



Executive Summary

Maj 2021

1.400.000 danskere er i dag i aldersgruppen 50-67 år. Det er knap halvdelen af Danmarks arbejdstyrke. Og gruppen vil blive større og større i mange år fremover.

Når landets studenter på gymnasier går til skriftlig eksamen, afleverer de deres opgaver anonymt i Undervisningsministeriets systemer. De skal ikke oplyse navn, adresse, gymnasium eller noget som helst andet, som kan afsløre deres identitet for censor. Formålet er at givelandets studenter en så fair og fordomsfri bedømmelse af deres skriftlige materiale som muligt og dermed udgå eventuelle fordomme og bias fra censors side.

Så heldige er landets jobsøgere ikke. I de digitale rekrutteringsprocesser efterspørges og registreres alder, køn og nationalitet systematisk.

Undersøgelser og analyser i rekrutteringsbranchen har synliggjort, at 50% af rekrutteringerne sker med et krav om kandidaternes alder fra den ansættende virksomheds side.

Det betyder, at hver eneste dag bliver tusindvis af mennesker fravalgt og diskrimineret udelukkende på grund af deres alder. Dertil kommer dem, der bliver fravalgt og diskrimineret på grund af deres køn og sidst, men lige så uacceptabelt, dem der bliver fravalgt og diskrimineret på grund af nationalitet.

I Danmark har vi allerede gjort diskriminering på baggrund af alder ulovligt. Alligevel er det tilladt at efterspørge, behandle og registrere alder i de digitale rekrutteringsprocesser, selv om der ingen faglige kvalifikationer er forbundet med en bestemt alder. Denne praksis er med overvejende sandsynlighed på kant med Persondataforordningens artikel 5.

Kunne vi forstille os, at det i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere også blev tilladt at efterspørge, behandle og registrere om ansøgerne er homoseksuelle, muslimer, gravide, om deres hudfarve eller om de er medlem af et politisk parti?

50+ ønsker ingen særbehandling. De ønsker blot at konkurrere på ens betingelser. 50+ ønsker den samme beskyttelse mod diskrimination som alle andre i samfundet.

Tiden er kommet til, at Danmark bliver bragt ind i det 21. århundrede hvad angår aldersdiskrimination og dermed komme på niveau med lande som USA, Tyskland, England, Australien og Sverige.

Executive Summary



I vedlagte samling findes flere informationer, statistikker, baggrundshistorier, artikler, links og ikke mindst de resultater, vi allerede har skabt.

For det hele ikke skal blive for tungt, henledes opmærksomheden på en ualmindelig "sjov" sag fra Datatilsynet, som tydeligt viser at erhvervslivet vil beholde retten til at spørge om alder – også selv om de ikke kan forklare, hvad de bruger oplysningerne til.

Når man har læst vores materiale, er man ikke i tvivl om at oplysningerne om alder bliver brugt til fravalg og diskrimination.

Oveni købet er danske virksomheder begyndt at spørge efter arbejdskraft. Vi vil gerne henlede opmærksomheden imod de dygtige og erfarne mennesker over 50 år, som virksomhederne har valgt at overse. Ved at fjerne diskriminerende barrierer, som frasortering af ansøgere på basis af alder, køn og nationalitet er, kan virksomhederne få adgang til et større felt af kandidater. Det kommer både virksomheder og ansøgere til gode.

Ved at stoppe brugen af oplysninger om alder, køn og nationalitet vil vi få dygtige mennesker vist frem for virksomhederne. Det er et enormt spild af menneskelige ressourcer.

Det er ikke kun urimeligt og uacceptabelt for de tusinde mennesker, der hver dag bliver udsat for denne diskrimination. Det er samfundsmæssigt kæmpe problem – og en skamlet på Danmark.

God læselyst.

Græsrodsgruppen "Adgang til arbejde for alle"
/Susanne Louw, Bo Sandberg og Lone Nordby

.