Factsheet
Leeftijdsdiscriminatie
2019

RADAR

vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

december 2019

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 mee gehouden. 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.

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 eruit: 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. In 2019 is er een herhaling van dit onderzoek uitgevoerd waaruit

naar voren komt dat in 2019 er door recruiters en werkgevers die de cv-databanken gebruiken aanzienlijk minder discriminatie plaatsvindt dan in 2015(*Panteia, 2019*). Voor de grond leeftijd geldt zelfs dat er in 2019 geen sprake is van significante verschillen tussen de benadering door werkgevers en recruiters van ouderen en jongeren, terwijl dat er in 2015 wel waren. Ouderen werden destijds minder vaak benaderd voor vacatures.Een verklaring hiervoor zou naar alle waarschijnlijkheid de krapte van de arbeidsmarkt kunnen zijn waardoor werkgevers/recruiters weinig geschikte kandidaten kunnen vinden. Daarnaast kan de vergrote aandacht voor het thema discriminatie een rol spelen.

Onderzoek van de Vrije Universiteit Amsterdam toont aan dat teksten in vacatures nog altijd discriminerende woorden bevatten (*Mann, Beukeboom, & Fokkens, 2017*). Het onderzoek analyseerde 39.070 vacatures afkomstig van drie Nederlandse online vacaturebanken gescand. De resultaten van de inhoudsanalyse tonen dat van het dit aantal vacatures, 188 vacatures verboden direct discriminerende woorden bevatten en 723 vacatures verboden indirect discriminerende woorden bevatten. Volgends de onderzoekers is dit een absolute ondergrens omdat in de methodiek waarmee de vacatures werden gescand gekozen is voor een hoge mate van zekerheid.

In 2018 publiceert de Vrije Universiteit Amsterdam een nog uitgebreider onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten (*Fokkens, Beukeboom, & Maks, 2018*). Het onderzoek onderzocht 1,8 miljoen vacatures. Dat zijn nagenoeg alle Nederlandstalige vacatureteksten die in 2017 op het internet zijn gepubliceerd. Het onderzoek concludeert dat zowel direct als indirect leeftijdsonderscheid regelmatig voorkomt in vacatureteksten. Het aantal daadwerkelijke gevallen van leeftijdsdiscriminatie wordt op minstens 8.000 (0,44%) gevallen geschat voor directe discriminatie en minstens 61.000 (3,33%) voor indirecte discriminatie. Het totale daadwerkelijke aantal vacatureteksten met direct en/of indirect onderscheid schatten de onderzoekers hoger dan de som van beide vormen op 79.000 (4,32%). Het gaat hierbij om conservatieve schattingen. Het College van de Rechten van de Mens heeft een vignettenonderzoek gedaan naar het effect op val leeftijdseisen op oudere werkzoekenden is groot (*College voor de Rechten van de Mens, 2018*). Daaruit blijk dat een leeftijdseis in een vacature voor de meeste sollicitanten zwaarder weegt dan het salaris, de reistijd en het type contract bij elkaar. Vacatures die vragen om jonge medewerkers schrikken oudere werkzoekenden af en daardoor solliciteren zij niet of minder snel op de functie.

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 2018 ontvingen de adv's 367 klachten over discriminatie vanwege leeftijd *(Walz, Van Bon & Fiere, 2019*). Dat is 8% van alle klachten over 2018. In 2017 betrof het 437 meldingen (9% van het totaal). In vergelijking met voorgaande jaren is het aantal meldingen in 2018 en 2017 beduidend lager dan voorgaande jaren. Zo waren er in 2015 564 meldingen over leeftijdsdiscriminatie en in 2013 zelfs nog 817 meldingen. Maar tot en met 2013 werden de klachten op basis van eigen screening nog meegeteld. Meeste meldingen over leeftijdsdiscriminatie gaan over de arbeidsmarkt, waarbij de melder vaak 'te oud' werd bevonden. Overigens overkwam dit niet alleen 50-plussers: bij het zoeken naar een (bij)baan liepen ook jongeren tegen leeftijdsgrenzen aan. Verder gingen meldingen bijvoorbeeld over financiële dienstverleners of verzekeraars die leeftijdsgrenzen hanteerden.

Bij het College voor de Rechten van de Mens ging in 2018 15% van het totaal aantal verzoeken om verzoeken over leeftijdsdiscriminatie (*College voor de Rechten van de Mens, 2019*). Het totaal aantal verzoeken om een oordeel leeftijdsdiscriminatie neemt de afgelopen jaren af : van 135 in 2012 (21% van het totaal) naar 75 in 2018 (15% van het totaal).

vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

december 2019

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 selectiegids met informatie over de werving- en selectieprocedures van organisaties.
- De publicatie 'De juiste persoon op de juiste plaats' van het College voor de Rechten van de Mens.

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), ’s-Hertogenbosch (073-7440118), Eindhoven (040- 2491444) 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 (2018). *Om mij wordt niet gevraagd. Onderzoek naar het effect van leeftijdsonderscheid in vacatureteksten op oudere werkzoekenden*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. Hele document.

College voor de Rechten van de Mens (2019). *Monitor Discriminatiezaken 2018*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. Rapport. Tabellen.

Fokkens, A., Beukeboom, C.J. & Maks, I. (2018*). Leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten : Een geautomatiseerde inhoudsanalyse naar verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten*. Rapport in opdracht van het College voor de Rechten van de Mens. Amsterdam : Vrije Universiteit Amsterdam - afdeling Communicatiewetenschap. 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.

Mann, L., Beukeboom, C. J., & Fokkens, A. S. (2017). *Leeftijdsdiscriminatie op de Arbeidsmarkt in de Wervings- en selectiefase: Een verkenning van verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten*. Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Hele document.

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

Panteia (2019). *Herhaling virtuele praktijktests arbeidsmarktdiscriminatie. Eindrapportage*. Zoetermeer: Panteia. Hele document.

Walz, G., Bon, S. van & Fiere, B. (2019). *Discriminatiecijfers in 2018: Een rapport over registraties van meldingen van discriminatie in Nederland*. Rotterdam/ Den Haag: Art.1/ Nationale Politie. Hele document

RADAR
December 2019 (eerdere versies: december 2018, november 2017, november 2016, november 2015 ; september 2014)