering verkar dock öka och under 2017 och 2018 är det en av de stora frågorna som, enligt DO, präglar nyhetsrapporteringen.<sup>43</sup> Intresset för och antalet frågor kring åldersdiskriminering, eller för den delen antal anmälningar (se vidare nedan), betyder emellertid inte att det faktiskt handlar om diskriminering i lagens mening. Som redan antytts fångas inte allt som uppfattas som negativa föreställningar om ålder upp av diskrimineringsbegreppet. En undersökning som DO gjort när det gäller rätten till sjukvård på lika villkor visar t.ex. att flera anmälningar handlar om missnöje med vårdinsats eller medicinering, men där det inte går att visa att anmälaren har behandlats sämre än en annan person i en liknande situation.<sup>44</sup> Så kan det vara även när det gäller anmälningar som rör arbetsmarknaden.

Det har gjorts relativt få studier av ålder som diskrimineringsgrund i arbetslivet, men det finns en del studier som pekar på att det är ett reellt problem, inte minst i rekryteringsprocesser.<sup>45</sup> Författarna till rapporten *Bortvald på grund av ålder – åldersdiskriminering vid rekryteringar*, visar i sin experimentella forskningsstudie

---

<sup>42</sup> DO (2010).

<sup>43</sup> DO (2019).

<sup>44</sup> DO (2012).

<sup>45</sup> DO (2011), Ahmed, Andersson & Hammarstedt (2012); Eriksson, Johansson och Langenskiöld (2012).

genomförd 2015 och 2016, att åldersdiskriminering förekommer på den svenska arbetsmarknaden och att den drabbar arbetssökande redan vid 40-årsåldern.<sup>46</sup> Även andra studier bekräftar denna bild.<sup>47</sup>

Också trakasserier på grund av ålder har konstaterats förekomma i arbetslivet. I en studie kring diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen konstaterades trakasserier på grund av ålder vara den kränkning som flest personer upplevt. Det förkom även interaktioner mellan ålder och kön<sup>48</sup> och mellan åldersbaserade trakasserier och sexuella trakasserier<sup>49</sup>.

### Anmälningar om åldersdiskriminering till DO

I DO:s årsredovisningar finns uppgifter om inkomna anmälningar angående de olika diskrimineringsgrunderna (se [www.do.se](http://www.do.se)). Uppgifterna säger något om förekomsten av ålderism i samhället, men mindre om förekomsten av åldersdiskriminering. Anmälningar om diskriminering är inte detsamma som att dessa visar den faktiskt förekommande diskrimineringen i samhället. Mörkertalet är, enligt DO, stort<sup>50</sup> men det kan också vara så att det som anmäls inte är åldersdiskriminering i diskrimineringslagens mening.<sup>51</sup> Den mindre andel av anmälningar som leder till åtgärd tyder på att flertalet anmälda ärenden inte anses vara diskriminering i lagens mening. Vad som upplevs som negativa föreställningar eller missgynnande på grund av ålder är inte alltid diskriminering.

DO får varje år in ett stort antal anmälningar. Av dessa leder en mindre andel (ungefär 10 procent) till någon form av tillsynsinsats, vilket innebär en utredning för att ta reda om den som har blivit anmäld följer diskrimineringslagen. Tillsynen resulterar i beslut som är riktat till den granskade verksamheten och som meddelar om ett handlande är i enlighet med lagen eller inte. Rekommendationer kan också ges för att undvika diskriminering i framtiden. Besluten är inte juridiskt bindande. Ett ännu mindre antal ärenden (ungefär 1 procent av alla anmälningar) drivs till domstol, och det handlar om anmäl-

---

<sup>46</sup> Carlsson och Eriksson (2019).

<sup>47</sup> DO (2014); DO (2012); Civilekonomerna (2019).

<sup>48</sup> Eriksson-Zetterquist, Solli och Styhre (2011); DO (2012).

<sup>49</sup> DO (2011).

<sup>50</sup> DO (2018).

<sup>51</sup> DO (2014).



ningar som innehåller principiellt viktiga frågor eller som är av strategisk betydelse för många människor.

Det totala antalet inkomna anmälningar som gällde samtliga diskrimineringsgrunder var 2 567 år 2018, vilket är ungefär lika många som åren före (2 475 år 2017 respektive 2 276 år 2016). Av de inkomna anmälningarna 2018 gällde majoriteten arbetslivet (807) samt närliggande områden arbetsförmedling m.m. (51), medlemskap i arbetstagarorganisationer (10), näringsverksamhet samt yrkesbehörighet (9) och socialförsäkring, arbetslöshetsförsäkring, studiestöd (50). Övriga gällde områden utanför arbetsmarknaden.

Tre andra diskrimineringsgrunder var föremål för fler anmälningar än ålder 2018. Ålder var grund för anmälan i 305 ärenden (att jämföra med de grunder som hade fler anmälningar än ålder, nämligen etnisk tillhörighet 734, funktionsnedsättning 740 och kön 386).

I **tabell 1** visas utvecklingen över tid sedan diskrimineringslagen trädde i kraft 2009. Siffrorna visar det totala antalet inkomna anmälningar där diskrimineringsgrund anges samt antalet med ålder som grund. Siffrorna är inte direkt jämförbara över alla år, då det skiljer sig åt beträffande vilka anmälningar som inkluderas. Men siffrorna ger trots detta ändå en relativt klar bild över omfattningen och förändringen över tid.

**Tabell 1** Inkomna anmälningar fördelade på diskrimineringsgrund 2009–2018

Inkomna anmälningar	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ålder	267	291	248	136	194	269	280 319*	210 238*	274*	305*
Andel	9,9	10	10,5	9,6	10,8	14,9	12,4 10,8*	10,7 8,9*	9,3*	12*
<b>Totalt</b>	<b>2 713</b>	<b>2 892</b>	<b>2 353</b>	<b>1 412</b>	<b>1 795</b>	<b>1 810</b>	<b>2 252</b>	<b>1 966</b>	<b>2 916*</b>	<b>2 544*</b>
							<b>2 956*</b>	<b>2 664*</b>	<b>**</b>	<b>***</b>

\* Fr o m årsredovisningen 2017 redovisas inte bara anmälningar fördelade på diskrimineringsgrunderna utan också missgynnande i samband med föräldraledighet, vilket gör att siffrorna inte är direkt jämförbara över alla år. Utvecklingen över tid kan bedömas genom att jämföra siffrorna utan asterisk inbördes, samt siffrorna med asterisk inbördes.

\*\* Totalen anger inte antal unika anmälningar eftersom fler diskrimineringsgrunder kan anges i en och samma anmälan och i vissa anmälningar anges inte diskrimineringsgrund alls.

\*\*\* Totalen anger inte antal unika anmälningar/uppgifter eftersom fler diskrimineringsgrunder kan anges i en och samma anmälan och i vissa anmälningar anges inte diskrimineringsgrund alls. De senare är inte inräknade i denna siffra.

Källa: DO:s årsredovisningar 2009–2018.

Av anmälningarna på grund av ålder 2018 gällde flertalet arbetslivet (151). Övriga samhällsområden med flest anmälningar på grund av ålder var varor och tjänster (52) och hälso- och sjukvård (25). När det gäller övriga samhällsområden med anknytning till arbetslivet gällde 7 arbetsförmedling m.m., 2 medlemskap i arbetstagarorganisationer och 3 näringsverksamhet samt yrkesbehörighet. I **tabell 2** visas utvecklingen över tid sedan 2009 med undantag för åren 2010–2012. Siffrorna visar det totala antalet anmälningar om diskriminering på grund av ålder fördelade på arbetslivet respektive övriga områden under åren 2009 och 2013–2018.

**Tabell 2** Anmälningar om diskriminering på grund av ålder fördelade på samhällsområden, 2009, 2013–2018

Samhällsområde	2009	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Arbetslivet	160	117	143	137	100	108	151
Övriga områden	107	77	126	143	110	166	169
<b>Totalt</b>	<b>267</b>	<b>194</b>	<b>269</b>	<b>280</b>	<b>210</b>	<b>274</b>	<b>320</b>

Anmärkning: I årsredovisningarna för 2010–2012, redovisas inte antalet anmälningar om diskriminering på grund av ålder fördelat på samhällsområden.

Källa: Årsredovisningar 2009, 2013–2018, DO.

### Diskrimineringsform

Direkt diskriminering är den vanligaste diskrimineringsformen när det gäller ålder. Under 2018 gällde 228 av anmälningarna direkt diskriminering, följt av 180 som gällde indirekt diskriminering och därefter 38 som gällde trakasserier.<sup>52</sup> Ungefär samma relation gällde mellan diskrimineringsformerna året innan (68, 30 och 20).<sup>53</sup> För åren dessförinnan finns inga uppgifter.

### Fler än en diskrimineringsgrund

I 387 av de totalt 2 567 anmälningarna som kom in under 2018 uppgav anmälaren att den upplevda diskrimineringen baserades på fler än en grund. I kombination med ålder var etnisk tillhörighet och kön

<sup>52</sup> DO (2019).

<sup>53</sup> DO (2018).

de vanligaste (75 respektive 72). På tredje plats kom kombination med funktionsnedsättning (46).<sup>54</sup> För tidigare år finns inga uppgifter.

## Ålder och kön

Det hade varit intressant att veta vilken ålder det är på de som anmäler åldersdiskriminering. Sådana uppgifter finns inte (DO har som svar på en fråga ställd i april 2017 svarat att ålder inte registreras) annat än ett fåtal uttalanden från DO. I årsredovisningen för 2009 uttalades att även om förbudet mot åldersdiskriminering ger skydd mot diskriminering på grund av såväl hög som låg ålder, rör en klar majoritet av anmälningarna inom arbetslivet under 2009 personer som upplevt diskriminering på grund av hög ålder, närmare två tredjedelar av anmälningarna handlar om diskriminering i rekryteringssituationer, och resterande handlar framför allt om uppsägningar och, i viss mån, löneskillnader.<sup>55</sup> I en artikel i Göteborgsposten 2010 sade dåvarande DO att det mest är äldre män som anmäler åldersdiskriminering.<sup>56</sup> Enligt uppgifter jag fått i mailkorrespondens från DO i april 2017 bekräftas bilden av att det är mest män som anmäler. Det framgår dock inte vilken ålder de som anmäler har.

**Tabell 3** Inkomna anmälningar om diskriminering på grund av ålder, fördelat på män och kvinnor 2009–2016

Kön	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Män	166	165	153	90	132	202	170	147
Kvinnor	99	133	92	75	121	117	141	81
<b>Total</b>	<b>265</b>	<b>298</b>	<b>245</b>	<b>165</b>	<b>253</b>	<b>319</b>	<b>311</b>	<b>228</b>

*Källa:* information från DO via mail, 2017-04-13.

## Exempel på anmälningar som lett till vidare åtgärder

Det är DO som beslutar om tillsyn ska inledas. Anledningen till att en anmälan inte leder till någon utredning kan ha flera orsaker, så som att den företeelse som anmälts inte omfattas av diskrimineringslagen eller att det finns problem med att bevisa att diskriminering förekommit. De ärenden som utreds leder antingen till att ett så

<sup>54</sup> DO (2019).

<sup>55</sup> DO (2010).

<sup>56</sup> Gustafsson (2010).

kallat tillsynsbeslut skrivs eller att ärendet drivs till domstol. Det ärende där tillsyn avslutas med ett tillsynsbeslut, innebär antingen att DO kritiserar tillsynsobjektet eller att ärendet avslutas av olika anledningar.

Om ärendet går till domstolsprocess avslutas detta genom förlikning eller dom. Om det görs flera anmälningar mot samma part, kan vissa av dem bli vilande medan processen pågår.<sup>57</sup> DO är part då myndigheten företräder någon person, men det är domstolen som fattar beslut. Under tiden en process pågår kan DO träffa förlikning med motparten, men personen kan också träffa förlikning med motparten. Dessutom kan personen som anser sig blivit diskriminerad när som helst komma överens med motparten och därmed avslutas ärendet.

Sett till antalet anmälningar om åldersdiskriminering är det få fall som leder till åtgärd i form av tillsyn eller process. Exempelvis gjorde DO under 2009 bedömningen i fem ärenden att det var fråga om åldersdiskriminering och att det fanns förutsättningar att nå framgång i domstol.<sup>58</sup> Detta kan jämföras med det totala antalet anmälningar om åldersdiskriminering (267, se tabell 1). Fyra av dessa gällde rekrytering, det femte villkor i kollektivavtal. Två av rekryteringsärendena löstes genom förlikning under året vilket också ärendet om avtalsvillkor gjorde. Det sistnämnda ärendet gällde ett kollektivavtal som gav personer mellan 60 och 65 år rätt till friskvårdsbidrag, vilket hävdades vara diskriminerande gentemot personer över 65 år. Arbetsgivaren förlikades med DO och lovade att ändra villkoret och ta bort begränsningen.

I målet DO mot Arbetsförmedlingen Strängnäs<sup>59</sup> gjorde Arbetsdomstolen (AD) bedömningen att förbudet mot direkt diskriminering överträtts genom att den kärende dels inte kallats till intervju, dels inte erbjudits anställning och att detta hade samband med ålder och delvis även kön. De två kvinnor som erbjöds anställning var båda yngre, hade sämre meriter och kortare arbetslivserfarenhet. AD förpliktade staten genom Arbetsgivarverket att utge diskrimineringsersättning till den kärende parten. Intressant att notera är att AD konstaterar att ”(ö)verträdelsen är av samma art som vid en arbetsgivares brott mot reglerna om företrädesrätt till återanställning så till vida att det i det fallet också handlar om att förbigås vid ett anställningsbeslut.”

---

<sup>57</sup> Så skedde till exempel i fallet DO mot Keolis Sverige AB (AD Dom nr 51/15).

<sup>58</sup> DO (2010).

<sup>59</sup> AD Dom nr 91/10.

Tidigare under samma år avgjorde AD ett mål som prövades enligt tidigare gällande lagstiftning (jämställdhetslagen och lagen mot etnisk diskriminering) då anmälan gällde direkt diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, kön och ålder.<sup>60</sup> Diskriminering kunde inte bevisas ha förekommit avseende någon av grunderna, men intressant att notera i domen är att DO argumenterar för att det vid tidpunkten för tvistens uppkomst redan gällde ett åldersdiskrimineringsförbud i enlighet med EG-rättens arbetslivsdirektiv (2000/78/EG). AD menar tvärtemot att direktivet inte gällde i Sverige innan det genomfördes genom diskrimineringslagen 1 januari 2009.

I ett mål som avgjordes i AD 2011 gällde saken såväl direkt som indirekt diskriminering då ett flygbolag valde att säga upp 49 kabinanställda på grund av arbetsbrist.<sup>61</sup> DO förde talan för 25 av dessa personer. Samtliga hade fyllt eller skulle fylla 60 år under uppsägningstiden. Beslutet grundades på en avtalsturlista som gjorts upp tillsammans med arbetstagarorganisationen och som innebar ett avsteg från turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd (LAS). Enligt bolaget var anledningen till att just denna grupp sades upp var att de vid fyllda 60 år hade möjlighet att ta ut tjänstepension. AD framhöll att undantag från diskrimineringsförbudet kan göras utifrån olika socialpolitiska och arbetsmarknadsmässiga skäl. Flygbolaget hade i och för sig åberopat ett berättigat syfte, nämligen att värna försörjningen för samtliga anställda. Men åtgärden var inte lämplig eftersom den i praktiken innebar en tvångspensionering av de 25 personerna i strid med (då gällande) rätt att arbeta till 67 års ålder. Diskriminering på grund av ålder kunde därför konstateras ha skett.

Det därpå följande fallet gällde direkt diskriminering på grund av ålder men för en ung person som blivit bortsorterad vid rekrytering till ett sommarjobb. Bolaget ingick en förlikning med DO som innebar att den sökande fick 50 000 kronor i ersättning.<sup>62</sup>

Förlikning blev det också i två ytterligare ärenden som gällde direkt diskriminering på grund av etnisk tillhörighet och ålder<sup>63</sup> respektive direkt diskriminering på grund av ålder<sup>64</sup>. I det första fallet var det yngre sökande med svensklingande namn som var klart mindre meriterade än den 57-åriga anmälaren, som hade kallats till intervju. Bolaget

<sup>60</sup> AD Dom nr 11/09.

<sup>61</sup> AD Dom nr 37/11.

<sup>62</sup> ANM 2012/695.

<sup>63</sup> ANM 2014/803.

<sup>64</sup> ANM 2014/1882 och ANM 2014/1997.

medgav att diskriminering hade skett och ersatte anmälaren med 75 000 kronor i en förlikning. I det följande fallet var det en 50-årig kvinna som sökt en tjänst på ett företag men fått besked att hon inte var aktuell för tjänsten då företaget sökte personer med en ålder runt 25–30 år. Efter förlikning fick kvinnan 60 000 kronor i ersättning. Det tredje av dessa ärenden gällde en 52-årig man som, tillsammans med andra äldre sökande, inte blev kallad till intervju. De som blev kallade till intervju var samtliga under 36 år. Också här ingick arbetsgivaren förlikning och betalade ut 75 000 kronor i ersättning.

Två ytterligare domar har avgjorts som initierats av DO<sup>65</sup>, varav en är relevant i detta sammanhang. Domen gällde två bussförare och en färdtjänst- och sjukreseförare som i enlighet med ett bolags ålderspolicy nekats ny behovsanställning med anledning av att de fyllt 70 år. Särbehandling på grund av ålder var parterna eniga om hade skett, men frågan var om den kunde anses tillåten i enlighet med undantagen enligt diskrimineringslagen. Skälen för ålderspolicyn har bl.a. varit trafik- och transportsäkerhet. AD menar att sådana skäl kan göra att undantaget är tillämpligt, men i detta fallet finns andra åtgärder som regelbundna kontroller av körförmåga m.m. som gör att ett generellt undantag vid en viss ålder inte kan anses utgöra berättigade syften i bestämmelsens mening. Bolaget blir därmed skyldigt att betala 40 000 kronor i diskrimineringsersättning till var och en av anmälarna.

Ett antal anmälningar under det första året sedan ålder införts som diskrimineringsgrund gällde frågan huruvida bestämmelserna i anställningsskyddslagen som innebär att arbetsgivare har rätt att avsluta anställningar när personer fyller 67 år utgör åldersdiskriminering.<sup>66</sup> EU-domstolen har prövat denna fråga, om ordningen med en övre åldersgräns för anställningsskyddet i anställningsskyddslagen (LAS) innebär en otillåten diskriminering på grund av ålder, men kommit fram till att så inte är fallet.<sup>67</sup> DO har med stöd av EU-domstolens dom i målet Hörnfeldt mot Posten Meddelande AB och uttalanden i förarbetena till diskrimineringslagen gjort bedömningen att reglerna omfattas av undantaget från diskrimineringsförbudet och att det därför skulle saknas förutsättningar att nå framgång i domstol.<sup>68</sup> I ett yttrande över den departementspromemoria som föreslog en höj-

<sup>65</sup> AD Dom nr 51/15 och T 16608–17.

<sup>66</sup> Sedan 1 januari 2020 är åldersgränsen 68 år, från 1 januari 2023 69 år.

<sup>67</sup> C-141/11, Hörnfeldt mot Posten Meddelande AB (ECLI:EU:C:2012:421).

<sup>68</sup> DO (2010).

ning av åldersgränsen i lagen om anställningsskydd<sup>69</sup>, kritiserar DO den grund som EU-domstolen ger för att det ska vara möjligt att göra undantag från den grundläggande rätten till icke-diskriminering och den viktiga principen om rätten att inte behandlas sämre på grund av sin kronologiska ålder.<sup>70</sup> DO menar att åldersgränsen i LAS bör slopas.

Under 2009 inkom en anmälan av en person mot det kollektivavtal som reglerar statsanställdas semestrar och som ger fler dagar till personer över en viss ålder (30 respektive 40 år).

Efter utredning och med beaktande av EG-rättslig praxis och förarbetsuttalanden bedömde DO att kollektivavtalets konstruktion är missgynnande särbehandling på grund av ålder, men att särbehandlingen hade ett berättigat syfte och medlen för att uppnå syftet ansågs lämpliga och nödvändiga. Under sådana förutsättningar omfattas kollektivavtalet av undantaget från åldersdiskriminering i diskrimineringslagen.<sup>71</sup>

Ett exempel på tillsynsärende är det där ett äldre par menade att de utsatts för åldersdiskriminering av socialtjänsten i sin hemkommun. Diskrimineringen skulle ha skett genom att kommunen uteslutit paret som stadigvarande familjehem för barnbarnet med hänvisning till deras kronologiska ålder. Barnbarnet hade då vistats hos paret en tid. DO gjorde en utredning och kom fram till att kommunen inte överträtt förbudet mot diskriminering. Det stod klart, enligt DO, att socialtjänsten haft ett berättigat syfte när de utifrån barnets bästa vägt in parets ålder i sin bedömning. Av vikt för DO:s ställningstagande var att åldern i sig inte varit avgörande, utan endast en av flera faktorer i socialtjänstens bedömning.<sup>72</sup>

Granskning har också skett av bankers behandling av äldre personer i samband med bolån och betaltjänster. En bank som avlog en bolåneansökan för en person som fyllt 60 år på grundval av en schablonmässig bedömning som gjorts av alla kreditsökande över 60 år ansågs vara diskriminerande. DO menar att en ansökan måste prövas genom en individuell bedömning av den sökandes kreditvärdighet.

---

<sup>69</sup> Ds 2018:28.

<sup>70</sup> DO remissyttrande (2018).

<sup>71</sup> DO (2010). Samma undantag omfattar den betydande andel av de anmälningar som rört åldersgränser av olika slag, t.ex. i samband med adoption och kreditkortsansökan.

<sup>72</sup> DO (2019).

Banken beslutade att upphöra med den schablonmässiga bedömningen med anledning av DO:s beslut.<sup>73</sup>

Tillsyn har också skett av en bank som begränsade tillgängliga betalsätt för kunder över 100 år.<sup>74</sup> Begränsningen berodde på ett banksystem där en åldersgräns var satt på vissa betaltjänster för att undvika att minderåriga skulle kunna använda tjänsten. DO bedömde att bankens system visserligen hade ett berättigat syfte, men att den inbyggda åldersgränsen varken var en lämplig eller nödvändig åtgärd. DO konstaterade därför att banken hade utsatt en 100-årig kund för diskriminering.<sup>75</sup>

Ytterligare ett tillsynsbeslut 2018 gällde en 57-årig kvinna som inte blivit kallad till anställningsintervju. Det ansågs klarlagt att bolaget tillämpat diskriminerande urvalskriterier vid behandlingen av ansökan. DO slog fast att direkt diskriminering är uppbyggt kring de tre kriterierna missgynnande, jämförbar situation och orsakssamband med en diskrimineringsgrund. Trots detta finns det inte ”något krav på likvärdiga meriter för att den missgynnade ska anses vara i en jämförbar situation. Alla arbetssökande kan nämligen, oavsett meriter, anses vara i en jämförbar situation, så till vida att den som söker ett arbete ska kunna räkna med en korrekt behandling av ansökan, utan att någon ovidkommande hänsyn tas till en diskrimineringsgrund.”<sup>76</sup> DO konstaterade vidare ”att bolaget har tillämpat ett kriterium för tjänsten som haft samband med diskrimineringsgrunden ålder och att detta har bidragit till att kvinnan inte gick vidare i rekrytering. Även om ålderskriteriet inte varit det enda, eller kanske inte ens det avgörande skälet, till att hon inte gick vidare i rekryteringen är sambandet tillräckligt för att det ska kunna vara fråga om diskriminering.”<sup>77</sup> Vidare sägs att ”det inte krävs någon avsikt att diskriminera för att det ska vara fråga om diskriminering. Det är tillräckligt att hänsyn – oavsett bakomliggande skäl – tas till en diskrimineringsgrund.”<sup>78</sup> Här tycks det som att DO intar en mer offensiv tolkning av diskrimineringsförbudets räckvidd.

---

<sup>73</sup> GRA 2017/80.

<sup>74</sup> TIL 2018/22.

<sup>75</sup> DO (2019).

<sup>76</sup> TIL 2018/203.

<sup>77</sup> TIL 2018/203.

<sup>78</sup> TIL 2018/203.



Ytterligare ett beslut gäller huruvida ett stipendium med en övre åldersgräns på 35 år för att en person ska kunna söka detsamma, var diskriminerande p.g.a. ålder.<sup>79</sup> DO menar att det inte finns skäl att ha nämnda åldersgräns, då begreppet ”yngre forskare” i stipendiekriterierna, lika väl kan tolkas som en nybliven forskare och inte nödvändigtvis som yngre i en kronologisk mening.

---

<sup>79</sup> GRA 2017/77.



# Slutsatser

I den här rapporten har fokus varit på diskrimineringslagen som ett rättsligt verktyg som samhället har för att skydda individer mot åldersdiskriminering. Åldersdiskriminering i arbetslivet är ett reellt problem för individer och för samhället i stort, visar befintlig forskning. Trots detta behövs det enligt flera forskare mer kunskap, inte bara om förekomsten av åldersdiskriminering, utan också om dess orsaker och mekanismer som uttryck för negativa föreställningar om ålder, eller ålderism.

Antal anmälningar om åldersdiskriminering till DO bekräftar bilden att åldersdiskriminering och ålderism är vanligt förekommande, och det finns enligt DO också ett stort mörkertal. Däremot är det inte helt säkert att det som anmäls är åldersdiskriminering i lagens mening. Att så få anmälningar leder till åtgärd kan tyda på att lagens skydd och upplevelsen av åldersdiskriminering inte helt stämmer överens. För att kunna säga detta säkert skulle det behöva göras ytterligare analys av alla anmälningar om åldersdiskriminering.<sup>80</sup>

Frågan om lagen är tillräcklig för att motverka den ålderism och åldersdiskriminering som förekommer och om den är den mest effektiva är relevant att ställa men svår att besvara. Diskrimineringslagen ger framför allt ett individuellt skydd i efterhand, medan ålderism är ett fenomen som också förekommer på samhällsnivå och som bör motverkas på förhand. Lagens skydd kan på sikt medverka till att fenomenet ålderism uppmärksammas och ifrågasätts på en mer generell nivå. Men vill samhället motverka ålderism krävs betydligt bredare åtgärder där det handlar om att utmana stereotypa föreställningar om vissa grupper av personer.

Den huvudsakliga slutsatsen i denna rapport är att ålderism i arbetslivet inte motverkas enbart genom diskrimineringslagens skydd mot åldersdiskriminering utan kräver andra och bredare åtgärder. Diskri-

---

<sup>80</sup> Utöver den som gjordes 2014 på uppdrag av DO, Delar av mönster.

mineringsskyddet är viktigt för den enskilda individ som får sin sak prövad, men det stora flertalet fall av upplevd negativ särbehandling på grund av ålder anmäls aldrig och av de som anmäls prövas väldigt få. Det finns tillräcklig kunskap för att kunna säga att ålderism är ett reellt problem i arbetslivet. Diskrimineringslagens diskrimineringskydd och krav på aktiva åtgärder räcker en bit på vägen.

Enligt DO är det svårt att bevisa diskriminering i enskilda ärenden. Diskrimineringslagens bestämmelser om arbetsgivares skyldighet att arbeta förebyggande mot diskriminering är därför viktiga. Men, i DO-rapporten ”Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv” beskrivs det förebyggande arbetet som ineffektivt.

En aspekt att reflektera över är förhållandet mellan ålderism, i form av stereotypa föreställningar eller fördomar baserade på ålder, och åldersdiskriminering, i form av vissa specifika beteenden definierade i diskrimineringslagen. Studier visar att det inte alltid är så att åldersbaserad ojämlikhet eller ålderism uppfattas vara diskriminering. Det kan handla om att den som blir utsatt inte uppfattar det som missgynnande av något slag.<sup>81</sup> Att ett beteende regleras i lag kan leda till att det som tidigare inte identifierats och uppmärksammas kan göra det. Ålder har nu funnits som diskrimineringsgrund i drygt 10 år. Detta skulle kunna tala för att medvetenheten om såväl ålderism som diskriminering på grund av ålder är större i dag än tidigare. Men antalet anmälningar över tid som inkommit till DO styrker inte detta antagande. Antalet är ungefär detsamma som när lagen infördes.

Värt att notera är också att diskriminering som rättsligt begrepp är begränsat och inte förmår fånga alla de processer och praktiker som förekommer i arbetslivet och som missgynnar personer som relativt sett är äldre (eller yngre) än andra. Att så få av de anmälda ärendena leder till åtgärd från DO:s sida talar för att det som uppfattas som åldersdiskriminering inte är det i en rättslig mening. Den bästa lösningen är knappast att utsträcka vad som omfattas av diskrimineringsförbudet, eftersom en rättslig sanktion alltid måste kunna motiveras utifrån tydlighet om vad som är ett inte tillåtet beteende. Det som är viktigt att notera är i stället att problemet med ålderism inte kan lösas enbart med ett individuellt diskrimineringsförbud, och kan inte heller med krav på aktiva åtgärder från arbetsgivarens sida motverka åldersdiskriminering.

---

<sup>81</sup> DO (2011). I studien visas att studiens deltagare inte alltid och endast i begränsad omfattning urskiljer att ett visst beteende kan vara åldersdiskriminering.

En åtgärd utanför lagstiftningens område är att ta reda på vilka faktorer som ligger bakom ålderism. I stället för att tala om ålder som problem, kan fokus riktas mot de normer som uttrycker det normala eller det som uppfattas som det ideala. Är det så, som några studier tyder på, att arbetsgivare helst anställer personer i en viss ålder, varken för unga eller för gamla, och i så fall varför? Vad är det för faktorer som uppfattas som värdefulla hos en arbetstagare? Det är viktigt att sådana diskussioner förs.

Andra verktyg borde övervägas snarare än att alla förhoppningar riktas mot att diskrimineringslagen ska lösa problemet med ålderism och diskriminerande processer och praktiker.

Andra verktyg kan vara att stärka anställningsskyddet generellt och särskilt för arbetstagare som riskerar att drabbas av negativa föreställningar om ålder. Att förbättra arbetsmiljön är också en åtgärd som på lång sikt kan leda till ett mindre diskriminerande arbetsliv. Diskriminerande processer och praktiker tar lång tid att bryta, men det görs troligen inte enbart genom diskrimineringslagens diskrimineringskydd på individnivå.



# Referenser

## *Offentligt material*

- Arbetslivsdirektivet (direktiv 2000/78/EG), Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.
- Dir. 2018:99 En effektiv och ändamålsenlig tillsyn över diskrimineringslagen.
- Dir. 2019:17 En moderniserad arbetsrätt.
- Diskrimineringslag (2008:567).
- DO remissyttrande 2018-09-24. Yttrande över Ds 2018:28 Förlängt anställningsskydd till 69 år. LED 2018/308.
- Ds 2018:28 Förlängt anställningsskydd till 69 år.
- Jämställdhetslag (1979:1118; 1991:433).
- Lag (1994:134) mot etnisk diskriminering.
- Lag (1982:80) om anställningsskydd.
- Prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering.
- Prop. 2015/16:135 Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter.
- Prop. 2018/19:91 Anställningsskyddet förlängs tills arbetstagaren fyllt 69 år.
- SOU 2012:28 Längre liv, längre arbetsliv. Förutsättningar och hinder för äldre att arbeta längre.
- SOU 2013:25 Åtgärder för ett längre arbetsliv.
- SOU 2015:104 Långtidsutredningen 2015 Huvudbetänkande.
- SOU 2019:65 Långtidsutredningen 2019 Huvudbetänkande.

*Rättsfall*

AD Dom nr 91/10.  
AD Dom nr 11/09.  
AD Dom nr 37/11.  
AD Dom nr 51/15.  
T 16608–17.

*Ärenden Diskrimineringsombudsmannen*

ANM 2012/695.  
ANM 2014/803.  
ANM 2014/1882.  
ANM 2014/1997.  
GRA 2017/77.  
GRA 2017/80.  
TIL 2018/22.  
TIL 2018/203.

*Litteratur*

Abramsson, M., Hydén, L-C., & Motel-Klingebiel, A., (2017). *Vem är Den äldre? äldrebilder i Ett åldrande Sverige*. Linköping: Nationella Institutet för forskning om äldre och åldrande, NISAL.

Ahmed, A., Andersson, L. & M. Hammarstedt, M. (2012). "Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market", *Applied Economics Letter*, 19, 403–406.

Andersson, L. (2008). *Ålderism*. Lund: Studentlitteratur.

Butler, R. N., (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9, 243.246.

Butler, R. N., (1980). Ageism: A foreword. *Journal of Social Issues* 36(2), 8–11.

Carlsson, M. och Eriksson, S. (2019). *Bortvald på grund av ålder – åldersdiskriminering vid rekryteringar*. Rapport 11, Delegationen för senior arbetskraft.



- Civilekonomerna (2019) *Tack, men nej tack*.
- Diskrimineringsombudsmannen (2010) *Upplevelser av diskriminering – en sammanfattande rapport samt analys baserat på en kvalitativ undersökning om upplevd diskriminering*.
- Diskrimineringsombudsmannen (2011) *Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv – Om ålderskodningar och myter som skapar ojämlikhet*.
- Diskrimineringsombudsmannen (2012) *Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet, Forskning som publicerats vid svenska universitet och högskolor sedan år 2000*.
- Diskrimineringsombudsmannen (2012) *Forskningsöversikt om trakasserier inom utbildning och arbetsliv. Forskning publicerad vid svenska universitet och högskolor sedan år 2000*.
- Diskrimineringsombudsmannen (2012) *Rätten till sjukvård på lika villkor – rapport*.
- Diskrimineringsombudsmannen (2014) *Delar av mönster – en analys av upplevelser av diskriminering och diskriminerande processer*. Rapport 2014:1.
- Diskrimineringsombudsmannen (2014) *Från plan till praktik. En studie om förutsättningar och utmaningar i arbetet för lika rättigheter och möjligheter*. Rapport 2014:3.
- Diskrimineringsombudsmannen (2010) *Årsredovisning 2009 för DO*.
- Diskrimineringsombudsmannen (2018) *Årsredovisning 2017 för DO*.
- Diskrimineringsombudsmannen (2019) *Årsredovisning 2018 för DO*.
- Eriksson, S., Johansson, P. och Langenskiöld, S. (2012). *Vad är rätt profil för att få ett jobb? En experimentell studie av rekryteringsprocessen*. Rapport 2012:13, IFAU Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.
- Eriksson-Zetterquist, U., Solli, R. & Styhre, A. (2011). *Diskriminering inom Försvarsmakten – en intersektionell analys*. Göteborg: Handelshögskolans institut för tvärvetenskaplig forskning.
- Gustafsson, E. (2010). *Äldres rätt till arbete ska prövas*. *Göteborgs-Posten* 2010-10-18.

- Hydén, L-C. & Taghizadeh Larsson, A. (2017). Ålder, äldre och ålderism. I Abramsson, M., Hydén, L-C. & Motel-Klingebiel, A., (2017). *Vem är Den äldre? äldrebilder i Ett åldrande Sverige*. Linköping: Nationella Institutet för forskning om äldre och åldrande, NISAL.
- Iversen, T. M., Larsen, L. & Solem, P. E., (2009). A conceptual-analysis of Ageism, *Nordic Psychology*, 61:3, 4–22.
- Julén Votinius, J. (2015). Age Discrimination and Labour Law in Sweden. In Numhauser-Henning & Rönmar (eds.) *Age Discrimination and Labour Law. Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*. Netherlands: Wolters Kluwer.
- Kadefors, R. (2019). *Att vilja och kunna arbeta längre*, Rapport 9, Delegationen för senior arbetskraft.
- Kokkinakis och Edström (2019). Kokkinakis, Dimitrios & Edström, Maria (2019). Ålderism i dagens mediala Sverige. *Språkbruk* 3/2019, <https://www.sprakbruk.fi/-/alderism-i-dagens-mediala-sverige>
- Numhauser-Henning, A. & Rönmar, M. eds. (2015). *Age Discrimination and Labour Law. Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*. Wolters Kluwer.
- Numhauser-Henning, A. (ed.) (2017). *Elder law Evolving European Perspectives*. Edward Elgar Publishing.
- Pensionsgruppens överenskommelse (2017). Pensionsgruppens överenskommelse om långsiktigt höjda och trygga pensioner. Socialdepartementet, Pensionsgruppen, 2017-12-14.
- Solevid, M. och Wängnerud, L. (2018) Hur gamla är de som bestämmer? Om åldersrepresentation i politiska församlingar. Rapport 6, Delegationen för senior arbetskraft.
- United Nations (2017), *World Population Ageing 2017 Highlights*. Department of Economic and Social Affairs. United Nations, New York.
- Wikström, E. och Liff, R. (2019). Chefens betydelse för ett längre arbetsliv. Rapport 10, Delegationen för senior arbetskraft.
- Yttrande över Ds 2018:28 Förlängt anställningsskydd till 69 år. Diskrimineringsombudsmannen (DO).

## PUBLIKATIONER

---

Delegationen kommer att under den tid arbetet pågår ta fram och publicera ett antal kortare skrifter som berör senior arbetskraft på olika sätt. På vår hemsida kommer vi löpande att lägga upp dessa skrifter.

### HITTILLS PUBLICERADE:

---

*Rapport 1:*  
Kan seniorer arbeta längre?

*Rapport 2:*  
Att arbeta till 75 – en bra början

*Rapport 3:*  
Tidiga ålderspensionärer  
– vilka är de?

*Rapport 4:*  
Hur gamla blir vi?

*Rapport 5:*  
Stanna eller gå?  
SwAge-modellen = hållbart  
arbetsliv för alla åldrar

*Rapport 6:*  
Hur gamla är de som bestämmer?  
Om åldersrepresentation i politiska församlingar

*Rapport 7:*  
Hur mycket arbetar seniorer?

*Rapport 8:*  
Vad blir sämre och vad blir bättre när man blir äldre?

*Rapport 9:*  
Att vilja och kunna arbeta längre

*Rapport 10:*  
Chefens betydelse för ett längre arbetsliv

*Rapport 11:*  
Bortvald på grund av ålder – åldersdiskriminering vid rekryteringar

*Rapport 12:*  
Seniorer, arbeid og pension i Norden

*Rapport 13:*  
Psykologiska mekanismer och pensionsbeslut

*Rapport 14:*  
Att arbeta vidare efter 65 – vem gör det och varför?

*Rapport 15:*  
Chefers attityder till sina äldre anställda

*Rapport 16:*  
Demografi, hälsa och sysselsättning – en internationell utblick

*Rapport 17:*  
Senior Citizens: Work and Pensions in the Nordics



STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

[www.seniorarbetskraft.se](http://www.seniorarbetskraft.se)



STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

[www.seniorarbetskraft.se](http://www.seniorarbetskraft.se)

ISBN 978-91-985773-8-9

Omslag: Elanders Sverige AB  
Bild: Agneta S Öberg