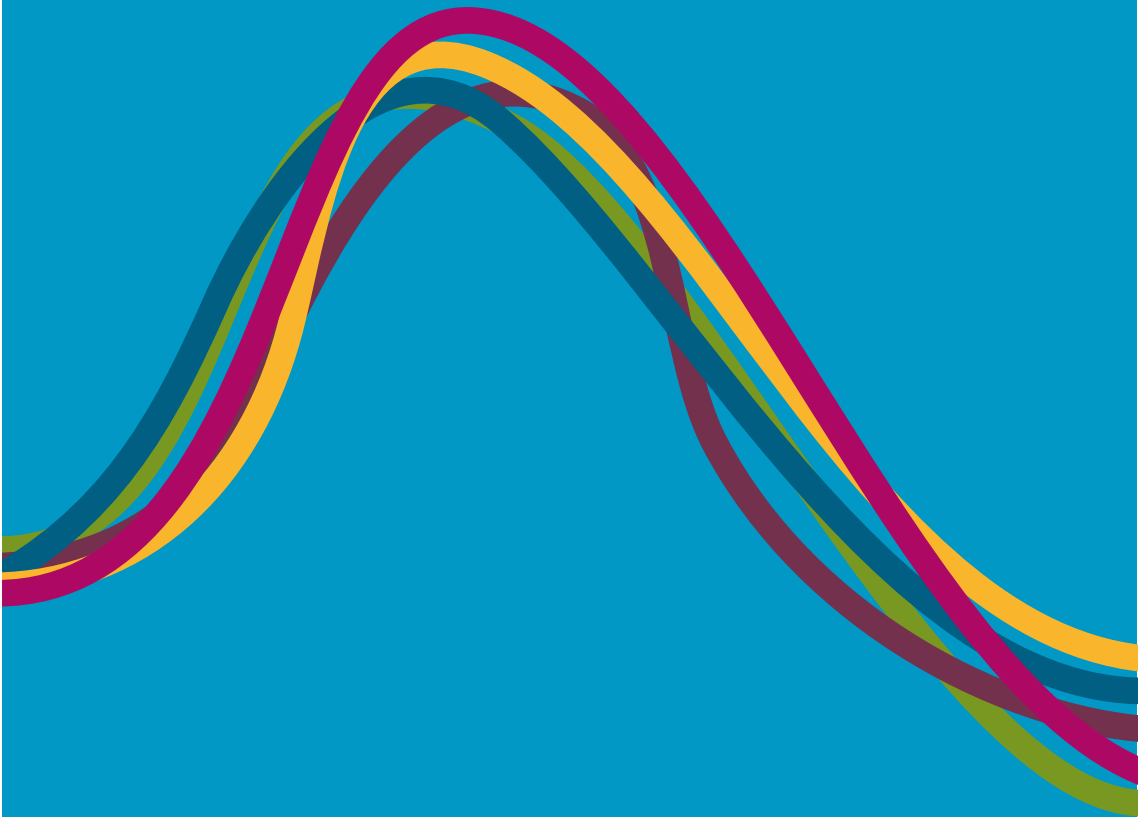


Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv

diskriminerings
ombudsmannen



- rapport



Diskrimineringsombudsmannen, DO

© DO

R3 2011

ISBN 978-91-979591-3-1

Tryck Danagårds Grafiska, Ödeshög, 2011

Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv

- Om ålderskodningar och myter
som skapar ojämlikhet

Förord

Under 2001 genomförde Riksförsäkringsverket en undersökning av arbetsgivares attityder till äldre. Studien visade att drygt sju av tio personalchefer, sällan eller aldrig nyanställer personer över 50 år. Trots detta ansåg bara var femte personalchef att unga personer är mer produktiva.

Den 1 januari 2009 fick Sverige ett förbud mot åldersdiskriminering som främst skyddar människor oavsett ålder i arbetslivet. Den nybildade Diskrimineringsombudsmannen (DO) fick uppdraget att se till att lagen efterlevs.

DO har, allteftersom myndighetens arbete utvecklats på området, kunnat konstatera att åldersdiskriminering främst drabbar personer som generellt räknas som yngre eller äldre. Men, med detta inte sagt att medelåldern på något sätt skulle vara en period i livet fri från åldersdiskriminering.

Som ett första led i att utveckla myndighetens arbete och öka kunskapen på området gav DO Clary Krekula, docent i sociologi vid Karlstads universitet, i uppdrag att göra en första studie av upplevelserna av ålder och åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv.

Projektet koordinerades och understöddes av DO:s interna arbetsgrupp och dess samordnare, Olle Andersson Brynja. Denna rapport är resultatet av projektet.

Agneta Broberg,
Diskrimineringsombudsman

Innehåll

DO:s kommentar till rapporten	8
Sammanfattning	12
Inledning.....	14
Uppdrag och syfte.....	14
Disposition.....	14
En blick på forskningsfältet.....	16
Åldersdiskriminering i arbetslivet	17
Teoretiska utgångspunkter	21
Metodologiska överväganden.....	24
Identifierad åldersdiskriminering.....	26
Självupplevd diskriminering.....	27
Iakttagen diskriminering	29
Analytiskt identifierad diskriminering	31
Ålderskodningar och myter som kan ge diskriminering.	36
Myten om äldres kortare återstående tid på arbetsplatsen	40
Att identifiera åldersdiskriminering	42
Den föränderliga ålderspositionen.....	43
Situerade perspektiv	44
Förändringar och förväntningar	46
Dominerande diskurser	48
Avslutande reflektioner	50
Referenser	54

DO:s kommentar till rapporten

DO:s syn på åldersdiskriminering generellt

Under 2009 formulerade DO, med stöd av företrädare för det civila samhället, initiala utgångspunkter för myndighetens hållning i frågan om åldersdiskriminering. Även om flera delar av dessa bekräftas av den här rapporten är likväl på sin plats att tydliggöra vilka utgångspunkter DO arbetar efter.

Ålder är en diskrimineringsgrund som är föränderlig och inte förhåller sig till någon enkel struktur. Vi ändrar alla konstant vår åldersposition vare sig vi vill eller inte. Men det går bara att gå i en riktning, att blir äldre.

Till skillnad från alla andra diskrimineringsgrunder finns det ingen historia av konsekvent förtryck av människor på grund av deras ålder. Människor råkar inte ut för extrema konsekvenser enbart för att de tillhör en specifik generation eller ålderskategori. Dessa faktorer påverkar åldersdiskrimineringens karaktär och påverkar vilka angreppssätt som kan användas för att motverka densamma.

Det finns en uppfattning om att åldersdiskriminering handlar om att unga vid en viss tidpunkt har rätt att ta över efter de äldre och att de äldre då har skyldighet att kliva åt sidan. Att åldersdiskriminering framför allt handlar om äldre människors brist på rättigheter och företrädesvis berör arbetslivet. Men frågan om allas lika rätt oavsett ålder är bredare än så. Åldersdiskriminering handlar även om den diskriminering yngre ställs inför. DO menar att man, för att få en helhetsbild av åldersdiskriminering även måste beakta att frågan berör många fler samhällsområden än arbetslivet.

Flera delar av rapporten bekräftar DO:s tidigare bild

Clary Krekula har i sin rapport tagit upp flera viktiga faktorer som direkt påverkar individers syn på åldersdiskriminering, då dessa faktorer är en central del av rapportens slutsats vill DO ta tillfället i akt och lämna myndighetens uppfattning.

DO kan konstatera att rapporten på flera punkter bekräftar DO:s syn på ålder som diskrimineringsgrund. Framför allt handlar det om de situerade perspektiv Krekula beskriver. Det är DO:s uppfattning att åldersdiskriminering ser mycket olika ut beroende på vilka utgångspunkter du har från början. För äldre heterosexuella kvinnor med etnisk svensk tillhörighet boende på landsbygden är åldersdiskriminering något helt annat än personer med en helt eller delvis annorlunda bakgrund.

DO anser också att det är önskvärt med ytterligare studier av den föränderliga ålderspositionen och hur den påverkar åldersdiskriminering som fenomen. Alla människor har en ålder, men det faktum att den hela tiden förändras gör åldersdiskriminering till en form av diskriminering med mycket speciella förutsättningar.

DO delar Krekulas slutsats om att åldersdiskriminering till stor del handlar om förväntningar. Förväntningar om att man har olika rättigheter under olika delar av sitt liv. I arbetslivet har många bilden av att vissa rättigheter får man helt enkelt vänta på och förlikar sig med det. Inte sällan samspekar den uppfattningen med föreställningen om att kompetens eller erfarenhet handlar om antal år i tjänsten, eller bara antalet år för en och samma arbetsgivare. Detta drabbar i hög grad yngre och går stick i stäv mot tanken om ett samhälle uppbyggt på idén om att alla människor främst ska bedömas utifrån sina meriter.

Diskriminering och ålder som begrepp

Det är viktigt att poängtera att även vad som i rapporten anges till exempel som dold diskriminering för den skull inte ligger utanför lagens ramar. Även om begreppet i denna forskarrapport används i en bredare och mer generell bemärkelse än diskrimineringslagens definition är flera av de – verkliga och hypotetiska - fallen som beskrivs i rapporten diskriminering som också skulle omfattas av diskrimineringskyddet.

Rapporten har alltså ett bredare perspektiv på diskriminering som fenomen än det strikt juridiska. Lagens definition av diskriminering innebär att någon ska ha blivit sämre behandlad än någon annan i en jämförbar situation. Missgynnandet ska ha haft samband med i det här fallet ålder. Krekula utgår i rapporten även från begreppet diskriminering ur andra, mer teoretiska, perspektiv för att ha möjlighet att urskilja ”processer som kan utgöra grund för diskriminerande praktiker”. Det ger oss möjlighet att överhuvudtaget få syn på internaliserade föreställningar om ålder. Om dessa föreställningar och praktiker när de tillämpas i praktiken i sin tur går att definiera som diskriminering ur ett juridiskt perspektiv är i mångt och mycket ännu outforskat då det saknas praxis i domstol.

Lagens definition av ålder beskrivs i diskrimineringslagen¹ som uppnådd levnadslängd, vilket avser en fysisk persons levnadsålder. Med andra ord omfattar skyddet alla människor, utan övre eller nedre åldersgräns. Lagen skyddar även förmodad ålder, det vill säga att en individ blir diskriminerad för att hon eller han antas vara yngre eller äldre än hon eller han är.

Prövade ärenden i domstol

DO har hittills endast drivit ett par fall av åldersdiskriminering. Ett fall rörde en arbetsgivare som vid arbetsbrist valde att tillämpa en avtalsturlista som innebar att 49 arbetstagare sades upp med hänvisning till att de var pensionsberättigade. Med detta avsågs att de

¹ 1 kap 5 § diskrimineringslagen.

hade en fullt intjänad tjänstepension, vilket endast kunde innehas då arbetstagaren uppnått 60 år. Samtliga uppsagda var 60 år eller äldre. DO förde talan för 25 av dessa.

Arbetsdomstolen pekade på den lagstadgade rätten att vara kvar i anställning till 67 år och fann att arbetstagarna var diskriminerade på grund av sin ålder samt att avtalsturlistan var att jämställa med en "tvångspensionering".

Fallet illustrerar det som Krekula identifierat som myten om att äldre personer förväntas ha kortare återstående tid på arbetsplatsen än vad yngre har. I den grupp arbetstagare som DO företrädde hade många arbetat 20-30 år hos arbetsgivaren och hade ambitionen att fortsätta arbeta så länge som möjligt.

I rapporten visar Krekula att det, på samma sätt som för övriga diskrimineringsgrunder, är generaliseringar av människor som utgör grunden för åldersdiskriminering. Diskrimineringsförbudet syftar till att individen ska ha rätt att bli sedd och bedömd utifrån sina individuella förutsättningar utan generaliserande föreställningar.

Den juridiska definitionen av begreppet diskriminering har dock sina begränsningar. Vad avses till exempel med rekvisiten "missgynnad", "jämförbar situation" och "samband med ålder"? Även om praxis i domstol har en normerande verkan i samhället behöver detta kompletteras med värdegrundsarbete på till exempel arbetsplatser. Lagstiftningen behöver kompletteras med ett krav om aktiva åtgärder för att förebygga alla diskriminering på samtliga grunder, så även åldersdiskriminering.

Framtida behov

DO kan, precis som Krekula, konstatera att det saknas svensk forskning om mekanismerna bakom åldersdiskriminering. Det behövs mer kunskap om hur åldersdiskriminering fungerar just med tanke på diskrimineringsgrundens egna, särskilda förutsättningar.

DO anser också att forskningsfältet bör breddas till att gälla även andra samhällsoråden för att se om samma mekanismer även finns inom till exempel utbildningsväsende eller samhällsservice.

Sammanfattning

Den 1 januari 2009 trädde en ny diskrimineringslag i kraft. Denna innebär bland annat att ålder, definierat som uppnådd levnadslängd, infördes som diskrimineringsgrund inom arbetslivet och utbildningssystemet. Som en följd av detta initierade Diskrimineringsombudsmannen (DO) föreliggande studie. Uppdraget har varit att identifiera uttryck för åldersdiskriminering på arbetsplatser samt att urskilja processer som påverkar individens varseblivning av åldersdiskriminering.

Det analyserade materialet utgörs av 4 fokusgruppsintervjuer. Dessa var sammansatta för att få med deltagare från arbetsplatser med olika karaktär med avseende på bland annat typ av arbetsplats, andel kvinnor och män och antalet anställda på arbetsplatsen. Allt som allt har 23 personer i åldern 22–61 år deltagit i grupperna, varav 14 kvinnor och 9 män. Utifrån studiens syfte har analysen inte bara baserats på den juridiska definitionen av diskriminering utan också utgått från övriga perspektiv på diskriminering som finns i bredare forskningssammanhang. Så har till exempel begreppet ålderskodning använts för att identifiera processer som kan utgöra grund för diskriminerande praktiker på arbetsplatser.

Studiens resultat lyfter fram rekryteringssituationer som särskilt kritiska i det att både äldre och yngre beskrivs som diskriminerade i dessa situationer. Studien har också identifierat diskriminering mot äldre i form av att man inte tilldelas eftertraktade resurser, till exempel resurser som möjliggör meritering och utveckling. Resultaten pekar också på att åldersbaserade trakasserier kan samspela med till exempel sexuella trakasserier och därför inte nödvändigtvis urskiljas som åldersrelaterade. Vidare har åldersskämt mot både äldre och yngre framträtt som en form av vardagsdiskriminering.

Materialet visar också att ålderskodningar kan tas som grund för att organisera arbetsplatser och verksamheter, vilket kan resultera i horisontellt ålderssegregerade arbetsplatser. Detta illustrerar att åldersdiskriminering på arbetsplatser inte är en följd enbart av

individens handlingar eller av avgränsade händelser utan också av att ålderskodade vardagsrutiner skapar grund för diskriminerande praktiker. En ytterligare process som kan utgöra utgångspunkt för diskriminering är myten om att yngre personal stannar kvar längre tid på arbetsplatser än vad äldre gör som närmar sig pensionsåldern. Denna myt, som upprätthålls av den lagstadgade pensionsåldern, kan utgöra grund för diskriminering av äldre vid rekryteringssituationer och vid fördelning av viktiga resurser. I enlighet med syftet har studien också identifierat ett antal faktorer som påverkar individens varseblivning av åldersdiskriminering: (1) den föränderliga ålderspositionen (2) situerade perspektiv (3) förändringar och förväntningar samt (4) dominerande diskurser.

Övergripande visar studien att åldersdimensionen är påtagligt närvarande i dagliga verksamheter, om än i olika utsträckning på olika arbetsplatser. Resultatet pekar på att det är rimligt att anta att anmälningar av åldersdiskriminering enbart synliggör delar av den åldersbaserade ojämlikhet och åldersdiskriminering som kan finnas på arbetsplatser. Detta pekar på behovet av systematiska kartläggningar och analyser av åldersdiskriminering i arbetslivet och av ökad kunskap och debatt om åldersdimensionens betydelse på arbetsplatser.

Inledning

Den 1 januari 2009 trädde en ny diskrimineringslag i kraft (SFS 2008:567). Denna innebär bland annat att ålder, definierat som uppnådd levnadslängd, infördes som diskrimineringsgrund inom arbetslivet och inom utbildningssystemet. Som en följd av detta initierade Diskrimineringsombudsmannen (DO) den föreliggande studien, för att fördjupa inte bara kunskaperna internt, utan att i förlängningen också kunna kommunicera denna kunskap på ett samhälleligt plan.

Uppdrag och syfte

Det saknas systematiska beskrivningar av åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv.

Mot denna bakgrund har innevarande studie haft en explorativ karaktär. Uppdraget har varit att identifiera uttryck för åldersdiskriminering på arbetsplatser samt att urskilja processer på arbetsplatser som påverkar individens varseblivning av åldersdiskriminering. Utifrån syftet att belysa åldersdiskriminering på arbetsplatser har jag inte bara strävat efter att identifiera uttryck för diskriminering utan också efter att identifiera de processer som kan utgöra grund för diskriminerande praktiker.

Disposition

I rapportens tre inledande kapitel presenterar jag de centrala teoretiska begreppen och jag ger en forskningsöversikt över området samt redogör för studiens metodologiska överväganden. Därefter följer en redovisning av studiens resultat. Denna följer rapportens två frågeställningar. Jag redovisar först den åldersdiskriminering som identifierats i studien och diskuterar därefter praktiker som kan ge upphov till åldersdiskriminering och som därför är viktiga att identifiera på arbetsplatser. I rapportens sista empiriska kapitel diskuterar jag faktorer som påverkar individens varseblivning av åldersdiskriminering. Rapporten avslutas med några övergripande reflektioner med utgångspunkt i studiens resultat. Jag lyfter där

särskilt fram insatser och strategiska val som med utgångspunkt i studiens resultat framstår som särskilt viktiga i det fortsatta arbetet mot åldersdiskriminering.

En blick på forskningsfältet

Ålder som levd erfarenhet och som maktrelation studeras inom flera forskningsfält. Dessa fokuserar olika stadier av livsloppet och har belyst diskrimineringsprocesser i olika omfattning och med delvis olika begrepp (jfr Krekula 2010 a). Inom den socialgerontologiska forskningen som studerar hög ålder finns en omfattande forskning om diskriminering, inte minst med hjälp av begreppet ålderism (ageism). Begreppet används dock inte enhetligt.² Återkommande omfattar ålderismbegreppet fördomar, stereotyper och attityder (se t.ex. Butler 1969, Andersson 1997, 2002, 2008). Ett flertal definitioner inbegriper också diskriminering (se t.ex. Andersson 1997, 2002, 2008, Palmore 1999, 2001, Wilkinson & Ferraro 2002). En tredje definition framhåller att fenomenet kan förstås som en ideologi (se t.ex. Bytheway 1995). I debatten om vem som drabbas av ålderism beskriver somliga forskare fenomenet som riktat mot äldre (se t.ex. Butler 1980, Kalish 1979, Palmore 2001), andra talar om diskriminering utifrån ålder och menar att det kan riktas såväl mot yngre som mot äldre åldersgrupper (se t.ex. Bytheway 1995, Palmore 1999, Andersson 1997, 2002). Den sistnämnda definitionen överensstämmer till sitt innehåll med den svenska diskrimineringslagens formulering "uppnådd levnadslängd" (2008:567). Den svenska benämningen ålderism introducerades 1997 och definierades då som "stereotypa föreställningar eller diskriminering som utgår från en människas ålder" (Andersson 1997:1).

Inom barndomssociologin har ålderismbegreppet haft en nedtonad roll. Där har man istället använt sig av begrepp som Minoritetsbarnet och Stambarnet för att problematisera barn som en underordnad social position. Gemensamt för dessa begrepp är att de framhåller barn som en minoritet i samhället och att barns kultur förstås som en motkultur i en överordnad vuxenvärld (James, Jenks & Prout 1998, Krekula, Närvänen & Näsman 2005). Slutligen, inom den tvärvetenskapliga ungdomsforskningen har

2 För en översikt över begreppets innebörder; se t.ex. Andersson 2008, Heikkinen & Krekula 2008, Wilkinson & Ferraro 2002.

åldersrelationer diskuterats både med begreppen motkultur och med ålderismbegreppet (se t.ex. Gordon 2007)³ medan den relativt nya forskningen om vuxen ålder främst har problematiserat vad som karakteriserar den aktuella ålderskategorin och i ringa omfattning berört åldersrelationer (se t.ex. Blatterer 2007).

Att åldersdiskriminering diskuterats med olika begrepp inom de nämnda fälten innebär att det saknas en enhetlig forskning om trakasserier och diskriminering baserade på ålder. Den begränsade användningen av begreppet ålderism utanför det socialgerontologiska fältet innebär också att åldersdiskriminering endast i mindre omfattning uppmärksammats vid studier av andra åldersgrupper. Trots att begreppet ålderism är på framväxt i svenska sammanhang (Heikkinen & Krekula 2008) väljer jag att här använda mig av termen åldersdiskriminering. Detta eftersom det är den term som används både i de lagtexter som är aktuella och i DO:s arbeten.

Åldersdiskriminering i arbetslivet

När åldersdiskriminering började belysas inom arbetslivet vidgades fokus från högre åldrar till att även inbegripa diskriminering mot yngre åldersgrupper (Loretto, Colin & Phil 2000). Studier pekar på att både yngre och äldre diskrimineras i arbetslivet (Gee, Pavalko & Long 2007, Nelson 2005). Det är dock svårt att finna säkra siffror på förekomsten av diskrimineringen, inte minst eftersom sambanden mellan varsebliven och strukturellt befintlig diskriminering är så komplexa (Gee, Pavalko & Long 2007). Den nederländska "Byrån mot diskriminering" som varit verksam sedan 1994 har fört statistik på dem som under åren anmält åldersdiskriminering. Nästan hälften av dessa anmälningar rör arbetslivet och anmälarna har oftast varit i åldern 40–50 år (Andersson 2008). De anmälningar om åldersdiskriminering som inlämnats till svenska Diskrimineringsombudsmannen ger en liknande bild. Vad gäller diskriminering generellt i arbetslivet är det vanligare att kvinnor än män anmäler diskriminering i Sverige.

³ För en översikt över den svenska ungdomsforskningen, se t.ex. Jonsson, Helve & Wichström 2003.

Vad gäller åldersdiskriminering är det dock fler män än kvinnor som anmäler (DO 2010). Under år 2010 inkom 298 anmälningar av åldersdiskriminering, 214 av dessa rörde arbetslivet. Cirka 60 procent av dem kom från män och 40 procent från kvinnor. Majoriteten av anmälningarna avsåg diskriminering på grund av hög ålder. 2/3 av anmälningarna gällde diskriminering vid rekrytering och resterande handlade om uppsägningar och en mindre del om löneskillnader. Under 2009 stämde DO i tre fall. Två av dessa gällde diskriminering vid rekryteringssituationer. Båda dessa avsåg fall där äldre sökande förbigåtts vid rekrytering (DO 2009, 2010). Hösten år 2010 kom Arbetsdomstolens första dom gällande åldersdiskriminering. Domen gällde en 62-årig kvinna som sorterades ut av Arbetsförmedlingen vid rekrytering till tjänst som jobbcoach. Arbetsdomstolen bedömde att Arbetsförmedlingen gjort sig skyldig till diskriminering och dömde Arbetsförmedlingen att betala 75 000 kronor i diskrimineringsersättning till den drabbade kvinnan (Arbetsdomstolen: Dom nr 91/10).

Att utsatthet för åldersdiskriminering skiljer sig under livsloppet indikeras också av studier som visat att troligheten att kvinnor i olika åldrar varseblir åldersdiskriminering på arbetsplatser är ganska hög i 20-års ålder, går ner när de är i 30-års ålder och stiger därefter för att nå toppen vid 50-års ålder (Gee, Pavalko & Long 2007). Studier av både kvinnor och män visar på samma sätt att upplevd åldersdiskriminering var högst bland dem i åldern 18–26 år och 61–92 år och lägst bland dem i åldern 33–50 år (Garstka, Hummert & Branscombe 2005).

Utsatthet för diskriminering kan också ses i de tekniker anställda och arbetssökande använder sig av för att manipulera ålderstecken. I intervjuer med kvinnor i åldern 50–70 år i Canada beskriver kvinnorna hur deras åldrande utseende bidrar till ålderism på arbetsplatser och hur de därför påverkar sitt utseende med hårfärgning, make up, kosmetisk kirurgi etc. (Hurd Clarke & Griffin 2008). Intervjuer med 30 arbetslösa i åldern 45–65 år i Canada visar att de upplevde att de utsattes för åldersdiskriminering vid anställning. De utvecklade därför strategier för att dölja åldern. I sina ansökningshandlingar tog de till exempel bort uppgift om examensår

och de redovisade inte det fullständiga antalet yrkesverksamma år. Vid anställningsintervjuerna försökte de också skapa ett ”mer ungdomligt utseende” och undvek samtal om teman som skulle kunna dra uppmärksamhet till deras ålder (Berger 2009).

En återkommande fråga vid studier av åldersdiskriminering i arbetslivet har varit om lagstiftad pensionsålder är att betrakta som diskriminering. Somliga har argumenterat att all uppsägning på grund av ålder bör förstås som diskriminering (Palmore 2006). Andra har pekat på att den lagstiftade pensionsåldern också erbjuder äldre ett skydd, till exempel i form av att de som inte kan utföra arbetsuppgifter i samma utsträckning som tidigare inte behöver sluta av dessa skäl. Man har också framfört att frånvaro av fast pensionsålder skulle kunna resultera i att individer tvingas stanna kvar tills de bildligt talat faller på sin post (Macnicol 2006). Studier indikerar också att lagstadgad pensionsålder öppnar för andra sätt att bereda yngre personer plats på de äldres bekostnad. Ett exempel är den särskilda pensionen som användes vid den svenska försvarsomvandlingen åren 1999–2000 och som innebar att officerare äldre än 55 år och civilanställda äldre än 58 år erbjöds pension när arbetskraften behövde dras ner. Trots att individernas beslut skulle grundas på egna överväganden visade det sig att långt ifrån alla uppfattade att detta var de verkliga förutsättningarna (Levin 2003). På liknande sätt visar internationella studier att det i flertalet länder är vanligt förekommande att låta den äldre arbetskraften gå först vid nedskärningar av arbetskraften. Studier i EU-länder och i USA visar att ett stigande antal personer äldre än 50–55 år tvingas eller övertalas att sluta i förtid (Eurolink Age 1993).

Att äldre förväntas vara särskilt utsatta för diskriminering i arbetslivet framträder också i jämförande studier av länder inom EU där man belyst hur deltagarna uppfattar synen på äldre i det egna landet. På påståendet att de som är äldre än 50 år inte förväntas kunna arbeta lika effektivt som yngre finns den högsta andelen av de som instämmer i Portugal (78 procent) och den lägsta andelen i Danmark (35 procent). I Sverige instämde 43 procent av de tillfrågade i påståendet (Eurobarometer 263:2007) Analyser av massmediadiskurser i Sverige visar på ett liknande sätt

att personer äldre än 50 år framställs som svåra att anställa (Levin 2009). När frågor har rests om motiven till diskriminering av äldre på arbetsmarknaden har man betonat förhållanden, som att äldre löntagare är dyrare och kanske mindre flexibla i bemärkelsen att till exempel vilja flytta med vid omlokaliseringar (Loretto, Colin & Phil 2000). Det har också påpekats att företagarna kan dra nytta av att se äldre som en reservarbetskraft (Macnicol 2006).

Även studier av arbetsgivare pekar på att de föredrar anställda i 30-års ålder. Arbetsgivares attityd mot äldre har rapporterats vara mer negativ än attityder mot yngre och de negativa attityderna har funnits börja stiga vid 40-års åder (Kalavar 2001). Dessa siffror överensstämmer alltså ganska väl med de resultat som redovisats över hur arbetstagares upplevelser av diskriminering relaterar till deras ålder. Studier har också visat att arbetsgivare i ett flertal länder beskriver äldre arbetstagare som mer tillförlitliga, mer engagerade och att de sägs ha bättre sociala förmågor. Samtidigt beskrivs de som mer ovilliga till utveckling och att ha en sämre teknisk kunskap (se t.ex. Van Dalen, Henkens & Schippers 2009). I en studie av arbetsgivare i 25 länder framkom att de i Sverige var sämst rustade för att bereda äldre arbete. Bara 4 procent av de tillfrågade arbetsgivarna svarade att de hade utarbetade strategier för att rekrytera äldre personal och 8 procent att de hade strategier för att behålla äldre arbetskraft (Manpower 2007).

Sammanfattningsvis kan vi alltså konstatera att forskning illustrerat förekomsten av åldersdiskriminering mot både yngre och äldre. I massmedia och i studier av generella befolkningsgrupper lyfts dock äldre fram som särskilt utsatta. Studier av arbetsgivare pekar på att de föredrar att anställa yngre arbetstagare. Det saknas dock systematiska studier som identifierar de eventuella skillnader som kan förekomma mellan olika yrkesverksamheter och branscher.

Teoretiska utgångspunkter

Övergripande definieras diskriminering som missgynnsam särbehandling. Den juridiska definitionen är dock snävare. Med diskriminering avses i diskrimineringslagen (2008:567 4 §) fem former av handlingar: (1) direkt diskriminering, dvs. att någon missgynnas genom att behandlas sämre än andra i jämförbar situation, (2) indirekt diskriminering genom tillämpning av bestämmelser eller förfaringsätt som trots att de framstår som neutrala kan missgynna personer, (3) trakasserier som inbegriper uppträdanden som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, (4) sexuella trakasserier: dvs. kränkningar av någons värdighet genom uppträdanden av sexuell natur samt (5) instruktioner att diskriminera vilket innebär att någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern instrueras att diskriminera annan person enligt någon av de fyra punkterna ovan.

Denna juridiska definition utgör en första utgångspunkt när jag i studien strävat efter att identifiera exempel på åldersdiskriminering. Definitionen fokuserar dock enbart konkreta händelser, händelser som existerar i relationen mellan individ/anmälare och en motpart/juridisk person. Studiens syfte att också urskilja processer som kan utgöra grund för diskriminerande praktiker innebär att jag behövt analysera materialet vidare och därför också utgått från hur begreppet diskriminering har diskuterats teoretiskt.

Återkommande forskning har illustrerat att diskriminering inte enbart utgörs av enstaka välavgränsade händelser utan också av processer som sker över tid och att diskriminering kan ta vardagliga former. Essed (2005) visar till exempel att vardagsrasism inte handlar om extrema handlingar utan också om triviala vardagshandlingar, om återkommande mikroorättvisor som kan vara svåra att sätta fingret på. Det kan också handla om konstant fientlighet, ovänlighet och brist på respekt. I studier av könsdiskriminering inom akademien pekar Huusu (2005) på detsamma genom att visa att diskriminering också kan bestå av ett antal icke-händelser, av att det som "borde hända" aldrig inträffar. Man blir inte sedd, inte läst, inte insläppt i prestigefyllda nätverk eller inbjuden som huvudtalare vid konferenser. Forskning har alltså

visat att diskriminering inte alltid går att urskilja i form av enstaka avgränsade händelser eftersom det är processer där marginalisering och osynliggörande också vävs in i vardagliga rutiner och kulturer och där diskrimineringen är ett resultat av återkommande orättvisor i vardagen.

Somliga forskare har menat att det är fruktbart att karakterisera diskriminering utifrån i vilken utsträckning den är synlig och utifrån den diskriminerandes avsikt. Man har då talat om diskriminering som öppen, subtil och dold. Med öppen diskriminering avses direkt ojämställd och skadlig behandling (Benokraitis & Feagin 1995). Den dolda diskrimineringen beskrivs till skillnad från den subtila som avsiktlig och den sägs ofta ha onda bakomliggande motiv (Benokraitis & Feagin 1995). Medan den öppna diskrimineringen kan iakttagas såväl av den drabbade som av människor i omgivningen är det enbart den drabbade själv som är medveten om den dolda diskrimineringen. Indelningar som baseras på den diskriminerandes avsikt har dock kritiserats och forskare har pekat på att strukturell/institutionell diskriminering kan vara såväl avsiktliga som ett resultat av att man upprätthåller förväntade institutionella rutiner (se t.ex. Kamali 2005, Krekula 2009, Schwalbe 2008).

Begreppen vardagsdiskriminering och subtil respektive dold diskriminering pekar på att diskriminerande handlingar kan förekomma och upplevas som normala eller acceptabla utan att de uttrycks i termer av diskriminering (se också European Commission 2008). Handlingarna kan alltså vara fullt synliga, men deras karaktär som diskriminerande kan vara svår att urskilja. Exempel på detta kan ses i studier av könsdiskriminering i akademien som har visat att diskriminering som inte uppmärksammas som sådan bland annat kan handla om nedlåtande ridderlighet som att hylla en kvinna om hon gör någonting som anses vara rutin för män, om välvillig exploatering i form av att en man tar äran av slutresultat där en kvinna har gjort jobbet eller som professionell förminskning där män visas mer respekt än kvinnliga professionella eller att det ges mindre resurser till kvinnor än till män (Huusu 2005).

Med utgångspunkt i dessa tidigare problematiseringar av diskriminering har jag velat finna ett analytiskt perspektiv som inte stannar vid att identifiera de uttryck som informanterna namnger som diskriminering. Eftersom jag i denna studie arbetar med intervjumaterial har jag

också behövt ett perspektiv som inte baseras på vilka som kan iakttä diskrimineringen. Detta eftersom intervjumaterialet enbart ger mig som forskare tillgång till informanternas utsagor om praktiker och händelser på deras arbetsplatser. Det ger mig dock inte kunskap om i vilken utsträckning de beskrivna händelserna eller processerna är allmänt bekanta. Jag har därför valt att inte använda mig av begrepp som öppen, subtil och dold diskriminering utan talar istället om självupplevd, iakttagen och analytiskt identifierad diskriminering.

Eftersom jag denna studie även strävar efter att identifiera exempel på processer som kan utgöra grund för diskriminerande praktiker på arbetsplatser har jag också behövt ett analytiskt begrepp som riktar fokus på hur praktiker och rutiner upprätthåller åldersbaserad ojämlikhet. Jag har därför också analyserat det empiriska materialet med hjälp av begreppet ålderskodning. Jag har i andra sammanhang definierat ålderskodning som särskiljande praktiker som baseras på och som upprätthåller föreställningar om handlingar, fenomen och karakteristika som förenade med och lämpliga för avgränsade åldrar (Krekula 2009, 2010b, se också Krekula 2006, Heikkinen & Krekula 2008). Samtidigt som ålderskodningar skapar skillnader mellan olika åldrar betonar de likheter inom avgränsade åldersgrupper. Ett exempel är hur ”yngre” kan sägas vara på ett visst sätt och kunna utföra somliga handlingar medan ”äldre” förväntas ha andra egenskaper och därmed vara mer lämpade för andra aktiviteter. I likhet med stereotyper upprätthåller kodningar föreställningar om att olika åldersgrupper har givna karakteristika. Skillnaden mellan de två begreppen är dock att kodningsbegreppet även inbegriper föreställningar om fenomen (som kunskap) och företeelser (som arbetsuppgifter) medan stereotyper enbart handlar om ensidiga beskrivningar av grupper av individer. Grunden för begreppet ålderskodning är inte innehållet i form av föreställningar om vad som relateras till den ena eller den andra ålderskategorin, utan själva antagandet att människor i grunden är olika utifrån ålder. Ålderskodningar kan ingå i flera olika processer och praktiker (för en diskussion, se Krekula 2009). Av särskild betydelse i detta sammanhang är hur de kan tas som utgångspunkt för institutionella praktiker, regler och rutiner. När detta görs upprätthåller de åldersnormer och hierarkiska åldersrelationer.

Metodologiska överväganden

Utifrån studiens explorativa ansats valde jag att göra datainsamlingen genom fokusgruppsintervjuer som beskrivits som ett bra sätt att identifiera en mångfald av teman om ett fenomen (Krueger 1994, Morgan 1997). Själva interaktionen i grupperna synliggör perspektiv som kanske inte skulle framträda i individuella intervjuer (Bryman 2004). För att få ett rikt material med flera teman om åldersbaserad diskriminering och om åldersrelationer på arbetsplatser har jag skapat fokusgrupper med olika sammansättning. Utgångspunkten för gruppernas sammansättning har varit de anmälningar om åldersdiskriminering som inkom till DO under första halvåret år 2009. En stor del av dessa anmälningar gjordes av män i medelåldern och många anmälningar kom från anställda på större arbetsplatser. Detta gav en antydning om att kön, ålder och arbetsplatsens karaktär kunde förväntas vara dimensioner av särskilt intresse att beakta. Jag valde därför att skapa fokusgrupper som var olika bland annat vad gäller typ av arbetsplats, andel kvinnor och män samt också utifrån antalet anställda på arbetsplatsen. Avsikten var inte att få representativa grupper av ett eller annat slag utan enbart att skapa förutsättningar för att i materialet inkludera så många olika erfarenheter som möjligt.

Utifrån detta sattes fyra fokusgruppsintervjuer samman. Gruppernas sammansättning kan beskrivas som:

- (a) Deltagare från manligt dominerad arbetsplats och med stor andel fysiska arbetsuppgifter.
- (b) Deltagare från stora arbetsplatser med stor andel anställda med akademisk utbildningsnivå och med jämn könsfördelning.
- (c) Deltagare från stora arbetsplatser med kvinnlig dominans och med stora inslag av fysiska arbetsuppgifter.
- (d) Deltagare från flera olika arbetsplatser av olika storlek och med olika personalsammansättning.

Allt som allt har 23 personer i åldern 22–61 år deltagit i grupperna, varav 14 kvinnor och 9 män. När jag nedan illustrerar mina resultat med hjälp av citat från dessa grupper har jag tilldelat personerna

namn som börjar på samma bokstav som gruppen har ovan. Så innebär till exempel det fingerade namnet Anders att den citerade är en man från den först nämnda gruppen (a) ovan och namnet Barbro anger att den citerade är en kvinna från grupp (b).

Frågeguiden sattes samman kring teman som ålderstemats synlighet, för- och nackdelar relaterade till olika åldrar, begränsningar och möjligheter relaterade till åldrar, skämt och jargong, erfarenheter av diskriminering generellt och åldersbaserad diskriminering specifikt samt vad som talar för respektive emot att anmäla upplevd diskriminering. Dessa teman valdes dels utifrån studiens syfte, dels eftersom flertalet av dem redovisats i tidigare studier av diskriminering på arbetsplatser. För att undvika att samtalen stramades in för tidigt och på så vis utesluta för studien viktiga teman hade jag som övergripande strategi att börja intervjuerna i det generella för att successivt gå mot specifika frågeställningar om åldersdiskriminering.

Gruppernas samtal har huvudsakligen varit komplementära och endast i mindre avseenden argumenterande. Det betyder att deltagarna istället för att uttrycka motstridiga åsikter snarare har skapat en gemensam förståelse kring de teman som diskuterades (jfr Kitzinger 1994). Detta kan tolkas som ett uttryck för en hög grad av samstämmig syn på belysta områden och en relativt likartad kunskap om frågorna. Intervjuerna har genererat ett rikt material som illustrerar hur föreställningar om ålder närvarar på arbetsplatser och hur arbetsrutiner organiseras utifrån föreställningar om ålder. Något som skulle kunna tas för intäkt för ett behov av ett aktivt förebyggande arbete på området.

Identifierad åldersdiskriminering

Innan jag i detta kapitel redovisar den åldersdiskriminering som har identifierats i studien vill jag säga något om bakgrunden till det sätt jag valt att strukturera denna redovisning. En förutsättning för att någon ska urskilja självupplevd diskriminering är att man identifierar sig med den grupp man ser som negativt särbehandlad. I detta avseende innebär åldrandeprocesserna att individers definiering av åldersdiskriminering kan skilja sig från vad som gäller för övriga diskrimineringsgrunder.

En skillnad mellan ålder och diskrimineringsgrunder som till exempel kön och etnicitet är att individers ålderspositioner generellt är mer flytande i och med att man ständigt åldras. Detta innebär att upplevelser och erfarenheter av ålder ständigt förändras. För åldersidentiteter innebär den glidande positioneringen även att det under perioder kan finnas mer än en åldersidentitet som man återkommande identifierar sig med (se bl.a. Grenier 2005, Jones 2006, Nikander 2000, Krekula 2006). En och samma individ kan till exempel växla mellan att beskriva sig som gammal och att fjärma sig från samma identitet. Genom att hävda att man inte känner sig gammal kan till exempel den som förknippar hög ålder med lägre ambitioner sträva efter att bli bemött som en engagerad och aktiv person. Samma person kan i andra sammanhang beskriva sig som gammal för att motivera varför man avstår från somliga handlingar (jfr Krekula 2006). Individers flerfaldiga, motstridiga och kontextuella åldersidentifieringar pekar på att kopplingen mellan strukturella/institutionella åldersbaserade ojämlikheter och individers varseblivning av åldersdiskriminering kan vara vag (jfr Krekula 2010 a).

Mot bakgrund av dessa särdrag för individers varseblivning av åldersdiskriminering har jag valt att nedan redovisa den åldersdiskriminering som informanterna uppger att de själva har upplevt, den diskriminering de iakttagit på sina arbetsplatser samt den diskriminering som jag identifierat analytiskt.

Självupplevd diskriminering

Övergripande framträder skillnader i hur åldrar och ålderskategorier uppmärksammas på olika arbetsplatser. Resultaten pekar därför på att ålder i varierande utsträckning kan strukturera verksamheter och relationer. I innevarande material är åldersdimensioner mest framträdande på arbetsplatsen med manlig dominans och med stort inslag av fysiska aktiviteter. Medan ålderskategoriseringar på de andra arbetsplatser som diskuteras i studien endast framträder vid avgränsade situationer, beskrivs ålder på dessa arbetsplatser som en grundläggande kategorisering som används vid dagliga gruppindelningar och skämt.

När informanterna beskriver situationer där individers åldrar lyfts fram återkommer de till anställningssituationer. Ett exempel på detta ses i nedanstående citat:

Vid anställningar och sådär då tror jag att det är ganska lätt att hamna i en åldersdiskussion, typ kan vi verkligen ta den här på det här jobbet, det är ju bara tio år kvar. Då tror jag att man är mer uppmärksam. Jag tänker mycket på att man anställer efter hur många år personen har kvar, upplärningstid, Fast det beror lite på vad det är för typ av jobb då. Fast annars när man redan jobbar så, tycker jag att det kvittar. *(Beatrice 36 år)*

Det är i dessa rekryteringssituationer som de intervjuade ger exempel på självupplevd diskriminering, såväl mot äldre som mot yngre.

Självupplevd diskriminering mot äldre

Samtliga intervjuade hade arbete vid intervjutillfället. Några av dem beskriver dock egna erfarenheter av tidigare perioder då de varit arbetssökande och menar att möjligheten att få anställning förändrades efter att de fyllt 50 år. En kvinna uttrycker det på följande vis:

Tidigare, på vartenda jobb jag sökte blev jag kallad till intervju men sen sa det stopp. Då blev man förvånad att man inte längre blev kallad ens till intervju för jobb som man hade varit kvalificerad för innan. *(Barbro 61 år)*

Dessa självupplevda erfarenheter av diskriminering mot äldre vid rekrytering ansluter till resultat från tidigare forskning. Med utgångspunkt i internationella studier där man gjort experiment i form av att skicka in påhittade jobbansökningar där de "sökande" har samma yrkesrelevanta erfarenheter men skiljer sig vad gäller ålder har det hävdats att äldre diskrimineras vid anställning (se t.ex. Benedick m.fl. 1999, Benedick m.fl. 1996). Liknande svenska studier visar till exempel att 31-åriga sökande till jobb inom restaurang och säljbranschen får fler inbjudningar till intervjuer och arbetserbjudanden än 46-åriga sökande. Trots de begränsningar dessa experimentella studier har att synliggöra faktisk diskriminering har det framförts att de ger en fingervisning om dess förekomst (Neumark 2009, Stålhammar 2009).

Självupplevd diskriminering mot yngre

Informanterna ger även självupplevda erfarenheter av att yngre diskrimineras vid anställning, vilket illustreras i detta citat:

Jag har ju inte blivit äldre än 36 år, men jag kan säga att det är väldigt frustrerande att det har tagit så lång tid att installera sig på arbetsmarknaden. När jag var 33 år fick jag min första fasta anställning och det är väldigt sent. Och då har jag ändå kollegor som säger att 'äh är du inte projektanställd längre?' Och det är fruktansvärt att veta. Och det är också en typ av åldersdiskriminering. (Beatrice 36 år)

I citaten ovan illustreras erfarenheter av hur såväl yngre som äldre kan bli diskriminerade vid anställning. Kategorierna definieras dock inte närmare genom angivelse av kronologiska åldrar. Att kategorierna "yngre" respektive "äldre" kan användas på detta vis utan att ifrågasättas av övriga deltagare i gruppen kan tolkas som ett uttryck för att det råder en gemensam uppfattning om att den privilegierade åldersgruppen befinner sig någonstans i mitten av det yrkesverksamma åldersspannet. I tidigare forskning har det framförts att diskriminering kan riktas mot personer i olika åldrar, såväl mot yngre som mot äldre och den yrkesverksamma åldern har framhållits som norm (Adam 1995, Holstein & Gubrium 2000). Resultaten ovan

ansluter till forskning (se t.ex. Loretto, Colin & Phil 2000, European Commission 2008)) som pekar på att samma mönster gäller vid rekryteringsprocesser. Oavsett hur ålderskategorierna definieras och var gränserna för dem dras så beskrivs åldersspannets poler som de som utsätts för diskriminering.

Iakttagen diskriminering

Vid diskussion om erfarenheter från de egna arbetsplatserna ger informanterna exempel på diskriminering man sett på sina arbetsplatser eller i sin omgivning. Här finns såväl likheter som skillnader mellan den diskriminering man beskriver mot äldre respektive mot yngre.

Iakttagen diskriminering mot äldre

Liksom vid den självupplevda diskrimineringen återkommer informanterna till rekryteringsprocesser när de beskriver den diskriminering mot äldre som de sett på sin arbetsplats. Så här diskuterar en av informanterna den nya åldersdiskrimineringslagen:

Det är nog de äldre som har mer nytta utav den, de som känner att de inte orkar eller att de inte kan få ett jobb på grund av ålder och så vidare. Vi som jobbar tänker nog inte så mycket på det. (*Catarina 44 år*)

Påståendet att de äldre har mest nytta av diskrimineringslagen baseras här på uppfattningen att äldre blir diskriminerade bland annat vid rekrytering.

En annan iakttagen diskriminering är att äldre i mindre utsträckning än yngre tilldelas viktiga resurser på arbetsplatsen. Resurser kan definieras som sådant som tillfredsställer behov. Detta kan variera kontextuellt och utgöras till exempel av pengar och kunskap (Schwalbe 2008). I intervjuerna ges två exempel på resurser som fördelas utifrån ålder; kompetensutveckling och resurser som möjliggör meritering. Vi börjar med att se på möjlighet till kompetensutveckling. Informanten som citeras nedan framför under intervjun att åldern påverkar hur resurser fördelas och huruvida man

av arbetsgivaren blir sedd som "påläggskalv" och värd att satsa på. I citatet som är taget från en diskussion om när ålder framträder på jobbet berör hon samma tema:

Vid 50. Då finns inga nya jobb. Man anses ha pluggat och man har varit på arbetsplatsen rätt länge och då går man över i en annan grupp som man inte satsar på eller är intresserad av och så vidare. Och så är det med interna organisationer över huvudtaget. (*Bodil 44 år*)

Vad som utgör eftertraktade resurser kan variera mellan olika arbetsplatser. På arbetsplatser där man arbetar med forskning och utredningar är meritering beroende bland annat av tid för att bedriva forskning. Följande citat från fokusgruppen med deltagare från stora arbetsplatser med hög grad av akademisk utbildning pekar på att ålder kan påverka individens möjlighet att få tid och ekonomiska resurser för att arbeta med sådana uppgifter.

På universiteten pushas det för de unga, det finns särskilda pengar för yngre forskare. Fast jag lever väl på en avdelning utan äldre då. Ja, professorn har väl passerat 50 och så har vi en lektor som är 57 men annars är de flesta födda samma år som jag. (*Beatrice 36 år*)

Att forskningsstöd satsas på yngre personer innebär att möjligheten till meritering påverkas av kronologisk ålder. Det ovan beskrivna kan alltså ses som ett exempel på diskriminering mot äldre. Resultatet ansluter till tidigare forskning som argumenterat att ojämlikhet skapas och reproduceras genom institutionaliserade ojämlika flöden av socialt värderade resurser (Schwalbe 2008). Likaså har studier av könsdiskriminering i akademiska sammanhang visat att män i större omfattning än kvinnor uppmuntras att ägna sig åt meriterande uppgifter och att diskriminering kan ske genom professionell förminskning som att kvinnor ges mindre resurser i form av arbetsrum, datorer eller laboratorieutrymme (Huusu 2005). Resultaten i innevarande studie visar som synes att det även kan finnas ålderdiskriminerande mönster vad gäller möjlighet till meritering.

Iakttagen diskriminering mot yngre

I fokusgrupperna beskrivs, vilket illustreras i följande citat, erfarenheter av att också yngre personer diskrimineras vid anställningar.

Idag är det ju diskriminering oavsett vilken ålder man är i. Man får inga jobb om man är för ung eller om man är för gammal, så vad kan man göra? Jag har en bekant som inte får jobb nu och som har jobbat med samma sak i 30 år men som nu åkt till Norge för att jobba. Det är det ju många ungdomar som gör det idag också. Det är klart att man kan bli diskriminerad på grund av sin ålder. *(Catarina 44 år)*

Intervjuerna ger ett ytterligare exempel på en diskriminering som kan slå olika beroende på åldern. Min fråga om det förekommer åldersbaserade trakasserier besvaras på följande sätt:

Det kan ju finnas patienter som pillrar lite extra på de yngre. Studenterna och de yngre vet jag har de problemen.
(Cecilia 35 år)

Uttrycket ”pillrar lite extra” antyder att det som åsyftas är fysiska närmanden, alltså sexuella trakasserier⁴. Citatet pekar på att åldersbaserade trakasserier kan samspela med andra former av trakasserier, till exempel sexuella trakasserier. Det innebär att trakasserierna inte nödvändigtvis varseblivs som åldersrelaterade med ändå i sina konsekvenser kan drabba individer olika beroende på deras ålder.

Analytiskt identifierad diskriminering

Förutom de uttryck jag redovisat ovan där informanterna identifierat olika former av diskriminering, har jag som forskare urskilt ytterligare ett uttryck för åldersbaserade missgynnande särbehandlingar i intervjuerna, nämligen åldersskämt.

4 Sexuella trakasserier definieras som ”ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet” (SFS 1998:208).

När fokusgrupperna diskuterar jargonger och skämt på arbetsplatser framträder många exempel på vad skämtet kan handla om. Skämt sägs bland annat förekomma om olika grupper, inte minst om dem som har överordnad position. Det påpekas också att man anpassar skämtet efter vilken relation man har med kollegorna och skämtar med dem det finns en gemensam överenskommelse med om var nivån för skämtet ska ligga. Det ges också exempel på skämt där man relaterar till (var)andras ålder. En illustration av detta ses i nedanstående citat där informanter som arbetar med vård diskuterar hur de skämtar med personer av olika åldrar.

Vi har mer inställningen mot dem som är kanske 19 år att "Kom inte hit och tro att du vet allt utan kom till oss och fråga och lär dig istället". Om en person som är 50+ tänker man däremot att han vet och har erfarenhet. Skulle en som är 50+ till exempel välla ett glas med urin så skulle vi tycka att det var kul. Självklart är det klumpigt gjort. Men om en 19-åring skulle göra det så skulle man mer tycka synd om personen. (*Christine 44 år*)

I citatet beskrivs hur en och samma handling, att välla ett kärl med urin, i det ena fallet ger upphov till skämt medan det i andra sammanhang väcker medlidande. Skillnaden synes vara de förväntningar man har på åldersgrupper. En 50-åring förväntas ha tillräcklig erfarenhet för att undvika sådana dråpligheter och blir därför bemött med skratt om det visar sig att denne inte har det. En 19-åring förväntas däremot ha begränsade kompetenser och bemöts snarare med förlägenhet eftersom situationen ses som ett avslöjande av dennes otillräckliga erfarenhet av yrkesrutiner. Annorlunda uttryckt, 50-åringens fadäs ger upphov till skämt eftersom det ses som ett brott mot ålderskodningen av erfarenhet till den aktuella åldersgruppen. I detta fall handlar skämtet inte om ålder eller om åldersgrupper som sådana, utan om en situation där individen bryter mot ålderskodade förväntningar. Jag väljer därför att kalla detta för åldersrelaterade skämt. Citatet illustrerar således att avvikelse från ålderskodade egenskaper kan bidra till åldersrelaterade skämt.

Åldersskämt som diskriminerar både yngre och äldre

Det finns dock en annan form av skämt som rör ålder och som kan få andra konsekvenser än de åldersrelaterade skämten. Jag ska illustrera det med citat från en sekvens från intervjun med fokusgruppen på manligt dominerad arbetsplats med stort inslag av fysiska uppgifter. Min fråga om vad man skämtar om på jobbet besvarades i den nämnda fokusgruppen på följande sätt:

Mycket åldersskämt kan jag säga. Det är en prestigesak som vi kommer tillbaka till hela tiden när vi spelar hockey, simmar, ja allt det här. Vi har väldigt mycket tävlingsmoment. [] och det är gubbarna mot glytten liksom. Det är väldigt prestigefyllt, när man hart gjort någonting så säger man kanske: 'Ja idag hade gubbarna ont i ryggen igen då.' Så det är mycket ironi och sarkasm och sådana saker, om just ålderskillnaderna. De unga killarna de blir ju lite träffade då 'Det gick ju inte så bra för de är unga och orutinerade'. (*Anton 27 år*)

Citatet illustrerar hur det skämtas om ålderskodningar av fysisk prestation. Skräpighet och svag fysisk prestation kodas till hög ålder medan bristande rutin kodas till ungdom. I citatet talas om "gubbar" och "glytt". Hur dessa grupper ser ut sägs bero på de tillfälliga gruppkonstellationerna, det är alltså inte stabila kategorier som åsyftas.

I gruppen beskrivs jargongen vidare som ganska hård och uppges ligga på gränsen "till mobbing ibland". Min fråga om de själva blivit trampade på tårna besvaras med: "Ja, de flesta har nog upplevt det någon gång men det har nog hänt enstaka gånger". I citatet nedan utvecklas svaret ytterligare:

Jag tror inte att någon har blivit jättestampad på, inget jätteövergrepp, men däremot kan det vara att, jag kan inte heller komma på något exempel, det är mer en känsla av att 'Nu har det gått lite för långt', att det kanske hade räckt med mindre liksom. Men samtidigt är vi alla ganska medvetna om att det är så här och att man egentligen inte

menar något illa. Så man låter kanske det vandra vidare för att man vill tona ner det, man gör inte något stort av det som man känner att man kanske borde göra ibland.

(Anders 37 år)

I exemplet ovan som illustrerade åldersrelaterade skämt baserades skämtet på att individen bryter mot ålderskodningar. Här handlar det istället om att ålderskategorier används som en beskrivning av sämre fysiska prestationer. Genom att kalla någon gubbe antyder man att den fysiska insatsen betraktas som svag. På samma sätt utgör hänvisningar till ungdom en antydning om en sämre prestation till exempel på grund av otillräcklig erfarenhet. De båda ålderskategorierna "gubbar" respektive "glytt" används alltså som förringande benämningar av prestationer, ingen av benämningarna är i detta fall något eftersträvänsvärt. Vid det åldersrelaterade skämtet ovan utlöses skrattet av att en person i en viss ålder gör något dråpligt, de är handlingen som ter sig rolig i förhållande till individens ålder. I det senare exemplet rör skrattet – i den mån det skrattas – föreställningar om åldrar. Skämt och jargong av detta slag kan därför beskrivas som åldersskämt. Åldersskämten framträder vidare som en ritual för att upprätthålla ålderskodningar.

Åldersskämten ovan baseras på och upprätthåller stereotyper om åldrar. De förmedlar föreställningar om att olika livslängd innebär givna skillnader vad gäller till exempel egenskaper och förmågor, alltså det som betraktas som själva kärnan i åldersdiskriminering (Bodily 1994, se också Schwalbe 2008 om ojämlikhetsskapande processer generellt). De bidrar vidare, som illustrerats ovan, till kulturer som förminskar somliga åldersgrupper och öppnar för mikroorättvisor mot dem som tillskrivs tillhörighet i dem. Vi kan därför med Esseds (1991) terminologi beskriva åldersskämt som exempel på vardagsdiskriminering.

Sammanfattande ord om identifierad diskriminering

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att studiens deltagare i begränsad omfattning urskiljer åldersdiskriminering. Detta kan jämföras med resultaten från en svensk kvantitativ studie av upplevelser av diskriminering bland individer som ingått

partnerskap, individer med utländsk härkomst och individer med funktionshinder. I den nämnda studien uppgav omkring hälften av de tillfrågade att de hade erfarenheter av diskriminering. De flesta upplevelserna sades vara från arbetslivet. Bland dem som ingick i studien uppgav omkring 80 procent av de tillfrågade att de kände till den aktuella diskrimineringslagstiftningen för de nämnda diskrimineringsgrunderna (Statistiska centralbyrån 2005). Eftersom innevarande studie är av kvalitativ art saknas jämförande statistik men den begränsade identifieringen av ålder som diskrimineringsgrund ansluter dock inte till den tidigare studien.

Att det talas lite om och ges få exempel på åldersdiskriminering betyder inte att detta inte förekommer, enbart att det inte uppmärksammas (jfr European Commission 2008). Eftersom ålder som diskrimineringsgrund är ett nytt fenomen är det inte heller ett etablerat tema i vardagssammanhang. Detta visade sig bland annat i att deltagarna i intervjuerna talade om diskriminering utifrån kön och sexualitet som välkända fenomen medan de hade svårare att relatera till åldersdiskriminering. Likaså var det få av deltagarna som kände till den nya diskrimineringslagen. I denna studie var det enbart deltagarna på de akademiskt orienterade arbetsplatserna som uppgav att de diskuterat den nya lagen på sin arbetsplats.

En förutsättning för att något ska uppmärksammas är att det namnges (Berger & Luckmann 1966). Först efter att fenomenet har avgränsats med namngivandet kan det identifieras och uppmärksammas. Ett exempel på detta är som påpekats (Heikkinen & Krekula 2008) den rikliga refereringen i politiska och populärvetenskapliga sammanhang till Berit Ås' (1982) härskartekniker. Namngivandet av teknikerna har bidragit till att man på många områden kommit att uppmärksamma när dessa används och därför också kunnat studera konsekvenserna av dem. På samma sätt är det rimligt att förvänta sig att en ökad debatt om åldersdiskriminering och åldersrelationer på arbetsplatser kan bidra till att fler åldersdiskriminerande handlingar och situationer kan identifieras.

Ålderskodningar och myter som kan ge diskriminering

I föregående kapitel redovisade jag resultat som hörde samman med studiens syfte att identifiera uttryck för åldersdiskriminering. I detta kapitel belyser jag de resultat som rör syftet att identifiera praktiker som kan utgöra grund för åldersdiskriminering. I materialet har jag funnit två sådana praktiker; dels ålderskodningar av karakteristika och arbetsuppgifter, dels myten om äldres kortare återstående tid på arbetsplatsen.

Ålderskodningar av karakteristika och arbetsuppgifter

I det empiriska materialet finns rikliga exempel på ålderskodningar och på hur dessa påverkar organiseringen av arbetsplatser. Ett sådant exempel är talet om att hög ålder bidrar till auktoritet. Det framkommer i uttalanden som ”Sen är det ju också så att åldern på jobbet förväntas ge auktoritet, erfarenhet. De äldre på en arbetsplats ska kunna mest.” Ett annat exempel är hur yngre förväntas vara entusiastiska och mer förändringsbenägna, vilket framträder i citat om att när chefen kommer med nyheter ”så har de yngre mycket lättare och snabbare att sätta sig in i det.” Övergripande visar resonemangen att åldersgrupper förväntas skilja sig åt bland annat genom att ha olika karakteristika, erfarenheter och olika kunskap.

Kodningar av karakteristika till avgränsade åldrar påverkar individernas yrkesvardag i det att de på ett eller annat sätt måste förhålla sig till dessa kodningar. Nedanstående citat pekar på hur kodningen av auktoritet till högre åldrar kan bli ett problem för yngre personer.

Jag tycker att åldern har betydelse på jobbet. Jag har alltid sett rätt ung ut och det är inte en fördel alla gånger och jag har lärt mig nu att när jag möter folk i undervisningssituationer att då berättar jag en liten historia om mig själv så att personen jag möter kan få en bild av hur jag är. Till exempel tala om när jag gick ut gymnasiet på ett sätt som skaffar mig lite pondus. Så för mig får åldern betydelse på jobbet. *(Beatrice 36 år)*

På motsvarande sätt kan äldre personer tvingas förhålla sig till de återkommande kodningarna av vitalitet och intellektuell skärpa till lägre åldrar. En strategi för att hantera detta kan, som illustreras i detta citat, vara att framställa sig själv som ett undantag från det stora kollektivet äldre.

Sen kan jag tycka att det är en fördel att jobba i det här yrket, det ser jag nu. Jag kan tycka att man håller sig mycket ute, alla är aktiva och det fylls hela tiden på med nya unga människor. Jag tror att man som, i min ålder, är relativt ung i skallen i jämförelse med vad man skulle ha varit på ett försäkringskontor. Jag tror att man blir uppdaterad på ett sätt som äldre i en sådan här grupp, det har jag sett som en väldigt stor fördel. Jag märker ju det, att det är en fördel. *(Arvid 61 år)*

När individer medvetet framhåller sin ålder för att öka sin auktoritet eller framställer sig som ett undantag från åldersgelikar generellt, kan det ses som strategier för att hantera ett systematiskt ifrågasättande av kompetenser på grund av deras ålder. Med Esseds (1991) ord kan det betecknas som strategier för att hantera vardagliga återkommande mikroorättvisor baserade på ålder.

Ålderskodade arbetsuppgifter och horisontell ålderssegregering

Föreställningar om att åldersgrupper i sig är olika finns närvarande också när informanterna beskriver hur deras arbetsplatser är organiserade. Ålder beskrivs då som en förklaring till att olika åldersgrupper har olika arbetsuppgifter, med andra ord en till närvaron av en horisontell ålderssegregering på arbetsplatser. I intervjuerna kan den åldersbaserade fördelningen av arbetsuppgifter härledas dels till individuella val, dels till institutionalisering av ålderskodningar.

Ett exempel på hur individers val av arbetsuppgifter skapar ålderssegregerade miljöer ses i resonemang om hur personer beskriver att de vid högre ålder fått sämre förmåga att utföra somliga uppgifter och därför väljer bort dem. Nedanstående citat illustrerar detta:

Jag har ju jobbat mycket med mätningar ute på vägarna. Och där kände jag, där kan man inte komma med rullatorn ute på vägarna. Där måste man vara lite pigg och kunna krypa under bilar och så där. Och där är det ju ett hinder när man blir äldre, då är man ju inte lika vital längre, det är ju bara så. *(Bodil 44 år)*

I citatet talar informanten om hur hon valt bort vissa arbetsuppgifter eftersom hon inte tycker sig ha den spänst som krävs för att utföra dem. Att enskilda individer på detta vis tycker sig ha fått sämre förmåga att utföra somliga uppgifter vid högre ålder innebär inte att det finns ett negativt samband mellan ålder och yrkesförmåga. Som Andersson (2008) påpekar vid en genomgång av studier av ålder och yrkesförmåga så saknas det empiriska resultat som påvisar att hög ålder generellt skulle innebära sämre yrkesskicklighet. Konsekvensen av resonemanget i citatet ovan är dock att om informanten och andra i samma situation väljer bort dessa arbetsuppgifter kommer dessa moment företrädesvis att domineras av yngre personer. I dessa sammanhang är det alltså individernas egen uppfattning om vilka uppgifter man vill/kan utföra som påverkar den åldersbaserade fördelningen av arbetsuppgifterna.

I intervjuerna framträder också en annan form av ålderrelaterad arbetsfördelning. Denna skiljer sig från exemplen ovan i det att det inte nödvändigtvis är individernas egen uppfattning om sin förmåga som är avgörande för var de placeras. Arbetsfördelningen baseras snarare på överordnades uppfattning om vad olika åldersgrupper förväntas kunna utföra eller bidra med. Detta ses i citatet nedan som beskriver ett företag som bedriver telefonförsäljning. Denise som är 25 år beskriver en arbetsfördelning som innebär att "de yngre" arbetar gentemot kunden medan "de äldre" arbetar med uppgifter inom organisationen. Hon motiverar arbetsfördelningen på följande sätt:

Hos oss är det en fördel att vara ung för vi är mer trendiga för det ger mer kunder så. Och det är en positiv grej. Är man lite äldre så är det svårt att jobba hos oss. Då har man inte samma glöd som vi unga har. Är man typ 38 år och är jättetrött och har 3-4 barn hemma och kommer till jobbet då har man inte den inställningen att man ska

kunna prata med kunder.[] Men lite äldre som jobbar i branschen brukar jobba med att svara i telefon och ta emot samtal. Dom ska inte ringa till kunder. Det finns vissa äldre som har den glöden också men tyvärr så finns de inte på mitt kontor.

Citatet antyder att "äldre", här definierat som äldre än 38 år, inte arbetar gentemot kund eftersom de inte förväntas ha rätt entusiasm och inställning samt beskrivs som trötta och därför som sämre säljare. I detta fall beror inte fördelningen av arbetsuppgifter på de anställdas individuella förmågor eller egna uppfattningar om lämplighet för arbetsuppgifter. Utgångspunkten är istället att de för säljsituationen eftertraktade egenskaperna, trendighet och entusiasm, kodas till yngre personer. Yngre ses därför som mer lämpade för telefonförsäljning, och annorlunda uttryckt, telefonförsäljning blir en handling som kodas till yngre. Som en följd av detta placerar och/eller rekryterar arbetsledningen personer av olika åldrar till olika befattningar.

Samma mönster men sett ur en arbetsledares perspektiv illustreras i nedanstående citat där en gruppleddare reflekterar över hur han använder sig av det han uppfattar som olika åldrars fördelar:

Jag har märkt att man lyssnar mer på någon som har mer erfarenhet, de vet hur, varför och när liksom. De yngre orkar mer kroppsligt, de är snabbare och orkar röra på sig mer. Då blir det också så att om man behöver erfarenhet så skickar man någon äldre och är det till exempel tunga lyft så skickar man någon yngre som orkar med jobbet. Man får dra nytta av båda helt enkelt för det vore ju dumt att göra tvärtom, eller hur? (*Anders 37 år*)

Citaten ovan illustrerar att ålderskodningar av karakteristika, till exempel kodning av erfarenhet till hög ålder och snabbhet till yngre, kan institutionaliseras på arbetsplatser i form av en horisontell ålderssegregering. Konsekvensen av denna praktik blir att individers möjlighet till arbete och/eller arbetsuppgifter beror på deras ålder. Resultatet kan jämföras med vad som vid studier av könsdiskriminering beskrivits som omtänksam dominans, en form av diskriminering som innebär att manliga chefer drar slutsats om vad

kvinnliga anställda med barn förmår göra (Benokraitis & Feagin 1995). Grunden till den åldersbaserade arbetsfördelningen som illustrerats här är föreställningen att åldersgrupper har olika karakteristika. Arbetsuppgifterna kodas därför till avgränsade åldrar. Detta antagande om att olika åldrar uppvisar givna skillnader har beskrivits som kärnan i åldersdiskriminering (Bodily 1994, se också Schwalbe 2008 som resonerar på samma sätt om ojämlikhetsskapande processer generellt). Resultaten pekar därför på att ålderskodningar är praktiker som kan utgöra grund för diskriminering.

Myten om äldres kortare återstående tid på arbetsplatsen

En annan praktik jag identifierat som en utgångspunkt för diskriminering är myten om att äldre personer förväntas ha kortare återstående tid på arbetsplatsen än vad yngre personer har. Denna myt skapas med hjälp av den lagstadgade pensionsåldern. Jag inleder illustrationen av detta med att visa att längd och omfattning på vidareutbildning kan vara ålderskodade fenomen. Citatet nedan från en konsult visar att hennes kronologiska ålder vävs in i beslut om vilka kurser hon bör gå:

I mitt jobb handlar det mycket om att jag är mitt eget verktyg eller redskap, jag utgår ifrån mig själv. Då gäller det att jag utvecklas själv. Då tänker jag på utbildningar som jag skulle vilja kosta på och gå. Då har jag börjat snudda vid tanken att 'det kanske är en för lång utbildning'. Alltså inte någon högskoleutbildning, utan mer kanske någon som pågår några terminer. *(Daniela 56 år)*

I citatet illustreras att den kronologiska åldern 56 år kodas som lämplig för kurser av begränsad omfattning medan längre utbildningar ses som mer passande för yngre åldrar. Den implicita utgångspunkten synes vara att man vid högre ålder förväntas ha kortare återstående tid på arbetsplatsen och därför inte tros hinna ge tillräcklig återkastning på den investering som utbildningen utgör. Samma föreställning om att äldre inte stannar så länge på arbetsplatsen finns i nedanstående samtal om rekrytering.

Bodil (44år): Man får ju inte åldersdiskriminera men jag tror ändå att man gör det på arbetsplatsen.

Bert (58 år): Det är väl en variabel som finns kvar. Ska vi satsa på någon som finns kvar eller ska vi satsa på erfarenhet?

I citatet skapas en tudelning mellan att finnas kvar eller att ha erfarenhet. Att "ha erfarenhet" utgör här en omskrivning för högre kronologisk ålder och citatet indikerar att äldre personer (med erfarenhet) förväntas ha kortare tid kvar på anställningen än vad yngre personer har.

Utan att detta anges explicit tas den annalkande pensionsåldern som en gräns gentemot vilken man kan räkna ut förväntad tid som personen har kvar på arbetsplatsen. Sådana antaganden baseras på en lika outtalad tes om att yngre personer stannar, om inte hela sin yrkesverksamma tid, så åtminstone en större del av denna på arbetsplatsen. Dessa antaganden har också tagits som utgångspunkt för formella texter och avtal. Icke desto mindre visar svensk statistik att dessa utgångspunkter är baserade på vag empirisk grund.

Påståendet att äldre har kortare kvarvarande tid på arbetsplatsen än vad yngre har bortser från en rörlighet på arbetsmarknaden och från att yngre individer byter såväl arbetsplats som bransch. Förväntningar om att åldersgrupper som inte närmar sig pension skulle vara mindre benägna att lämna sina arbetsplatser än dem som närmar sig den lagstadgade ålderspensionen får dock inget entydigt empiriskt stöd. Svensk statistik över personalomsättning mätt på företag och arbetsställen visar att mer än var 5:e anställd byts ut under ett vanligt år (Statistiska centralbyrån 2010). Under året 2007–2008 bytte till exempel drygt 550 000 anställda arbetsplats. 80 procent av dem var i åldern 20–49 år och endast omkring 6 procent var 60 år och äldre. Bland dem som under samma period lämnade arbetsmarknaden utgjorde åldersgruppen 20–49 år 47 procent medan grupperna 60 år och äldre utgjorde 35 procent (Statistiska centralbyrån 2008). I skenet av denna statistik framträder påståenden om att äldre har kortare tid kvar på arbetsplatsen än yngre som en myt, det vill säga som en felaktig föreställning. Trots att denna föreställning om att yngre lämnar arbetsplatser i mindre utsträckning än äldre alltså inte får ett empiriskt stöd kan den som synes tas som grund för diskriminering av äldre, såväl i form av tilldelning av resurser som vid anställning.

Att identifiera åldersdiskriminering

I intervjuerna har deltagarna diskuterat om de själva skulle anmäla en eventuell diskriminering till arbetsledningen eller till DO samt vilka för- och nackdelar som kan finnas med en formell anmälan. Ur dessa diskussioner framträder argument emot att lyfta frågan i form av att det blir dålig stämning på jobbet och att man kan bli utpekad som en bråkstake. Ett argument för en anmälan är att man kan få upprättelse. Deltagarna lyfter med andra ord fram att det kan vara värt att anmäla diskriminering om man tror sig kunna vinna något på det. Viktigt att notera är att dessa utsagor enbart fångar informanternas syn på fördelar respektive nackdelar med en anmälan och hur de tror att de själva skulle agera. Dessa utsagor behöver dock inte överensstämma med hur de själva faktiskt skulle agera om det blev aktuellt.

Argumenten är inte specifika för åldersdiskriminering utan belyser generella resonemang om anmälning av diskriminering. Resultatet ansluter till vad som redovisats i en svensk kvantitativ studie av diskrimineringsupplevelser bland individer som ingått partnerskap, individer med utländsk härkomst samt individer med funktionshinder. Studien redovisade att ett återkommande argument för anmälan var att den förväntades motverka diskriminering. På frågor om befarade negativa konsekvenser av en anmälan uppgav ca 50–60 % av de tillfrågade i studien att de var rädda att bli betraktade som besvärliga och att kunna bli utfrusna eller trakasserade. En något mindre andel angav att en anmälan skulle kunna innebära att folk omkring dem skulle ta avstånd från dem (Statistiska centralbyrån 2005). Kvalitativa studier av diskriminering av romer har därtill visat att bristande kunskap om befintligt skydd mot diskriminering samt ett misstroende mot myndigheten som handlägger diskrimineringsärenden kan påverka individers benägenhet att anmäla diskriminering (Ombudsmannen mot etnisk diskriminering 2003).

En förutsättning för att någon ska anmäla åldersdiskriminering är att man ser sig som negativt särbehandlad och relaterar denna särbehandling till ålder. Som påpekats (t.ex. European Commission

2008) innebär inte förekomsten av diskriminering att denna nödvändigtvis anmäls. Det finns därför anledning att identifiera faktorer som påverkar individens urskiljande av åldersdiskriminering. Nedan ger jag exempel på fyra sådana aspekter; (1) den föränderliga ålderspositionen, (2) situerade perspektiv, (3) förändringar och förväntningar samt (4) dominerande diskurser.

Den föränderliga ålderspositionen

Att individer ständigt åldras och byter åldersposition innebär att det sätt de resonerar om åldersdiskriminering kan skilja sig från hur de ser på diskriminering utifrån andra grunder. Detta framgår av följande citat där en man i 30-års ålder beskriver sin uppfattning om att kollektivavtal kan ge äldre personal fler semesterdagar än vad yngre medarbetare får⁵:

Nej, jag tycker inte att det är orättvist eftersom det är ålder. Även om jag är 30 nu och har färre semesterdagar så kommer jag förhoppningsvis att bli kvar och så kommer jag också att få av dom här. Så jag ser inte direkt någon orättvisa. Det finns ju när man diskriminerar på andra grunder som ras och kön och sådana grejer. Då är det inte samma sak tycker jag. Jag kommer inte att bli en svart kvinna liksom. (*David 30 år*)

Argumenteringen i citatet går ut på att olika tillgång till semesterdagar beroende på ålder inte är diskriminerande eftersom en sådan fördel kommer alla tillgodo, kanske inte omedelbart men i takt med att man åldras. Här finns en viktig skillnad gentemot andra diskrimineringsgrunder i det att en sådan argumentering huvudsakligen är möjlig att föra enbart om åldersdimensionen. Enligt logiken i argumenteringen blir det omöjligt att tala om

5 Efter att det år 2009 inkom en anmälan mot det kollektivavtal som reglerar statsanställdas semestrar har DO granskat om avtalets olika antal semesterdagar beroende på ålder ska betraktas som åldersdiskriminering. DO:s bedömning är att särbehandlingen har ett berättigat syfte och att medlet för att nå syftet är lämpligt och nödvändigt. Utifrån detta bedöms kollektivavtalet omfattas av diskrimineringslagens undantag (DO 2009).

diskriminering av yngre individer överhuvudtaget eftersom alla sammanhang där hög ålder ger fördelar på yngres bekostnad är sådant som även yngre personer med tiden kan förväntas komma i åtnjutande av förmånerna.

Resultatet illustrerar att ålderspositionens föränderlighet innebär att det finns specifika utmaningar att beakta i diskussioner om hur åldersbaserad diskriminering ska uppmärksammas. Det faktum att individer åldras och ständigt byter åldersposition kan få som konsekvens att diskriminering av yngre i vardagssammanhang ses som mindre problematiska än andra diskrimineringsgrunder eftersom alla förr eller senare kan komma att dra fördel av förmåner riktade till äldre.

Situerade perspektiv

När individer åldras och identifierar sig med andra ålderskategorier närmar de sig de nya ålderspositionerna med olika erfarenheter och förväntningar beroende på samspelade sociala positioner, som kön, etnicitet och så vidare (Krekula 2006, 2007). I studien framträder hur detta kan resultera i olika benägenhet att anmäla diskriminering beroende på de erfarenheter man fått till exempel utifrån sociala positioner som kön och ålder. Jag ska illustrera detta med hjälp av ett citat från en kvinna i en yrkesbransch som starkt domineras av män. Hon och hennes kvinnliga kollegor träffar regelbundet en beteendevetare för att diskutera de eventuella svårigheter som kan finnas för dem som kvinnor inom yrket. I ett resonemang om för- och nackdelar med att anmäla diskriminering säger hon:

Jag skulle inte dra mig för att göra det om det är viktigt för mig och om jag tycker att den andra personen har gjort något väldigt fel. Man har kanske blivit matad med det, pratat med sina kompisar om att man ska ställa upp och att man inte ska ge upp, att inte ta skit. Kanske är det därför jag har större benägenhet att bekämpa diskriminering än vad någon av er känner att ni har.

(Anna 27 år)

Kvinnan betonar alltså att hennes återkommande erfarenhet av att se sig som minoritet på arbetsplatsen bidragit till att hon tillsammans med andra kvinnor skapat en strategi som går ut på att inte acceptera orättvisor. Hon tror att detta kan bidra till att hon är mer benägen än sina manliga kollegor att reagera på diskriminering. Citatet illustrerar att erfarenheter under livsloppet påverkar individers varseblivning av diskriminering och de strategier de väljer att använda sig av. Detta situerade perspektiv på varseblivning av och hantering av åldersbaserad ojämlikhet illustrerar att olika grupper inom en och samma position kan ha olika förutsättningar att se sig som diskriminerade och därför också olika benägenhet att uppmärksamma ojämlikhet.

Situerade perspektiv på ojämlikhet rör inte bara olika erfarenheter över livslopp utan kan också baseras på individers olika tillgång till resurser på arbetsplatsen. Den egna resurstillgången påverkar hur man identifierar individers olika möjligheter. Schwalbe (2008) har formulerat detta som att privilegierade grupper tenderar att förklara olika resurstillgång med andra termer än ojämlikhet. Jag ska illustrera detta med ett citat från ett samtal om att olika åldersgrupper har olika antal semesterdagar.

Anna (27 år): Det tycker jag är lite orättvist om jag ska vara helt ärlig. Det skulle vara mer rättvist om man gick efter tjänstestår, som en tjänsteförmån, att man får mera semester. Att man får mer semester bara för att man är 40, är det bara för att man har mer behov av semester då eller? Det [behovet] blir väl inte mindre bara för att man är yngre?

Anders (37 år): Det är ett gammalt avtalskontrakt som hänger ihop, börjar man jobba så jobbar man där tills man slutar.

Anna: Säkerligen men.. [flera pratar]

Anders: Att få kommunala fackförbund att ändra på det, det kommer inte att gå, framförallt inte inom offentlig förvaltning. Då är det bättre att ha mer till småbarnsföräldrar som kanske har större behov utav det..

[flera pratar] De flesta utav oss skjuter upp berg av dagar framför oss, vi jobbar ju på så sätt att man kan ju byta bort en dag så att man inte behöver ta semester för att vara ledig. Därför kan det bli lite...ointressant är det inte men det är ingenting som jag reflekterar över.

De två citerade informanterna har olika tjänster på arbetsplatsen. Informanten som jag här kallat för Anders arbetar skift och kan byta arbetspass med kollegor om han vill vara ledig. Som en följd av detta har han och hans kollegor lätt att arbeta ihop övertid varför den extra ledighet som semestern innebär blir mindre viktig för dem. I termer av resurser kan det beskrivas som att det inte är en viktig resurs för dem. Anna arbetar däremot inte skift och hon kan inte heller byta arbetspass eller uppgifter med någon. Semesterdagarna utgör hennes enda möjlighet till ledighet. För henne är de med andra ord en eftertraktad resurs.

De ovan beskrivna situerade perspektiven på åldersdiskriminering ansluter till forskning som påpekat att åldersdiskriminering kan hanteras olika av individer beroende på de erfarenheter de fått under livsloppet. Bland annat har det argumenterats att de grupper som levt som underordnade under livsloppet kan ha vant sig vid vardagsdiskriminering och därför inte alltid namnger orättvisor som sådana (Essed 1991). Det har också framförts att långvariga erfarenheter av underordning kan resultera i att individer utvecklar strategier för att hantera detta (Calasanti & Slevin 2001). Detta kan i sin tur påverka hur man uppmärksammar åldersdiskriminering.

Förändringar och förväntningar

Att individer betraktar sin tillvaro utifrån tidigare erfarenheter och förväntningar innebär också att uppmärksamhet måste riktas mot förändringar av rutiner, normer och föreskrifter, såväl på nationell nivå som på enskilda arbetsplatser. Detta illustreras i nedanstående citat som jag hämtat från en intervjusekvens där gruppen diskuterar statistik som visar att medelålders män stått för en stor del av de tidiga anmälningarna av åldersdiskriminering till DO.

Förr var det nog mycket så att det var ”det längsta skägget” som avgjorde att det var min tur att gå den interna chefsutbildningen. Det var min tur om man var äldst i skiftet men nu börjar det försvinna. Jag kan tänka mig att om man jobbat i 25 år och så kommer det någon yngre som blir utvald och istället för ålder så är det andra kriterier som gäller. Det kan hända att den gubben inte har den kompetensen eller den lämpligheten medan den som är 28 år hade den. (*Anders 27 år*)

I citatet diskuteras en övergång från informella befordringsrutiner som prioriterar senioritet till en ordning som betonar individens förmåga att utöva ledarskap oavsett dennes ålder. Det pekar på att den som tyckt sig stå på tur för en befordran men inte får det kan känna sig felaktigt behandlad och därför uppleva sig vara diskriminerad. Individen tar in omvärlden genom ett raster av förväntningar som skapas under livsloppet. De individuella förväntningarna påverkar således hur man tolkar förändrade processer. Detta resultat illustrerar, i likhet med det ovan diskuterade, hur erfarenheter under livsloppet påverkar upplevelser av diskriminering. Individer ur privilegierade grupper kan till skillnad från dem som identifierar sig med underordnade grupper, ha höga förväntningar på att få resurser av olika slag. På den ovan diskuterade arbetsplatsen som domineras av män är det exempelvis möjligt att män i högre grad identifierat sig med andra män i ledarposition och som en följd därav definierat sin egen karriärmöjlighet i enlighet med detta. Kvinnliga kollegor som saknat dessa möjligheter till identifiering kan däremot ha lägre förväntningar på sina möjligheter till kompetensutveckling och utifrån detta varsebli förändrade chefsrekryteringar ur ett annat perspektiv. Varseblivning av diskriminering kan alltså bero såväl på uppmärksammandet av att grupper man identifierar sig med erhåller mindre resurser än andra, som på varseblivningen av en utebliven förväntad resurs. Resultatet pekar därmed på nödvändigheten av att väga in tidsaspekter och förändrade rutiner vid analyser av hur individer varseblir ojämlikhet på arbetsplatser.

Dominerande diskurser

Ovan har jag illustrerat att individers varseblivning av diskriminering påverkas av hur de identifierar sig med sociala positioner som kön, klass, ålder och så vidare samt att upplevelser av diskriminering också bör förstås i förhållande till förändringar på samhälls- och organisationsnivå. Nedan ska jag illustrera att även dominerade diskurser, det vill säga sätt att tala om ett fenomen (Winther Jrgensen & Phillips 2000) har betydelse för individers definition av diskriminering. Nedanstående citat är hämtat från en intervjusekvens där deltagarna från en arbetsplats med hög andel akademiker diskuterar hur ålder påverkar möjlighet till kompetensutveckling.

Bengt (58 år): Men det vi satsar på är att få doktorander att disputera. Det är ganska många som fått disputera här och det är ju fortfarande ganska många doktorander som går här.
[]

Berit (61 år): De är unga.

Bengt: Jag menar, jag tänker på den här kompetensutvecklingen. Visserligen är de [nyanställda] akademiker när de kommer, de är ju inte från gymnasiet.

Berit: För att göra forskningsansökningar måste man ju vara disputerad, man får inte stå som sökande om man inte är disputerad.

Birgitta (58 år): Det är ju det här om du vill gå en kurs.

Berit: Får du det då?

Birgitta: Det vet ju inte jag för det är ju så himla mycket snack om ekonomin idag. Jag kan ju inte säga om det är jag eller det [ekonomin].

I citatet diskuteras inledningsvis hur en stor del av ekonomiska resurser för kompetensutveckling går till grupper av de anställda för att man önskar få en högre andel disputerade på arbetsplatsen. De som får denna möjlighet sägs vara "unga" (jfr diskussionen ovan om åldersbaserade resursfördelningar). I de avslutande delarna reses

frågan om enskilda individers möjlighet att gå på kurser. Här uppger en av informanterna att hon inte kan urskilja huruvida hennes möjligheter att delta i fortutbildning beror på aspekter relaterade till henne som person eller på en allmän stram ekonomisk situation på arbetsplatsen. Utsagan antyder att hänvisningar till ekonomin finns närvarande också vid beslut om kompetensutveckling. En flitigt upprepad ekonomisk diskurs synes bli legitim för många frågor och tenderar att lägga sig som ett täcke över debatten på arbetsplatsen. Citatet indikerar att detta även påverkar individers urskiljning av hur resurser i form av kompetensutveckling fördelas mellan individer och grupper av individer, alltså delar av ojämlikhetsskapande processer.

Ovan har jag illustrerat faktorer som påverkar individers urskiljande av diskriminering på olika nivåer; på individ-, grupp-, organisations- och samhällsnivå. Somliga av dessa är generella och kan påverka individers varseblivning av diskriminering oavsett diskrimineringsgrund. Andra är dock specifikt relaterade till ålderspositionen och visar att åldersdiskriminering kan kräva särskild uppmärksamhet. Detta innebär, som jag också argumenterat i andra sammanhang (Krekula 2010 a), att ett synliggörande av åldersdiskriminering inte kan baseras enbart på individers anmälningar av dem.

Avslutande reflektioner

I denna studie har jag belyst åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv. Jag har illustrerat att rekryteringssituationer förstås som särskilt kritiska i det att både äldre och yngre beskrivs som diskriminerade i dessa situationer. Detta resultat ansluter såväl till tidigare forskning som till de mönster som kunnat urskiljas bland de anmälningar om åldersdiskriminering som inkommit till DO. Studien har också identifierat diskriminering mot äldre i form av att man inte tilldelas eftertraktade resurser, till exempel resurser som möjliggör meritering. Jag har också illustrerat att åldersbaserade trakasserier kan samspela med till exempel sexuella trakasserier och därför kanske inte urskiljas som åldersrelaterad. Vidare har jag framfört att ålderskämpt mot både äldre och yngre kan förstås som en form av vardagsdiskriminering.

När studiens informanter talat om diskriminering används termerna yngre respektive äldre utan att kategorierna definierats. Av materialet framgår dock att de åldrar som definieras som yngre respektive äldre inte bara beror på individers enskilda gränsdragningar. Kategoriseringarna beror också på de yrkesverksamheter som diskuteras. Jag har ovan illustrerat de strategier en 36-årig kvinna använder i akademiska sammanhang för att framställa sig som äldre och på så vis få mer pondus. Samtidigt framgår av materialet ovan att 38-åringar beskrivs som gamla på en arbetsplats där man bedriver telefonförsäljning. Begreppet ålderskodning som jag använt i studiens analyser kan bidra till att kasta ljus på dessa kontextuella konstruktioner av ålderskategorierna. Begreppet synliggör att gränsdragningarna av kategorierna beror på hur de egenskaper som eftersträvas på de aktuella arbetsplatserna kodas. Så kan till exempel kunskap och vishet värderas högt inom akademien. Detta är karakteristika som återkommande kodas till hög ålder. Inom telefonförsäljningen beskrivs istället medvetenhet om trender som eftersträvasvärt och detta kodas på denna arbetsplats till lägre åldrar. Att som 36-åring vara ung inom akademien framstår som en beskrivning av att vara "för ung" för den åldersgrupp som de eftersträvide egenskaperna (här pondus) kodas till. Att vara gammal blir på motsvarande sätt en beskrivning av någon som "för gammal" för att kunna inbegripas i den åldersgrupp som

tillskrivs de eftertraktade karakteristika (här trendmedvetenhet). Att ålderskategorierna ung respektive gammal varierar beroende på arbetsplats kan alltså förstås som att man med hjälp av dessa kategoriseringar förhåller sig till och samtidigt upprätthåller de på arbetsplatsen accepterade ålderskodningarna av karakteristika.

Utifrån studiens syfte att identifiera de processer som kan utgöra grund för diskriminerande praktiker har jag illustrerat att åldersdiskriminering bland annat hämtar näring i två processer, i ålderskodningar och i myten om att kronologisk ålder också säger något om den tid individer stannar kvar på arbetsplatser och hur lönsamma investeringar i dem därför kan förväntas vara. Studiens empiriska material visar att föreställningar om åldrar och om ålderskategorier används för att organisera arbetsplatser och verksamheter. En konsekvens av detta kan bli horisontellt ålderssegregerade arbetsplatser. Av materialet framgår också att ålderskodningar kan tas som utgångspunkt för diskriminerande praktiker. Dessa resultat pekar på att åldersdiskriminering på arbetsplatser inte är en följd enbart av enskilda individers handlingar eller av avgränsade händelser utan också av att ålderskodade vardagsrutiner skapar grund för diskriminerande praktiker. Ett arbete mot åldersdiskriminering bör därför baseras på en helhetssyn på arbetsplatser, där också ålderskodningar som upprätthåller diskriminering identifieras.

Ovan har jag också berört myten om att yngre personal förväntas stanna längre tid på arbetsplatser än vad äldre förväntas göra. Denna myt, har jag argumenterat, kan resultera i att det ses som olönsamt att satsa resurser på äldre. I detta sammanhang blir den lagreglerade pensionsåldern, oavsett vad man tycker om den, en institution som bidrar till att upprätthålla föreställningar om den äldre arbetskraften. Den lagreglerade pensionsåldern blir en fix punkt mot vilken kvarvarande arbetstid för äldre kan räknas fram. Frånvaron av en liknande slutpunkt för yngre bidrar till en illusion om att deras tid på arbetsplatsen skulle vara obegränsad. Som en konsekvens därav tillskrivs yngre personer längre framtid på arbetsplatsen. Denna myt kan utgöra utgångspunkt för diskriminering av äldre vid rekryteringssituationer och också vid fördelning av viktiga resurser.

Studien syftade också till att urskilja faktorer som påverkar individers varseblivning av åldersdiskriminering. De faktorer som identifierats berör aspekter på individuella, organisations- och samhällsliga nivåer: Den föränderliga ålderspositionen synliggör hur ålder som levd erfarenhet och som diskrimineringsgrund skiljer sig från övriga diskrimineringsgrunder. I samma riktning visar mönstret jag ovan kallat för situerade perspektiv att individuella faktorer påverkar individers tendens att varsebli och att anmäla åldersdiskriminering. De mönster jag kallat förändringar och förväntningar respektive dominerande diskurser framhåller hur faktorer på både organisations- och samhällsnivå ytterligare bidrar till att skapa diskrepans mellan befintlig ojämlikhet baserad på ålder och individers urskiljande av dem som åldersdiskriminering. Resultatet pekar på att det är rimligt att anta att anmälningar av åldersdiskriminering enbart synliggör delar av den åldersbaserade ojämlikhet och åldersdiskriminering som kan finnas på arbetsplatser.

Övergripande visar studien att åldersdimensionen är påtagligt närvarande i dagliga verksamheter, om än i olika utsträckning på olika arbetsplatser. Trots detta karakteriserar deltagarna i studien ett relativt begränsat antal av ålderbaserade ojämlikheter som just diskriminering. Detta ansluter till vad som också framförts i andra sammanhang; att närvaron av åldersdiskriminerande processer och uppmärksammandet av desamma är två olika fenomen. Att notera att det inte talas om åldersdiskriminering är alltså inte detsamma som att säga att diskriminering inte förekommer (jfr European Commission 2008). Detta övergripande resultat pekar på behovet av systematiska kartläggningar och analyser av åldersdiskriminering i arbetslivet. Det behövs bland annat systematiserad kunskap om åldersdiskriminering inom olika verksamheter och branscher. I vilka sammanhang är olika åldersgrupper privilegierade i olika yrken/branscher och när riskerar de att diskrimineras? Det behövs också vetenskaplig analys av de ålderskodningar som tagits som utgångspunkt för verksamheter och av konsekvenserna av deras närvaro för olika åldersgrupper. Studiens synliggörande av de vaga karakteriseringarna av åldersdiskriminering och av hur arbetsplatser organiseras utifrån ålderskodningar lyfter också fram behovet av ökad kunskap och debatt om åldersdimensionens betydelse på arbetsplatser. Inte minst

pekar resultaten på det strategiskt viktiga i att nyckelaktörer och personer på chefsnivåer erhåller denna kunskap.

Mot bakgrund av studiens resultat ter sig utformningen av nuvarande diskrimineringslag som otillräcklig. Diskriminering i arbetslivet är, som framhålls av DO (2010), svårt att visa i isolerade ärenden och lagens individskydd är därför ett otillräckligt medel mot sådan diskriminering. Diskrimineringslagens bestämmelser om arbetsgivares skyldighet att arbeta förebyggande mot diskriminering är därför viktiga. I nuläget är arbetsgivare skyldiga att utöva ett planmässigt arbete för att främja lika rättigheter vad gäller diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning (SFS 2008:567 3 kap.) Det existerar en inkonsekvens i att olika diskrimineringsgrunder skulle ha olika behov av krav på förebyggande arbete i lagstiftningen. Detta i kombination med studiens resultat pekar på att ett förebyggande arbete mot åldersdiskriminering skulle möjliggöras i större utsträckning om arbetsgivare även ålades att bedriva aktivt arbete för att främja likabehandling vad gäller diskrimineringsgrunden ålder.⁶

6 Författaren vill tacka de personer som gett kommentarer på ett tidigare utkast av rapporten. Dessa är dels den socialgeografiska gruppen i Uppsala: Sandra Torres., Lars Tornstam, Gunhild Hammarström, Fehresteh Ahmadi, Peter Öberg, Marianne Winqvist, Satu Heikkinen och Anita Wejbrandt, dels Andreas Henriksson och Berit Cech vid avdelningen för sociala studier, Karlstads universitet.

Referenser

- Adam, B. (1995) *Timewatch. The Social Analysis of Time*, London: Polity Press.
- Ahmed, A., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (forthcoming) *Does age matter for employability? – A field experiment on ageism in the Swedish labor market*, Applied Economics Letters.
- Andersson, L. (1997) *Ålderism – Stereotypa föreställningar eller diskriminering som utgår från en människas ålder*. Rapporter från Stiftelsen Äldrecentrum 1997:14. Stockholm: Stiftelsen Äldrecentrum.
- Andersson, L. (2002) *Ålderism*, i Andersson, L. (red) *Socialgerontologi*, Lund: Studentlitteratur, 104–127.
- Andersson, L. (2008) *Ålderism*, Lund: Studentlitteratur.
- Benedick, M. Jr., Brown, L. E., & Wall, K. (1999) *No Foot in the Door: An Experimental Study of Employment Discrimination Against Older Workers*, Journal of Aging & Social Policy, 10:5–23.
- Benedick, M. Jr., Jackson, C. W. & Romero, J. H. (1996) *Employment Discrimination Against Older Workers: An Experimental Study of Hiring Practices*, Journal of Aging & Social Policy, 8:25–46.
- Benokraitis, N. V. & Feagin, J. R. (1995). *Modern Sexism. Blatant, Subtle and Covert Discrimination*. 2nd edition. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Berger, E. D. (2009) *Managing Age Discrimination: An Examination of the Techniques Used When Seeking Employment*, The Gerontologist, 49:3, 317–332.
- Berger, P. L. & Luckmann, T. (1966) *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*, London: Penguin.
- Blatterer, H. (2007) *Contemporary Adulthood: Reconceptualizing an Uncontested Category*, Current Sociology, Vol. 55, No. 6, 771–792.
- Bodily, C. L. (1994) *Ageism and the Deployments of 'Age'*, i Sarbin, T. R. & Kitsuse, J. I. (red) *Constructing the Social*. London: Sage, 174–194.

- Bryman, A. (2004) *Social research methods*, Oxford University Press, Oxford.
- 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.
- Bytheway, B. (1995) *Ageism*. Buckingham: Open University Press.
- Calasanti, T. M. & Slevin, K. F. (2001) *Gender, social inequalities, and aging*, Altamira Press, Lanham.
- DO (2009) *Årsredovisning Diskrimineringsombudsmannen*, <http://www.do.se/Documents/Material/%c3%85rsredovisningar/arsredovisningdo2009.pdf>, 20100218.
- DO (2010) *Årsredovisning Diskrimineringsombudsmannen*, <http://www.do.se/Documents/Material/%c3%85rsredovisningar/arsredovisningdo2010.pdf>, 20110122.
- Essed, P. (1991) *Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory*, Newbury Park: Sage.
- Essed, P. (2005) *Vardagsrasism*, i de los Reyes, P. & Kamali, M. (red) *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*, SOU 2005:41, rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering Integrations- och jämställdhetsdepartementet, Stockholm, sid. 71–94.
- Eurobarometer 263:2007, *Discrimination in the European Union*, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_263_en.pdf, 2010-04-12.
- European Commission (2008) *The 2007 European Year of Equal Opportunities for All. Thematic Report on Age*. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=483>, 2010-08-05.
- Garstka, T. A., Hummert, M., L. & Branscombe, N. R. (2005) *Perceiving Age Discrimination in Response to Intergenerational Inequity*, *Journal of Social Issues*, 61(2):321–342.

Gee, G., Pavalko, E. K. & Long, J., S. (2007) *Age, Cohort and Perceived Age Discrimination: Using the life Course to Assess Self-reported Age Discrimination*, *Social Forces*, 86:1, 265–290.

Gordon, H. R. (2007) *Allies Within and Without. How Adolescent Activists Conceptualize Ageism and Navigate Adult Power in Youth Social Movements*, *Journal of Contemporary Ethnography*, Vol. 36, No. 6, 631–668.

Grenier, A. M. (2005) *The contextual and social locations of older women's experiences of disability and decline*, *Journal of aging studies*, 19:131–146.

Hall, J. (2000) *It hurts to be a girl. Growing up poor, white and female*, *Gender & Society*, vol. 14, 2000:5.

Heikkinen, S. & Krekula, C. (2008) *Ålderism – ett fruktbart begrepp?*, *Sociologisk forskning*, 2:18–34.

Holstein, J. A. & Gubrium, J. F. (2000) *Constructing the Life Course*, New York: General Hall Inc.

Hurd Clarke L. & Griffin, M. (2008) *Visible and invisible ageing: beauty work as a response to ageism*, *Ageing & Society*, 28, 653–674.

Huusuu, L. (2005) *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – Osynligt, synligt, subtilt*, Högskoleverkets rapportserie 2005:41R.

James, A., Jenks, C. & Prout, A. (1998) *Theorizing Childhood*, Williston: Teachers College Press.

Jones, R. L. (2006) *'Older people' talking as if they are not older people: Positioning theory as an explanation*, *Journal of aging studies*, 20:79–91.

Jonsson, J.O., Helve, H. & Wichström, L. (2003) *Ungdomsforskning i Sverige 1995–2005, En utvärderingsrapport*, Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap.

Kalavar, J. M. (2001) *Examining Ageism: Do Male and Female College Students Differ?*, *Educational Gerontology*, 27(6):779–811.

Kalish, R. A. (1979) *The New Ageism and the Failure Models: A Polemic*, *The Gerontologist* 19(4):398–402.

Kamali, M. (2005) *Ett europeiskt dilemma. Strukturell/institutionell diskriminering*, i de los Reyes, P. & Kamali, M. (red), Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering, SOU 2005:41, rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering, Integrations- och jämställdhetsdepartementet, Stockholm, sid. 29–70.

Kitzinger, J. (1994) *The methodology of focus groups: The importance of interaction between research participants*, *Sociology of health and illness*, 16: 103–121.

Kreuger, R. A. (1994) *A practical guide for applied research*, SAGE, London.

Krekula, C. (2006) *Kvinna i ålderskodad värld. Om äldre kvinnors förkroppsligade identitetsförhandlingar*, (doktorsavhandling), Sociologiska institutionen, Uppsala Universitet.

Krekula, C. (2007) *The intersection of age and gender: Reworking gender theory and social gerontology*, *Current Sociology*, Vol. 55, No. 2, 155–171.

Krekula, C. (2009) *Age coding: On age-based practices of distinction*, *International Journal for the Study of Ageing and Later Life*, 4:2:7–31.

Krekula, C. (2010 a) *Ålder som diskrimineringsgrund*, i *Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter*, SOU 2010:7, 387–398.

Krekula, C. (2010 b) *On age coding and lived experiences of old age*, *Language & Society News*, Winter issue 2009, vol. 6, [<http://www.crisaps.org/newsletter/winter2009/index.htm>].

Krekula, C., Närvänen, A-L, & Näsman, E. (2005) *Ålder i intersektionell analys*, *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 2–3:81–94.

Levin, L. (2003) *Massmedial gestaltning och vardagsförståelse. Versioner av en arbetsplatsomvandling*, *Linköping Studies in Arts and Science* 279. Linköping: Institutionen för Tema, Linköpings Universitet.

Levin, L. (2009) *Massmedial kategorisering av äldre i arbetslivet. Den som blir arbetslös vid 50 års ålder får räkna med att gå arbetslös fram till pensionen*, Jönson, H. (red.) *Åldrande, åldersordning, ålderism*, *Nisal* 1:1, 105–120

- Loretto, W., Colin, D. & Phil, J. W. (2000) *Ageism and employment: controversies, ambiguities and younger people's perceptions*, *Ageing and society*, 20, 279–302.
- Macnicol, J. (2006) *Age Discrimination: A Historical and Contemporary Analysis*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Manpower (2007) *The New Agenda for an Older Workforce*, A Manpower white paper, <http://www.manpower.cz/images/FINALTheNewAgendaforanOlderWorkforce.pdf>, 2010-11-11.
- Morgan, D. L. (1997) *Focus groups as aualitative research*, SAGE, London.
- Nelson T. D. (2005) *Ageism: Prejudice Against Our Feared Future Self*, *Journal of Social Issues*, 61(2): 207–221.
- Neumark, D. (2009) *The Age Discrimination in Employment Act and the Challenge of Population Aging*, *Research on Aging*, 31(1), 41–68.
- Nikander, P. (2000) 'Old' vs. 'little girl': *A discursive approach to age categorization and morality*, *Journal of aging studies*, 14 (4):335–358.
- Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (2003) *Discrimination against Romanies in Sweden. A report on the DO project in the years 2002 and 2003 on counteracting and foretelling ethnic discrimination against Romanies*, <http://www.do.se/sv/Material/Discrimination-against-Romanies-in-Sweden-EtnO/>, 2010-03-12.
- Palmore, E. B. (1999) *Ageism: Negative and Positive*, New York: Springer Publishing Company.
- Palmore, E. B. (2001) *The Ageism Survey: First Findings*, *The Gerontologist* 41(5):572–575.
- Palmore, E. B. (2006) *Is age discrimination bad?*, *The Gerontologist*, 46:6, 848–850.
- Schwalbe, M. (2008). *Rigging the game. How Inequality is Reproduced in Everyday Life*, Oxford: Oxford University Press.
- SFS (2008:567) *Diskrimineringslag*, Svensk författningssamling, http://62.95.69.3/sql_search_rsp.asp, hämtat 20110514.

Statistiska centralbyrån (2005) *Upplever man att man blir diskriminerad? Tre olika grupper som representerar dem som kan riskera att bli diskriminerade har besvarat en enkät om sina erfarenheter och även om sin kännedom kring det rättsliga skyddet mot diskriminering*, http://do.episerverhotell.net/upload/Ladda%20ner/Upplevelser_diskriminering.pdf

Statistiska centralbyrån (2008) Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik avseende år 2008.

Statistiska centralbyrån (2010) *Lokala arbetsmarknader – egenskaper, utveckling och funktion*, www.scb.se/statistik/_publikationer/AMo207_2009A01_BR_AM95BR1001.pdf

Stålhammar, J. (2009) Sweden. In: Bokum, N., Flanagan, T., Sands, R. & von Steinau-Steinrück (red), *Age discrimination law in Europe*, Wolter Kluwer Law & Business, The Netherlands, 347–352.

Van Dalen, H. P., Henkens, K., Hendrikse, W. & Schippers, J. (2006) *Dealing with older workers in Europe: a comparative survey of employers' attitudes and actions*, *Journal of European Social Policy* 19 (1), 47–60.

Wilkinson, J. A. & Ferraro, K. F. (2002) *Thirty Years of Ageism Research*.

Nelson, T. D. (red) *Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons*. Cambridge, Mass.: MIT Press, 339–358.

Winther Jörgensen, M. & Phillips, L. (2000) *Diskursanalys som teori och metod*, Lund: Studentlitteratur.

Ås, B. (1982) *Kvinnor tillsammans: Handbok i frigörelse*, Stockholm: Gidlunds.

Diskrimineringsombudsmannen, DO,
jobbar för alla människors rättigheter
och mot diskriminering som har samband
med kön, könsidentitet eller könsuttryck,
etnisk tillhörighet, religion eller annan
trosuppfattning, funktionsnedsättning,
sexuell läggning och ålder.

DO

www.do.se

Box 3686

103 59 Stockholm

Besök Torsgatan 11

Tel vxl 08-120 20 700

Texttel 08-120 20 820

facebook.com/diskrimineringsombudsmannen