

ÅLDERSDISKRIMINERING PÅ ARBETSMARKNADEN

[ÅLDERSGRÄNSER ÄR DISKRIMINERANDE]

Existerande rättsliga regler som tillåter åldersgränser utesluter en del av befolkningen



- Bedömningen av en persons förmåga att utföra ett arbete bör alltid vara individuell, snarare än baserad på stereotypa eller åldersbaserade antaganden.
- Lagstiftningen bör utan undantag förbjuda åldersdiskriminering.
- Äldre arbetstagare bör känna till sina rättigheter samt kunna hävda dem lätt.

[ÅLDERSDISKRIMINERANDE PRAXIS RÅDER PÅ ARBETSMARKNADEN]

Det är en fördom att tro att äldre arbetstagare utgör ett hinder för anställning av unga människor

- Uppmärksamhet bör fästas vid behovet av att frånga åldersdiskriminering på arbetsmarknaden och i samhället.
- Företagen bör regelbundet och redan vid rekryteringen informera om hur man kan motverka åldersdiskriminering på arbetsplatsen.
- En generationsöverskridande dialog bör intensifieras.



[ÄLDRE MÄNNISKOR ÄR INTE EN HOMOGEN GRUPP]

Åldrandet och livserfarenheten är individuella.



- De olika behoven hos människor som utsätts för åldersdiskriminering på arbetsmarknaden bör noteras.
- Man bör i sysselsättningspolitiken tackla olika former av diskriminering som äldre människor utsätts för.
- Forskning om åldersdiskriminering och dess koppling till andra former av diskriminering på arbetsmarknaden bör utvecklas.