

FACTSHEET LEEFTIJDSDISCRIMINATIE

Wat is discriminatie op grond van leeftijd?

Discriminatie op grond van leeftijd betekent dat iemand ongelijk behandeld wordt vanwege zijn of haar leeftijd. Dat kan zijn omdat iemand te oud wordt gevonden of juist te jong. 'Oud' en 'jong' zijn relatieve begrippen: vindt men je met 20 jaar meestal nog erg jong, in sommige situaties kan je toch te oud gevonden worden.

Er is een verschil tussen direct en indirect onderscheid op grond van leeftijd. Van direct onderscheid is bijvoorbeeld sprake als er in een vacature wordt gevraagd om iemand tussen de 20 en 25 jaar oud, of als iemand na afloop van een sollicitatiegesprek te horen krijgt dat hij 'te oud' is voor de baan. Indirect onderscheid is minder duidelijk. Daar is bijvoorbeeld sprake van als iemand voor een functie wordt afgewezen vanwege 'te veel ervaring' of wanneer er in een vacature wordt gevraagd om een student of 'pas afgestudeerde'. Ongelijke behandeling op grond van leeftijd komt niet alleen voor op de arbeidsmarkt, maar bijvoorbeeld ook op het terrein van (beroeps)onderwijs en commerciële dienstverlening. Met de laatstgenoemde krijgen ouderen te maken wanneer zij geen verzekering af kunnen sluiten vanwege hun leeftijd of een hogere rente moeten betalen wanneer zij een lening afsluiten.

Bescherming tegen discriminatie

Sinds 1 mei 2004 is in Nederland de **Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid** ([WGBL](#)) van kracht. De wet is bedoeld voor mensen die gediscrimineerd worden omdat zij ergens te jong of te oud voor zijn. Leeftijd is een bijzondere discriminatiegrond. Omdat leeftijdsgrenzen in onze maatschappij soms ook heel wenselijk worden geacht (denk aan de leeftijd waarop je voor het eerst sigaretten mag kopen), wordt leeftijd niet bij voorbaat als een 'verdachte' grond gezien. Bij discriminatie op grond van ras is dit bijvoorbeeld wel het geval. Bij de totstandkoming van de WGBL is hier nadrukkelijk rekening meegehouden. Anders dan de Algemene Wet Gelijke Behandeling is de reikwijdte van de wet en het verbod op onderscheid beperkter. De wet geldt alleen voor de volgende terreinen:

- Arbeid, zoals *bejegening* (omgang en behandeling) op de werkvloer, bij de werving en selectie, ontslag, arbeidsvoorwaarden en promotie (geldt ook voor sollicitanten, vrijwilligers en stagiairs).
- Het vrije beroep: freelancers en zelfstandig ondernemers.
- Lidmaatschap vakbond of vereniging van beroepsgenoten. Iedereen die vanwege leeftijd belemmerd wordt om lid te kunnen worden van een vakbond of een vereniging van beroepsgenoten kan een beroep doen op deze wet.
- Beroepsonderwijs, zoals praktijkonderwijs, MBO-, HBO- en universitaire opleidingen. De wet geldt voor onder meer leerlingen, scholieren en studenten.

Op deze terreinen is het volgens de wet wel toegestaan om onderscheid te maken naar leeftijd als die leeftijdsgrens **objectief gerechtvaardigd** is. Van objectieve rechtvaardiging is sprake als aan drie voorwaarden wordt voldaan:

- Er is een legitiem doel, wat betekent dat aan een werkelijke behoefte van de organisatie wordt voldaan zonder dat dit in strijd is met andere wetten en zonder dat dit discriminerend is.
- De leeftijdsgrens moet geschikt zijn om het doel te bereiken.
- De leeftijdsgrens is noodzakelijk om het doel te bereiken.

Daarnaast mag er onderscheid naar leeftijd worden gemaakt als er sprake is van een wettelijke uitzondering. De wettelijke uitzonderingen zijn:

- Als er beleid wordt gevoerd dat gericht is op het bevorderen van de arbeidsdeelname van een bepaalde leeftijdsgroep (zo blijft er een apart minimumjeugdloon bestaan, omdat dit tot doel heeft jongeren een grotere kans op werk te geven).
- Als er sprake is van ontslag vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Als het gaat om toetredingsleeftijden met betrekking tot pensioenopbouw en pensioenuitkering.

Leeftijd is niet als discriminatiegrond opgenomen in de artikelen van het Wetboek van Strafrecht. Het is dus niet mogelijk om bij de politie aangifte van leeftijdsdiscriminatie te doen.

Andere terreinen dan arbeid

Voor situaties die zich buiten het terrein van arbeid en beroepsonderwijs afspelen is er (nog) geen wet. Ongelijke behandeling op grond van leeftijd op de terreinen huisvesting, wonen, verzekeringen, financiering, winkeltoegang, abonnementen, et cetera valt dus **niet** onder de WGBL. Dit betekent dat als leeftijd als criterium wordt gebruikt bij het verstrekken van bijvoorbeeld een lening, dit niet getoetst kan worden aan de wet. In de EU wordt wel gewerkt aan een uitbreiding van de antidiscriminatiewetgeving wat betreft leeftijd in relatie tot de toegang tot goederen en diensten. In 2008 is er een richtlijn opgesteld, waar sinds 2009 door de lidstaten over wordt onderhandeld. Er zijn echter veel bezwaren tegen deze richtlijn, waardoor de onderhandelingen moeizaam en dus traag verlopen.¹

Hoe vaak komt deze vorm van discriminatie voor?

We weten niet precies hoe vaak discriminatie op grond van leeftijd voorkomt. Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau naar ervaren discriminatie blijkt dat discriminatie op grond van leeftijd de meest genoemde discriminatiegrond is in leeftijdsgroepen vanaf 45 jaar (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014). De groep 55-64 jarigen springt er boven uit: 12% van de ondervraagden in deze leeftijdsgroep heeft in het jaar voorafgaand aan het onderzoek discriminatie ervaren op grond van zijn of haar leeftijd. De discriminatie-ervaringen speelden zich bijna allemaal af in combinatie met het zoeken naar werk. Hoewel leeftijdsdiscriminatie al snel geassocieerd wordt met discriminatie van *ouderen*, blijkt uit hetzelfde onderzoek dat leeftijd ook een grote rol speelt in de discriminatie-ervaringen van *jongeren*. In de leeftijdsgroep 15-24 jaar heeft 17% van de ondervraagden ervaring met discriminatie op deze grond.

Uit onderzoek in de publieke sector blijkt dat een sollicitant die 60 jaar is, een 41% lagere kans heeft om aangenomen te worden dan iemand van 35 jaar (Fouarge & Montizaan, 2015). Het negatieve oordeel van werkgevers over de verwachte productiviteit van oudere werknemers speelt daarbij een rol. Ook uit ander onderzoek blijkt dat oudere werkzoekenden het in de werving- en selectiefase moeilijker hebben dan jongere werkzoekenden. Als vergelijkbare CV's van fictieve kandidaten in online CV-databanken worden geplaatst, blijkt dat de CV's van mannen in de leeftijd van 45-50 jaar veel minder vaak worden bekeken dan de CV's van mannen met een leeftijd van rond de 35 jaar (Panteia, 2015). De kans om een e-mail te krijgen naar aanleiding van het CV is voor de jongere mannen 3 maal zo groot.

Ervaringen met leeftijdsdiscriminatie kunnen worden gemeld bij een antidiscriminatievoorziening (ADV) en er kan een verzoek om een oordeel worden ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens. In de jaren 2010 tot en met 2014 ging gemiddeld 10% van de meldingen bij de ADV's over leeftijdsdiscriminatie. Het gaat gemiddeld om iets meer dan 700 meldingen per jaar (Dinsbach et al., 2015). Een deel van de meldingen betreft personeelsadvertenties waarin om personeel van een bepaalde leeftijdsgroep wordt gevraagd. Bij het meldpunt van RADAR ging in de afgelopen 5 jaar

¹ Het jaar 2012 was het Europese jaar van Actief ouder worden, lees meer over de Europese doelstellingen ten aanzien van discriminatie van ouderen op grond van leeftijd in de [brochure](#).

gemiddeld 8% van de meldingen over discriminatie op grond van leeftijd. In 2012 was het aantal meldingen over deze grond opvallend hoog (11%, 104 meldingen). Het is niet onderzocht waar deze stijging mee te maken heeft gehad. Maar omdat veel meldingen over leeftijdsdiscriminatie ervaringen op de arbeidsmarkt betreffen, is het niet ondenkbaar dat de economische crisis (werkloosheid) en de zorgen die er in de maatschappij bestaan over de kansen voor zowel jongeren als ouderen op het vinden van een baan (in combinatie met de verhoging van de pensioenleeftijd) tot meer meldingen hebben geleid.

Een deel van de meldingen bij RADAR (en andere ADV's) over leeftijdsdiscriminatie gaat over de toegang tot bijvoorbeeld verzekeringen en leningen. De melders voelen zich gediscrimineerd, omdat er voor hen andere voorwaarden gelden dan voor klanten die jonger zijn.

Het totaal aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens neemt in de afgelopen jaren af (van 719 in 2011 tot 463 in 2014). In 2014 zijn er 100 verzoeken over leeftijdsdiscriminatie (22% van het totaal), in 2013 zijn dat er 85 (17%) en in 2012 gaat het om 135 verzoeken (21%) (College voor de Rechten van de Mens, 2014).

Wat kan je doen als je op grond van leeftijd wordt gediscrimineerd?

Afgewezen voor een baan omdat je te oud bent? Of juist te jong? Niet toegelaten tot een opleiding vanwege jouw leeftijd? Of gelden er voor jou andere voorwaarden omdat je ouder bent? De kans is groot dat het om een verboden onderscheid gaat. Kom in actie!

Meld het bij RADAR. We kijken samen wat we kunnen doen om je situatie te verbeteren. Bijvoorbeeld een gesprek met je werkgever. Of een verzoek om een oordeel indienen bij het College voor de Rechten van de Mens. Ook als je geen stappen wilt ondernemen is het belangrijk om je ervaring te melden. Dankzij je melding kunnen wij ongelijke behandeling in kaart brengen, voorkomen en bestrijden.

Zie voor meer informatie:

- De website van de [Rijksoverheid](#) over leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt.
- De [werving- en selectieguides](#) met informatie over de werving- en selectieprocedures van organisaties.
- Het rapport van RADAR '[Wel oud, maar geen oudje](#)' over discriminatie van ouderen.
- De publicatie '[De juiste persoon op de juiste plaats](#)' van het College voor de Rechten van de Mens.
- De website '[Jong en oud is goud](#)' - een initiatief van ANBO en SBI om het imago van oudere werknemers te verbeteren en in te zetten op duurzame inzetbaarheid van werknemers.

EEN KLACHT OVER DISCRIMINATIE MELDEN OF ADVIES VRAGEN?

RADAR is op verschillende manieren te bereiken:

Telefonisch: Via het landelijke telefoonnummer 0900- 2354 354 (10 ct/pm)
Website: Via de website www.radar.nl, middels de knop 'discriminatie melden'
Email: Stuur een email naar info@radar.nl
App: Download de gratis 'Meld Discriminatie Nu' app. Verkrijgbaar in Play Store en iOS
Afspraak: Maak een afspraak op een van onze kantoren in: Tilburg (013-8200212), Den Bosch (073-7440118) of Rotterdam (010-4113911)
Schriftelijk: Postbus 1812, 3000 BV Rotterdam
Zie de website www.discriminatie.nl voor de antidiscriminatievoorziening van uw gemeente.



Bronvermelding

Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. [Hele document](#)

College voor de Rechten van de Mens (2015). *Jaarverslag 2014*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. [Hele document](#)

Dinsbach, W., Silversmith, J., Schaap, E. & Schriemer, R. (2015). *Kerncijfers 2012-2014 : Landelijk overzicht van klachten en meldingen over discriminatie, geregistreerd bij de antidiscriminatievoorzieningen*. S.L. : Landelijke Brancheorganisatie van Antidiscriminatiebureaus (LBA) / Samenwerkende Antidiscriminatievoorzieningen Nederland (SAN). [Hele document](#).

Fouarge, D., & Montizaan, R. (2015). Hoe bereid zijn werkgevers om ouderen aan te nemen? in *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, Jaargang 31, No. 3, pp. 256-268.

Panteia (2015). *Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van virtuele praktijktests*. Zoetermeer: Panteia. [Hele document](#).

RADAR

November 2015 (eerdere versie: september 2014)