

LEEFTIJDSDISCRIMINATIE

Wat is het en wat kan u eraan doen?

Praktische informatie en handige tips

CENTRUM VOOR
GELIJKHEID
VAN KANSEN
EN VOOR RACISME
BESTRIJDING



LEEFTIJDSDISCRIMINATIE

WAT IS HET EN WAT KAN U ERAAN DOEN?

PRAKTISCHE INFO EN TIPS



Dit is een publicatie van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. De belangrijkste punten van deze publicatie zijn herschreven in 'gemakkelijke woorden'.

Deze 'gemakkelijk leesbare' tekst kan u downloaden op de website van het Centrum: www.diversiteit.be, rubriek 'Publicaties'.

U kan deze ook bestellen per telefoon op het nummer 02 212 30 00 of per e-mail: epost@cntr.be. U kan de tekst herkennen aan het internationale logo:





INHOUDSTAFEL

VOORWOORD	7
WAT MAG U VAN DEZE BROCHURE VERWACHTEN?	9
I. DE ANTIDISCRIMINATIEWETGEVING	11
1. Algemeen	12
2. Verschillende vormen van discriminatie	13
A. Directe en indirecte discriminatie	13
B. Opdracht geven tot discriminatie	14
C. Intimidatie of pesterijen	14
D. Aanzetten tot discriminatie, haat of geweld	14
E. Haatmisdrijven	15
3. Mogelijke rechtvaardigingen voor een leeftijdsonderscheid	16
A. Algemene rechtvaardigingstoets	16
B. Specifieke rechtvaardiging in het domein van werk	16
C. Andere rechtvaardigingsmogelijkheden	17
4. Procedures en sancties	19
II. BETROKKEN SECTOREN	21
1. Werk	22
A. Werving en selectie	22
B. Tijdens de arbeidsovereenkomst	24
C. Einde van de arbeidsovereenkomst en ontslag	25
2. Toegang tot goederen en diensten	27
A. Verzekeringen	27
B. Banksector	28
C. Huisvesting	29
3. Deelname aan economische, sociale, culturele en politieke activiteiten	31
III. HOE REAGEREN?	33
1. Een dossier samenstellen	34
2. Bijstand vragen	35
3. Nuttige adressen	37

Voorwoord

Onze maatschappij is een multigenerationele maatschappij en alles wijst erop dat deze trend zich verderzet. In de context van leeftijdsdiscriminatie staan vaak twee generaties centraal: de ‘jongeren’ en de ‘ouderen’.

Zoals over elke bevolkingsgroep bestaan over jongeren en ouderen allerlei stereotypen. Jongeren krijgen doorgaans etiketten opgeplakt als trendy, lui, flexibel of impulsief, terwijl ouderen vaak beschouwd worden als weinig dynamisch, ervaren, zonder voeling met nieuwe technologieën of meer bedachtzaam.

Leeftijd wordt nog te vaak beschouwd als een onderscheidingscriterium dat volledig neutraal en gerechtvaardigd is en dat niet tot discriminatie leidt. Heel wat reglementen en wetten maken er bijvoorbeeld gebruik van. Dit leidt vaak tot discriminatie op basis van leeftijd.

Iedereen krijgt met het leeftijds criterium te maken. Iedereen is op een bepaald moment in zijn leven ‘junior’ of ‘senior’. Maar dit criterium is helemaal niet neutraal en kan op zowel ‘jongere’ als ‘oudere’ personen een negatieve impact hebben.

Discriminatie op basis van leeftijd komt vaak voor op de arbeidsmarkt, maar ook in andere sectoren zoals de toegang tot goederen en diensten (bijvoorbeeld verzekeringen) of de deelname aan sociale, culturele, economische of politieke activiteiten.

Dit soort discriminatie wordt nog niet door iedereen (h)erkend, hoewel ze bij wet verboden is. Sinds 2003 verbiedt de Antidiscriminatie wet namelijk discriminatie op basis van leeftijd.

Naar aanleiding van deze vaststellingen en de meldingen die het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (verder: het Centrum) hierover ontvangt, meent het Centrum dat het tijd is om dieper op deze kwestie in te gaan. Deze brochure beschrijft wat discriminatie op basis van leeftijd is en gaat na waar dit het meeste voorkomt. Daarnaast zal deze publicatie ook strategieën voorstellen om

leeftijdsdiscriminatie te vermijden of, indien nodig, er zo goed mogelijk mee om te gaan.

Wij hopen dat deze brochure deze doelstellingen verwezenlijkt en blijven ter beschikking van iedereen om elke mogelijke discriminatie op basis van leeftijd te onderzoeken.

Edouard DELRUELLE, *Adjunct-directeur*
Jozef DE WITTE, *Directeur*

Wat mag u van deze brochure verwachten?

Deze brochure is bestemd voor eerstelijns hulpverleners (zoals maatschappelijke werkers, juridische adviseurs, vakbondsafgevaardigden, enz.) die zich in het fenomeen van leeftijdsdiscriminatie willen verdiepen om hun doelpubliek beter te kunnen bijstaan.

Natuurlijk kunnen de mogelijke slachtoffers zelf deze brochure ook gebruiken. *Deel III. Hoe reageren?* legt expliciet uit welke stappen men kan ondernemen wanneer men denkt slachtoffer te zijn van discriminatie.

De brochure is ten slotte ook bestemd voor iedere persoon of elke instantie die meer informatie over het leeftijdscriterium wenst om discriminatie op grond van leeftijd te voorkomen.

WETEN

De brochure staat eerst stil bij de antidiscriminatiewetgeving, meer bepaald bij de wet van 10 mei 2007 die onder meer discriminatie op basis van leeftijd verbiedt. Zij probeert een antwoord te geven op vragen zoals: Welke gedragingen verbiedt de antidiscriminatiewetgeving met betrekking tot leeftijd? Hoe rechtvaardigt men een verschil in behandeling op basis van leeftijd? Op welke domeinen is de wet van toepassing? Welke sancties zijn eraan verbonden? De rechtsbeginselen uit deze federale wet zijn grotendeels overgenomen in de antidiscriminatiedecreten en -ordonnanties van de gemeenschappen en gewesten. (Deel I)



(H)ERKENNEN

Vervolgens onderzoekt de brochure op basis van de meldingen die bij het Centrum zijn binnengelopen welke sectoren het meest gevoelig zijn voor discriminatie op basis van leeftijd (werk; goederen en diensten; deelname aan sociale, culturele, economische, politieke en sportieve activiteiten; sociale zekerheid) en om welke vorm van discriminatie het precies gaat. Deze brochure is natuurlijk niet volledig en sommige gevallen komen er niet in aan bod. Iedereen kan echter een beroep doen op het Centrum om een specifiek geval te laten analyseren. (Deel II)



REAGEREN

De brochure wil ten slotte eerstelijns hulpverleners en iedereen die meent slachtoffer te zijn van leeftijdsdiscriminatie de nodige richtlijnen meegeven om gepast te reageren. In dit afsluitende deel vindt u ook een lijst met nuttige adressen. (Deel III)



I. DE ANTI-DISCRIMINATIE-WETGEVING



1. ALGEMEEN

Discriminatie is bij wet verboden. Het principe van gelijkheid en non-discriminatie is verankerd in internationale en Europese regelgeving en is ook opgenomen in de Belgische Grondwet.

Daarnaast bestaat er in België ook specifieke regelgeving die discriminatie op grond van bepaalde kenmerken verbiedt. In totaal zijn er **19 persoonskenmerken** die wettelijk beschermd zijn (zogenaamde beschermde criteria). Leeftijd is er één van.

Er zijn drie federale antidiscriminatiewetten (één over raciale discriminatie, één over discriminatie op grond van geslacht en één over discriminatie op grond van alle andere beschermde criteria). Daarnaast hebben ook de gewesten en gemeenschappen voor hun bevoegdheidsdomeinen hierover een eigen regelgeving uitgewerkt. In deze brochure staan we niet telkens stil bij de bevoegdheidsverdeling tussen de federale overheid, gewesten en gemeenschappen. We zullen het gemakshalve hebben over de ‘antidiscriminatiewetgeving’.

Voor een overzicht van de antidiscriminatiewetgeving kan u terecht op www.diversiteit.be, rubriek ‘Wetgeving’.

De antidiscriminatiewetgeving is **van toepassing op verschillende domeinen** van het openbare leven zoals onder meer arbeid; huisvesting; sociale zekerheid; diensten zoals horeca, verzekeringen, bankdiensten, culturele activiteiten, enz. Tenzij er sprake is van een haatmisdrijf (*zie 2.E. Haatmisdrijven*) is de wetgeving **niet van toepassing op feiten die zich volledig binnen de private levenssfeer afspelen** (tussen partners, in een familie, enz.). Het is niet altijd eenvoudig om uit te maken wanneer mensen zich in de publieke of private sfeer bevinden. Indien er een conflict is dat op geen andere manier opgelost geraakt (bijvoorbeeld door verzoening), zal de rechter oordelen waar de private levenssfeer eindigt en het maatschappelijke leven begint.

2. VERSCHILLENDE VORMEN VAN DISCRIMINATIE

A. DIRECTE EN INDIRECTE DISCRIMINATIE

De antidiscriminatiewetgeving verbiedt iedere vorm van direct of indirect leeftijdsonderscheid dat niet kan worden gerechtvaardigd volgens de wettelijke bepalingen. We moeten ons dus eerst afvragen of er een onderscheid is en vervolgens of dat onderscheid al dan niet gerechtvaardigd is.

Een **direct leeftijdsonderscheid** is een situatie waarin iemand, omwille van zijn leeftijd, nadeliger wordt behandeld dan een ander die zich in een gelijkaardige situatie bevindt.

 Personen ouder dan 70 jaar moeten een hogere premie betalen voor hun hospitalisatieverzekering.

Een **indirect leeftijdsonderscheid** houdt in dat een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaalde leeftijd, in vergelijking met andere personen, bijzonder kan benadelen.

 Een personeelsadvertentie vermeldt dat de werkgever op zoek is naar pas afgestudeerde kandidaten. Hierdoor maken oudere kandidaten dus minder kans op die baan.

 Er is slechts sprake van directe of indirecte discriminatie als er geen legitieme rechtvaardiging bestaat voor een direct of indirect leeftijds-onderscheid.

De antidiscriminatiewetgeving beschrijft de mogelijke rechtvaardigingen (zie verder: 3. *Mogelijke rechtvaardigingen voor leeftijdsonderscheid*). Voor een leeftijdsonderscheid zijn de mogelijkheden voor rechtvaardiging behoorlijk complex. Daarom is het nodig elk geval afzonderlijk te analyseren en hierbij steeds de volledige context in overweging te nemen. Het Centrum kan in concrete gevallen een opinie formuleren op basis van zijn eigen analyse. Maar uiteindelijk behoort het tot de rechter om te oordelen over de vraag of een onderscheid op grond van leeftijd gerechtvaardigd is.

B. OPDRACHT GEVEN TOT DISCRIMINATIE

Zoals de term het zelf zegt, houdt opdracht geven tot discriminatie in dat iemand aan iemand anders de opdracht geeft om een persoon of groep te discrimineren op basis van het criterium 'leeftijd'.



Een werkgever vraagt aan een uitzendbureau om enkel kandidaten jonger dan 40 jaar te selecteren voor een job.

Zowel de persoon of organisatie die de discriminerende opdracht geeft als diegene die de opdracht uitvoert, heeft hierin een verantwoordelijkheid. Als het uitzendbureau de opdracht tot discrimineren uitvoert, kan die net als de opdrachtgever door een rechtbank worden veroordeeld wegens een verboden discriminatie.

C. INTIMIDATIE OF PESTERIJEN

Intimidatie (of pesterijen) omvat ongewenst gedrag dat tot doel of tot gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en dat er een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Dit ongewenste gedrag wordt met discriminatie gelijkgesteld, wanneer het verband houdt met een beschermd criterium zoals bijvoorbeeld leeftijd.

D. AANZETTEN TOT DISCRIMINATIE, HAAT OF GEWELD

De vrijheid van meningsuiting is een fundamenteel recht. Het betekent ook dat iemand in het openbaar meningen of ideeën mag uiten waarmee anderen het niet eens zijn of die zelfs kwetsend zijn voor een bepaalde groep in de samenleving.

De vrijheid van meningsuiting is echter niet absoluut. Wanneer iemand doelbewust en publiekelijk aanzet tot discriminatie, haat of geweld tegen een persoon of groep op basis van een beschermd criterium, dan is er wel een probleem.

Aanzetten tot discriminatie, haat of geweld op grond van leeftijd lijkt niet vaak voor te komen. Deze brochure gaat er daarom ook niet dieper op in. *Voor meer informatie over dit thema, kan u terecht op www.diversiteit.be, rubriek 'Internet'.*

E. HAATMISDRIJVEN

Wanneer bepaalde misdrijven (zoals het toebrengen van slagen en verwondingen of het beschadigen van onroerende goederen) ingegeven zijn door haat of misprijzen ten aanzien van personen met een beschermd criterium, dan kan dit bij veroordeling leiden tot een verzwaring van de straf.

Uit de praktijk leidt het Centrum af dat haatmisdrijven tegen personen op grond van leeftijd gelukkig niet vaak voorkomen. Deze brochure gaat er dan ook niet dieper op in.

3. MOGELIJKE RECHTVAARDIGINGEN VOOR EEN LEEFTIJDSONDERSCHIED

A. ALGEMENE RECHTVAARDIGINGSTOETS

In bepaalde gevallen kan een leeftijdsonderscheid wettelijk aanvaardbaar zijn.

Het algemene principe van de objectieve en redelijke rechtvaardiging voor een direct of indirect leeftijdsonderscheid houdt in dat men moet kunnen aantonen dat men met het onderscheid een legitiem doel nastreeft en dat de middelen om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn. Dit betekent dat men het volgende moet nagaan:

- » Wat is de onderliggende reden voor het leeftijdsonderscheid? Is deze reden aanvaardbaar? (Is er sprake van een legitieme doelstelling?)
- » Kan men met het leeftijdsonderscheid het doel bereiken? (Is het middel passend?)
- » Kan men het doel niet op een andere manier bereiken? (Is het middel noodzakelijk of proportioneel?)

B. SPECIFIEKE RECHTVAARDIGING IN HET DOMEIN VAN WERK

In het domein van werk is het **moeilijker** om een direct leeftijds-onderscheid te rechtvaardigen. Zo'n onderscheid is in principe enkel gerechtvaardigd als het gaat om een **wezenlijke en bepalende beroepsvereiste**. Dit betekent dat, gezien de aard of de context van de functie, enkel personen van een bepaalde leeftijd(scategorie) de job kunnen uitoefenen.



Voor reclame voor cosmetica tegen veroudering van de huid zoekt men een ouder model.

De rechter oordeelt geval per geval of er sprake is van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste. Dit zal slechts heel uitzonderlijk het geval zijn. Stereotiepe opvattingen over leeftijd – die zowel ouderen als jongeren betreffen – volstaan niet om te kunnen zeggen dat een bepaalde leeftijd absoluut noodzakelijk is voor het uitoefenen van een job.

Daarnaast kunnen **legitieme doelstellingen van het beleid op het vlak van de werkgelegenheid, arbeidsmarkt of elk ander vergelijkbaar doel** een direct leeftijdsonderscheid rechtvaardigen. De middelen om dit doel te bereiken, moeten dan wel opnieuw passend en noodzakelijk zijn (*zie boven 3.A. De algemene rechtvaardigingstoets*).

vb Het Europees Hof aanvaardde dat de Spaanse overheid een regeling van de sociale partners goedkeurde waarbij de arbeidsovereenkomst van oudere werknemers automatisch beëindigd werd bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Deze maatregel was een onderdeel van de werkgelegenheidspolitiek die erop gericht was de hoge jongerenwerkloosheid te bestrijden. De automatische beëindiging werd passend en noodzakelijk geacht, omdat de werkgever dan niet langer geremd wordt door hoge opzegvergoedingen en dus gemakkelijker nieuwe arbeidsplaatsen kan vrijmaken en de oudere werknemer aanspraak kan maken op een pensioen.

Het verbod van leeftijdsdiscriminatie in de arbeidscontext wordt sterk bepaald door het recht van de Europese Unie. Hoewel het Hof van Justitie hierover al een aantal arresten heeft gevelde, blijft er nog heel wat rechtsonzekerheid bestaan. Wel staat vast dat louter financiële motieven niet volstaan om leeftijdsonderscheid in arbeid en werkgelegenheid te rechtvaardigen.

C. ANDERE RECHTVAARDIGINGSMOGELIJKHEDEN

De antidiscriminatiewetgeving voorziet nog situaties waarin een leeftijdsonderscheid geen verboden discriminatie vormt.

Zo is er evenmin sprake van discriminatie wanneer een leeftijds-onderscheid wordt **opgelegd door een andere wet**. Uiteraard moet de Belgische wetgeving ook conform hogere rechtsnormen zijn, zoals de Belgische Grondwet, het recht van de Europese Unie en het in België geldend internationaal recht.

vb Het Generatiepact werd opgesteld om het hoofd te bieden aan de uitdagingen die de vergrijzing van de bevolking stelt voor onze arbeidsmarkt. Het omvat een reeks maatregelen die erop gericht

zijn meer mensen aan het werk te krijgen en langer aan het werk te houden. Deze maatregelen werken vaak met een leeftijdscriterium. Zo krijgen werknemers en zelfstandigen een pensioenbonus voor elke dag die ze nog werken na hun 62^{ste} verjaardag tot aan de wettelijke pensioenleeftijd (65 jaar).

Ook bij een leeftijdsonderscheid in het kader van een zogenaamde **positieve actie** is er geen sprake van discriminatie. Wanneer er een kennelijke ongelijkheid is die verband houdt met leeftijd, dan kan men een leeftijdsonderscheid invoeren als dit kan helpen om de ongelijkheid weg te werken.



Voor startbaanprojecten komen enkel personen jonger dan 26 jaar in aanmerking, omdat deze groep oververtegenwoordigd is bij de werkzoekenden.

Eens de ongelijkheid is weggewerkt, moet de maatregel van de positieve actie verdwijnen. Een positieve actie mag bovendien de rechten van anderen niet onnodig beperken.

Maatregelen van een positieve actie zijn verbonden aan een aantal wettelijke voorwaarden. Voor positieve acties in de privé-sector moeten de spelregels nog bepaald worden in een koninklijk besluit. Indien u als werkgever een maatregel wil treffen die naar een positieve actie kan neigen, raden we u aan vooraf advies in te winnen bij het Centrum.

Het onderscheid tussen minder- en meerderjarigen is een onderscheid op basis van leeftijd. In heel wat gevallen is een dergelijk onderscheid gerechtvaardigd, zoals het afleggen van het rijexamen op 18 jaar.

Toch moet er altijd grondig worden nagedacht over de rechtvaardigingen om eventuele discriminatie uit te sluiten. Soms heeft een minderjarige jongere meer rechten en is hij beter beschermd, zoals de toegang tot scholen voor minderjarigen zonder geldige verblijfstitel.

Andere rechten, zoals het stemrecht vanaf 18 jaar zijn dan weer enkel voor meerderjarigen van toepassing.

4. PROCEDURES EN SANCTIES

Wanneer een probleem wordt gemeld, wil het Centrum altijd aan de hand van overleg tot een oplossing komen waarin beide partijen zich kunnen vinden. In sommige gevallen blijkt dit onmogelijk en dan kan het Centrum juridische stappen ondernemen.

Naargelang het geval kan u op basis van de antidiscriminatiewetgeving een burgerrechtelijke en/of een strafrechtelijke procedure opstarten. Een strafrechtelijke procedure geldt vooral voor haatmisdrijven en voor situaties waarin aangezet wordt tot discriminatie, haat of geweld. Deze procedure is dus voor situaties die betrekking hebben tot discriminatie op basis van leeftijd minder relevant.

In een **burgerrechtelijke procedure** kan de rechter bevelen de discriminerende handeling te stoppen (**stakingsbevel**). Hij kan hier eventueel ook een dwangsom aan koppelen. De rechter kan ook bevelen dat de beslissing openbaar gemaakt wordt door publicatie of aanplakking op kosten van de veroordeelde partij. Daarnaast kan hij ook een **forfaitaire vergoeding** toekennen voor de morele of materiële schade die de discriminatie veroorzaakt heeft bij het slachtoffer.

Omdat discriminatie vaak moeilijk te bewijzen is, geldt bij een burgerrechtelijke procedure het principe van de **verdeling van de bewijslast**. Dit betekent dat een slachtoffer van discriminatie elementen moet aanvoeren die doen vermoeden dat er sprake is van discriminatie. Als de rechter op basis van die elementen meent dat er een aanwijzing is dat discriminatie heeft plaatsgevonden, dan is het aan de andere partij om te bewijzen dat hij niet heeft gediscrimineerd. De bewijslast ligt dus niet bij één partij, maar is verdeeld.

Voor meer informatie over gerechtelijke procedures kan u volgende brochures raadplegen:

- » *‘U bent slachtoffer’ van de Federale Overheidsdienst Justitie op www.just.fgov.be, rubriek ‘Publicaties’.*
- » *‘Justitie in België’ van de Federale Overheidsdienst Justitie op www.just.fgov.be, rubriek ‘Publicaties’.*



II. BETROKKEN SECTOREN



1. WERK

Discriminatie kan plaatsvinden in elk stadium van een arbeidsverhouding. De antidiscriminatiewetgeving is van toepassing op elke fase: de aanwerving en selectie, de uitoefening van de arbeidsovereenkomst en de beëindiging ervan.

In wat volgt, vindt u informatie over de meest gerapporteerde vormen van leeftijdsdiscriminatie in het domein van werk tijdens deze verschillende fasen.

Het Centrum maakte daarnaast al een brochure ‘Discriminatie op de arbeidsmarkt’. Hierin vindt u uitgebreide informatie over discriminatie op de arbeidsmarkt en tijdens de verschillende fasen van de arbeidsverhouding. Deze brochure focust vooral op de zogenaamde raciale criteria (nationaliteit, huidskleur, enz.), maar richt zich zeker ook op de andere wettelijk beschermde criteria. *U vindt de brochure op www.diversiteit.be, rubriek ‘Publicaties’ (2009)’.*

A. WERVING EN SELECTIE

Een job vinden is soms moeilijker voor **schoolverlaters die weinig of geen ervaring hebben** en voor **oudere personen**. Al bij het begin van de zoektocht naar een baan kunnen zij geconfronteerd worden met direct en indirect leeftijdsonderscheid. Dit blijkt uit de individuele dossierbehandeling van het Centrum en uit een screening van personeelsadvertenties die het Centrum uitvoerde. *U vindt meer informatie over deze screening op www.diversiteit.be, rubriek ‘publicaties’, ‘verwijzingen naar leeftijd in personeelsadvertenties’.*

In plaats van de vereiste eigenschappen en competenties te beschrijven, verwijst de werkgever vaak (direct of indirect) naar de leeftijd van de kandidaat. Het maken van een leeftijdsonderscheid zit duidelijk nog sterk ingebakken in onze gewoontes. De verwijzing naar leeftijd gebeurt op verschillende manieren, zowel expliciet als impliciet:

- » vermelding van een minimum- en/of maximumleeftijd
Bijvoorbeeld: "tussen 25 en 35 jaar"

- » verwijzing naar een loopbaan of levensfase
Bijvoorbeeld: "pas afgestudeerd"
- » verwijzing naar een bedrijfscultuur of personeelssamenstelling
Bijvoorbeeld: "je komt terecht in een jong en enthousiast team"
- » taalgebruik en beeldmateriaal
Bijvoorbeeld: Een advertentie toont een foto van een jonge vrouw, die onder vermelding van haar leeftijd (26 jaar) en de richting waarin ze net is afgestudeerd, met informeel taalgebruik leeftijdsgenoten aanspreekt om bij een bepaald bedrijf te solliciteren.
- » verwijzing naar minimum- of maximumervaring
Bijvoorbeeld: "minimum 5 jaar relevante ervaring in de sector"

Zoals we in *deel 1.3. Mogelijke rechtvaardigingen voor een leeftijds-onderscheid* al uitlegden, is een dergelijk leeftijdsonderscheid verboden, tenzij er een juridisch aanvaardbare rechtvaardiging voor bestaat.

Het Centrum is zich ervan bewust dat leeftijdsdiscriminatie binnen de arbeidsbetrekkingen één van de complexere thema's is binnen het antidiscriminatierecht. Vaak heerst hierover nog grote onduidelijkheid. Het Centrum ontvangt vaak meldingen van slachtoffers, maar ook vragen van werkgevers voor meer informatie of deskundig advies, bijvoorbeeld bij het opstellen van vacatures.

Om tegemoet te komen aan deze vragen, lanceerde het Centrum in 2009 de webtool 'Leeftijd in personeeladvertenties'. Dit instrument biedt de mogelijkheid om meer inzicht te krijgen in de (on)verenigbaarheid van bepaalde personeelsadvertenties met het verbod op leeftijdsdiscriminatie. *U kan dit instrument raadplegen op www.diversiteit.be/checklistleeftijd (selecteer eerst 'introductie' voor de nodige achtergrondinformatie).*

Naast de antidiscriminatiewetgeving zijn er nog andere regels die de principes van gelijke behandeling en het verbod op elke vorm van discriminatie op het werk beschrijven. De **Collectieve Arbeidsovereenkomsten (CAO) nr. 38 en nr. 95** en de bijgevoegde non-discriminatiecode gaan dieper in op een aantal gedragsregels bij de sollicitatieprocedure (privacy, feedback, motivering van de beslissing, enz.). Deze CAO's herhalen bovendien het principe dat een werkgever geen

onderscheid mag maken op grond van een beschermd criterium “*wanneer deze elementen geen verband houden met de functie of de aard van onderneming, behalve indien dit wettelijk wordt vereist of toegelaten*”.

De sociale partners roepen de ondernemingen op om zich bewust te zijn dat ingeslopen gewoonten of achterhaalde functie-eisen onbewust tot discriminatie kunnen leiden. Zij sporen de ondernemingen aan om hun wervings- en selectiebeleid op zodanige wijze te organiseren dat aan iedereen gelijke kansen op de beschikbare functies worden geboden en om de kansengroepen – in het bijzonder vrouwen, werknemers van vreemde herkomst, personen met een handicap, laaggeschoolden en oudere werknemers – in het wervings- en selectiebeleid van de ondernemingen als een opportuniteit te beschouwen.

B. TIJDENS DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Het merendeel van de problemen inzake leeftijdsdiscriminatie doet zich voor in de fase van werving en selectie. Toch kan discriminatie ook tijdens de uitoefening van de arbeidsovereenkomst opduiken. Dit kan het geval zijn **bij de toegang tot vorming, bij de verloning of bij een mogelijke overgang van een contract van bepaalde duur naar een contract van onbepaalde duur of promotie.**

vb In de voorwaarden voor deelname aan een opleidingsproject voor verpleegkundigen is opgenomen dat kandidaten jonger moeten zijn dan 45 jaar. Eén van de achterliggende redenen is dat men hoopt dat de gediplomeerden nadien nog een maximale carrière in dit knelpuntberoep kunnen uitbouwen. Aangezien de maximumleeftijd bij nader inzien niet in redelijke verhouding staat met het beoogde doel, werd ze op advies van het Centrum opgeheven.

vb Het HR-management van een grote industriële groep richt ‘communities voor jonge werknemers’ op. Werknemers mogen maximum 36 jaar oud zijn om toegang te krijgen tot deze groepen. Deze leeftijdsgrens is willekeurig. Het is bijvoorbeeld relevanter om werknemers ‘die zich voor het bedrijf willen inzetten’ of ‘die net bij het bedrijf aan de slag zijn gegaan’ uit te nodigen om aan de

activiteiten van de *community* deel te nemen. Dit maakt dan deel uit van een personeelsbeleid dat erop gericht is om werknemers aan het bedrijf te binden zonder discriminerend te zijn.

Discriminatie doet zich niet enkel voor tussen de werkgever en de werknemer. Werknemers kunnen elkaar ook onderling discrimineren. Zulke problemen nemen meestal de vorm aan van discriminerende **pesterijen**. Wie hiervan slachtoffer is, kan een beroep doen op de antipestprocedure. Deze procedure kadert binnen de wet betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze wet wordt ook 'de antipestwet' genoemd.

De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg maakte een brochure over de antipestwet: *'Preventie van stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk'*. U vindt deze brochure op www.werk.be, rubriek 'Publicaties'.

Uiteraard kan een leeftijdsonderscheid in sommige situaties gerechtvaardigd zijn. Sommige werkgevers ontwikkelen bijvoorbeeld een **leeftijdsbewust personeelsbeleid** om een antwoord te bieden op de uitdagingen van de vergrijzing. Het basisidee van zo'n beleid is om de capaciteiten, kennis en ervaring van alle individuele werknemers in alle leeftijdscategorieën optimaal te ontwikkelen, benutten en behouden.

C. EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST EN ONTSLAG

Het einde van een contract is vaak een delicaat moment, dat niet steeds in de beste omstandigheden gebeurt. Bijzondere aandacht is dus geboden.

Bij de herstructurering van een bedrijf richten de sociale partners zich vaak in de eerste plaats tot de oudere werknemers. Soms kiezen oudere werknemers zelf voor een brugpensioen, maar in andere gevallen zijn er geen alternatieven. Het is voor ouderen die werkloos worden moeilijk om een nieuwe baan te vinden. Dit kan leiden tot langdurige werkloosheid.

Een probleem dat jongeren aanhalen, is dat zij vaker werken met contracten van bepaalde duur. Het gebrek aan toegang tot een contract

van onbepaalde duur zorgt voor financiële onzekerheid en bemoeilijkt hierdoor ook andere aspecten van het dagelijkse leven (bijvoorbeeld de zoektocht naar een (huur)woning, het aangaan van een lening, enz.).

Het is duidelijk dat **economische overwegingen** aan de basis kunnen liggen van leeftijdsdiscriminatie.

vh Een werkgever ontslaat een werknemer om zo te kunnen genieten van de ruime subsidies die worden toegekend als hij een jonge werkloze in dienst zou nemen.

Naast louter financiële overwegingen kunnen uiteraard ook **stereotiepe beelden** over ouderen of jongeren een rol spelen. Zo gaat men er vaak van uit dat ouderen niet flexibel zijn, niet bereid of in staat zijn om nieuwe zaken te leren, langzamer werken, meer ziek zijn, enz. Van jongeren denkt men dan weer dat ze onvoldoende verantwoordelijkheidsgevoel hebben, onvoldoende maturiteit hebben, enz.

vh Het arbeidshof van Brussel oordeelde dat de leeftijdsgrens voor scheidsrechters op 45 jaar een leeftijdsdiscriminatie inhoudt. De redenering dat men vanaf 45 jaar niet meer fysiek geschikt is, gaat uit van veralgemeningen. Er zijn andere middelen dan een leeftijdsgrens om fysieke conditie van een scheidsrechter te beoordelen, bijvoorbeeld een medisch onderzoek.

2. TOEGANG TOT GOEDEREN EN DIENSTEN

A. VERZEKERINGEN

Het principe dat aan de basis ligt van verzekeringen, namelijk het **dekken van een risico**, raakt aan de principes van het anti-discriminatierecht wanneer dit risico (mee) wordt bepaald op grond van een beschermd criterium, namelijk de leeftijd.

Verzekeren houdt immers in dat de verzekeraar bepaalde risico's dekt van een verzekeringsnemer die hiervoor een premie betaalt. Maar voor bepaalde types van persoonsgebonden verzekeringen, beamen verzekeraars dat dit risico **in direct verband tot de leeftijd** van de verzekeringsnemer staat.

Verzekeraars gebruiken de techniek van **segmentatie**. Dit betekent dat de verzekeraar de premie en eventueel ook de dekking afhankelijk maakt van een aantal specifieke kenmerken van het risico dat wordt verzekerd. De bedoeling is om ertoe te komen dat de premie in verhouding staat tot de gemiddelde schade die de verzekeringsnemer mogelijk zal oplopen en waarbij de verzekeraar zal moeten tussenkomen.

vb In de berekening van het risico op hospitalisatie en de daaraan verbonden kosten, houdt de verzekeraar rekening met de leeftijd van de kandidaat-verzekerde.

vb De premie die iemand betaalt voor een autoverzekering is onder andere afhankelijk van zijn leeftijd. Jongeren tussen 18 en 23 jaar zijn gemiddeld vier keer meer betrokken bij ongevallen dan het nationaal gemiddelde van alle bestuurders. Daarom betalen zij een hogere premie.

Wanneer een verzekeraar segmentatie toepast en daarbij het beschermde criterium 'leeftijd' gebruikt, betekent dit niet automatisch dat deze praktijk discriminerend is. Zoals we al uitlegden, is een dergelijk leeftijdsonderscheid toegelaten als er een juridisch aanvaardbare rechtvaardiging voor bestaat.

Concreet kan segmentatie als:

- » de leeftijd de **doorslaggevende factor** is voor de beoordeling van het risico. Men moet dus kunnen aantonen dat de leeftijd leidt tot een beduidend hoger risico;
- » de gegevens waarop de verzekeraar zich baseert **accuraat, recent en relevant** zijn;
- » het leeftijdsonderscheid een **legitiem doel** dient en als de **middelen** om dat doel te bereiken **passend en noodzakelijk** zijn. Dit impliceert dat de verzekeraar op zoek moet gaan naar alternatieven die zo weinig mogelijk afbreuk doen aan het principe van gelijke behandeling.

B. BANKSECTOR

Bij het verlenen van een krediet (consumentenkrediet, hypothecaire lening, enz.) staan het onderzoek naar de **kredietwaardigheid** en de **terugbetalingscapaciteit** van de consument centraal. De kredietgever mag geen krediet verlenen aan een consument als hij goede redenen heeft om te vermoeden dat deze de geleende bedragen niet zal kunnen terugbetalen.

De kredietgever of de kredietbemiddelaar moet daarom informatie inwinnen over de financiële situatie van de consument, zijn inkomsten, zijn lasten, enz. Telkens moet de individuele situatie worden uitgepluisd. Het is in principe niet toegestaan om enkel op basis van leeftijd een kredietaanvraag te weigeren.



Een winkel biedt een klantenkaart aan waarmee klanten aankopen op krediet kunnen doen. De bank waarmee die winkel samenwerkt, weigert deze kaart te verschaffen aan personen ouder dan 70 jaar. De argumentatie is dat de kans op overlijden, en dus op niet-terugbetaling, bij deze groep veel te groot is. Deze praktijk kan als een discriminatie beschouwd worden.

Wanneer een kredietverlener echter aan de hand van accurate, recente en relevante gegevens kan aantonen dat het risico op niet-terugbetaling binnen een bepaalde leeftijdscategorie beduidend hoger ligt, dan kan

hij wel bijkomende voorwaarden opleggen (bijvoorbeeld een bijpremie). Op deze manier wordt het toch mogelijk om de financiële dienst te verlenen. De voorwaarden om een dergelijk onderscheid te hanteren, zijn dus uiterst streng en de beslissing van de kredietinstantie dient stevig onderbouwd te zijn.

C. HUISVESTING

Het aantal meldingen dat het Centrum ontvangt over mogelijke leeftijdsdiscriminatie in de huisvestingssector is beperkt. Toch zijn een aantal knelpunten naar boven gekomen.

In de **private huisvesting** zien we dat eigenaars soms weigeren om hun woning te verhuren aan jongeren. Soms wordt er zelfs een expliciete leeftijdsgrens gesteld.

vb Een eigenaar verhuurt een appartement. Hij vraagt aan de makelaar om enkel personen ouder dan 40 jaar te selecteren als kandidaat-huurders.

Ook in de toeristische sector gebeurt het dat eigenaars – al dan niet via hun makelaars – weigeren om te verhuren aan jongeren.

vb Een makelaar gespecialiseerd in de verhuur van vakantiewoningen vermeldt op zijn website, in de advertenties voor 'luxe' woningen: “groepen jongeren < 25 jaar verboden”. Na een gesprek blijkt dat er afwijkingen van deze regel mogelijk zijn, mits akkoord van de eigenaar. De makelaar rechtvaardigt dit onderscheid door te verwijzen naar negatieve ervaringen in het verleden, waarbij groepen jongeren grote schade aanrichtten aan dit type woningen.

Stereotiepe beelden en veralgemeningen over het gedrag van jongeren (feesten, lawaai maken, schade toebrengen, enz.) liggen aan de basis van deze problemen. Op basis van zulke vooroordelen sluiten eigenaars en makelaars een hele categorie personen uit. Ze gaan daarbij niet langer de geschiktheid van elke afzonderlijke kandidaat beoordelen. Dit soort gedrag is specifiek bij wet verboden.

Het Centrum maakte al twee brochures *'Discriminatie op de huisvestingsmarkt'*. Één brochure is specifiek gericht aan huurders (gepubliceerd in 2007) en de andere aan verhuurders (gepubliceerd in 2008). *U vindt de brochures op www.diversiteit.be, rubriek 'Publicaties' (2007 en 2008).*

Ook in de **publieke huisvesting** gebruikt men soms een leeftijdscriterium, vaak met de bedoeling om een 'sociale mix' te creëren. Er is in dit geval niet automatisch sprake van discriminatie, maar het is wel een risico. Bij een sociale mix wonen zowel jonge gezinnen met kinderen als ouderen in één gebouw of wijk. Het gebeurt ook dat een bepaalde leeftijdscategorie voorrang krijgt bij de toewijzing van sociale woningen. Wanneer zo'n leeftijdscriterium wordt gebruikt, bestaat het risico dat dit discriminerende gevolgen zal hebben.¹ De gevolgen van specifieke reglementen, voorrangsregels, enz. moeten dan ook grondig geanalyseerd worden. Het is immers niet toelaatbaar dat het voorwendsel van 'sociale mix' gebruikt zou worden om minder gewenste huurders te weren en discriminatie of ongelijke behandeling te legitimeren.

1 Voor meer informatie over het concept 'sociale mix' in de sociale huisvesting verwijzen we naar het onderzoek *Diversiteit en discriminatie in de sociale huisvesting: een kritische benadering van 'sociale mix'*. Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van het Centrum. U kan het downloaden op www.diversiteit.be, rubriek 'Publicaties' (2010).

3. DEELNAME AAN ECONOMISCHE, SOCIALE, CULTURELE EN POLITIEKE ACTIVITEITEN

De toegang tot, het deelnemen aan en het uitoefenen van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit die voor het publiek toegankelijk is, vallen ook binnen de toepassingsfeer van de antidiscriminatiewetgeving.

Leeftijdsgrenzen kunnen ook hier discriminerend zijn.

-  Een reisorganisator geeft 60-plussers korting voor busreizen, zonder dit aanbod objectief te rechtvaardigen. Als hij zich wil richten tot personen die niet langer werken, moet ook een bruggepensioneerde van 55 jaar van dit aanbod kunnen genieten.
-  Een vereniging organiseert tweemaal per week 's avonds Afrikaanse danslessen. Een 60-jarige dame wil zich inschrijven, maar de organisatoren weigeren dit. Ze laten doorschemeren dat zij fysiek niet in staat is om het ritme van de lessen aan te kunnen. Deze reactie kan als discriminerend worden beschouwd.
-  Een fitnessclub schrijft enkel meisjes ouder dan 18 jaar en jongens ouder dan 21 jaar in, omdat jongens tussen 18 en 21 jaar te wild of onhandelbaar zouden zijn. Een dergelijke selectie op basis van stereotypen en vooroordelen kan eveneens als discriminerend beschouwd worden.



III. HOE REAGEREN?



WELKE STAPPEN KAN IEMAND CONCREET ONDERNEMEN ALS HIJ VERMOEDT EEN SLACHTOFFER VAN LEEFTIJDSDISCRIMINATIE TE ZIJN?

1. EEN DOSSIER SAMENSTELLEN

Om een goed dossier samen te stellen, moet het slachtoffer objectieve materiële bewijzen verzamelen die aantonen dat hij ongelijk werd behandeld en dat zijn leeftijd hiervoor wel degelijk de aanleiding was.

Het slachtoffer moet onder meer de volgende materiële bewijzen verzamelen:

- » alle schriftelijke bewijzen: nota's, advertenties, brieven, e-mails, sms'jes, getuigenissen en adressen van personen die geen betrokken partij zijn, facturen, enz.;
- » alle gesproken bewijzen: berichten op een antwoordapparaat, voicemail, enz.;
- » alle andere nuttige bewijzen: foto's, mms'jes, graffiti, tags, *print screens*, posters, enz.

Als het slachtoffer dit nodig vindt, kan hij al een ontwerp voor een klacht opstellen. Dit moet in de vorm van een geschreven document gebeuren waarin alle gedetailleerde informatie over de discriminatie wordt vermeld en waarin het slachtoffer duidelijk aangeeft wat hij van de tegenpartij precies verwacht.

In de praktijk ...

- » noteert het slachtoffer best de gegevens van personen die getuige waren van de discriminatie;
- » vraagt hij eventueel een schriftelijke verklaring van de getuige;
- » houdt hij een kopie bij van alle documenten die hij overmaakt;
- » gaat hij na welke mogelijkheden hij heeft om een klacht in te dienen (intern, extern, enz.);
- » houdt hij alle gegevens goed bij van personen die hem kunnen helpen (vakbondsafgevaardigde, dossierbeheerder, bemiddelaar, enz.).

2. BIJSTAND VRAGEN

Het Centrum kan personen, die vermoeden dat ze het slachtoffer zijn van leeftijdsdiscriminatie, advies geven en begeleiden. Maar het Centrum is niet het enige aanspreekpunt. Binnen een bedrijf kan het slachtoffer bijvoorbeeld informatie inwinnen bij een preventieadviseur of contact opnemen met zijn vakbond.

Bovendien biedt de antidiscriminatiewetgeving geen oplossing voor alle situaties waarin een persoon meent het slachtoffer te zijn van discriminatie op basis van leeftijd.

Slachtoffers kunnen terecht bij een aantal steunpunten of bij personen die hulp kunnen bieden. Die kunnen hen opvangen, hun klacht noteren, de situatie onderzoeken en nagaan wat de beste manier is om tot een oplossing te komen (advies, informatie, aanbeveling, bemiddeling, gerechtelijke procedure, heroriëntering, enz.).

Naast het Centrum kan het slachtoffer ook een beroep doen op onder meer:

- » vakbonden
- » preventieadviseurs
- » vertrouwenspersonen
- » bemiddelings- en verzoeningsdiensten
- » advocaten
- » diensten van de sociale inspectie
- » lokale meldpunten voor discriminatie
- » ziekenfondsen
- » verenigingen zoals jongeren- en ouderenorganisaties, de Vlaamse Jeugdraad en de Vlaamse Ouderenraad
- » ...

In de praktijk ...

- » heeft het slachtoffer best een dossier klaar wanneer hij met deze mogelijke partners contact opneemt. Op die manier wint hij tijd;
- » kan hij al nadenken over wat voor hem een goede oplossing zou zijn (verzoening, gerechtelijke procedure, excuses, schadevergoeding, sancties, structurele oplossing, enz.);
- » is het nuttig dat het slachtoffer regelmatig nagaat wat de stand van zaken is in zijn dossier en dat hij actief meewerkt aan het zoeken naar de beste oplossing.

3. NUTTIGE ADRESSEN

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Koningsstraat 138
1000 Brussel
T 02/212 30 00 – 0800/12 800
epost@cntr.be
www.diversiteit.be

Lokale Meldpunten discriminatie

Wat Vlaanderen betreft, kan u de volledige lijst van Vlaamse meldpunten terugvinden op de website van Gelijke Kansen in Vlaanderen of op de website van het Centrum.

Voor de lokale meldpunten in het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschap kan u contact opnemen met het Centrum: het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap hebben namelijk protocolakkoorden getekend met het Centrum.

Gelijke kansen in Vlaanderen

Boudewijnlaan 30
1000 Brussel
T 02/553 58 46
www.gelijkekansen.be

Actiris

Anspachlaan 65
1000 Brussel
T 02/505 79 22
www.actiris.be

Forem

Direction juridique
Boulevard Tirou 1045
6000 Charleroi
T 071/20 67 03
www.leforem.be

VDAB

Keizerslaan 11
1000 Brussel
T 02/508 38 11 – 0800/30 700
www.vdab.be

ABVV

Hoogstraat 42
1000 Brussel
T 02/506 82 11
www.abvv.be

ACV

Haachtsesteenweg 579
1031 Brussel
T 02/246 31 11
www.acv-online.be

ACLVB

Koning Albertlaan 95
9000 Gent
T 09/222 57 51
www.aclvb.be

Federale Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten

*Federale Overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid en
Sociaal Overleg*

E. Blerotstraat 1

1070 Brussel (hoofdzetel)

T 02/235 54 01

F 02/235 54 04

tsw@werk.belgië.be

De regionale afdelingen vind je
via: www.werk.belgie.be

Federale Inspectie Welzijn op het Werk

*Federale Overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid en
Sociaal Overleg*

E. Blerotstraat 1

1070 Brussel (hoofdzetel)

T 02/233 45 11

F 02/233 42 31

ttww@werk.belgië.be

De regionale afdelingen vind je
via: www.werk.belgie.be

Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie

*Departement Werk en Sociale
Economie*

Koning Albert II laan 35 bus 20

1030 Brussel

T 02/553 44 15

F 02/553 42 71

[werkgelegenheid.inspectie@](mailto:werkgelegenheid.inspectie@vlaanderen.be)

[vlaanderen.be](mailto:werkgelegenheid.inspectie@vlaanderen.be)

www.werk.be (contactformulier)

Werkgelegenheidsinspectie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Bestuur Economie en

Werkgelegenheid

Kruidtuinlaan 20

1035 Brussel

T 02/800 35 00

F 02/800 38 07

gwi@mbhg.irisnet.be

www.brussel.irisnet.be (contact-
formulier)

Waalse Werkgelegenheidsinspectie

*Division de l'Emploi et de la
Formation Professionnelle*

Place de Wallonie 1

5100 Jambes (siège)

T 081/33 44 21

F 081/33 44 22

De regionale afdelingen vind je
via: www.emploi.wallonie.be

Jongeren Advies Centra (JAC's) (in de Vlaamse Gemeenschap)

Om het dichtstbijzijnde JAC te
vinden, kan u een kijkje nemen op
hun site: www.jac.be

Service Droit des Jeunes (SDJ) (in de Franse Gemeenschap)

Om het dichtstbijzijnde SDJ te
vinden, kan u een kijkje nemen op
hun website: www.sdj.be

AGE Platform

Froissartstraat 111
1040 Brussel
T 02/280 14 70
www.age-platform.eu

Directie-generaal Sociale Inspectie

Administratief Centrum Kruidtuin
Finance Tower
Kruidtuinlaan 50, bus 110
1000 Brussel
T 02/528 65 46
F 02/528 65 47
www.socialsecurity.fgov.be



Leeftijdsdiscriminatie

Wat is het en wat kan u eraan doen?

Praktische info en tips

Brussel, februari 2010

Uitgever:

Centrum voor gelijkheid van kansen en
voor racismebestrijding

Koningsstraat 138, 1000 Brussel

T: 02-212 30 00

F: 02-212 30 30

epost@cntr.be

www.diversiteit.be

Redactie: Centrum voor gelijkheid van kansen en
voor racismebestrijding

Met dank aan: Mie Moerenhout (Vlaamse
Ouderenraad) en Benoît Van Keirsbilck (Service Droit
des Jeunes)

Vertaling: Dice

Grafisch concept en opmaak: d-Artagnan

Druk: Perka

Fotografie: Layla Aerts

Verantwoordelijke uitgever: Jozef De Witte, directeur
van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor
racismebestrijding.

Cette brochure est aussi disponible en français.

U kan deze brochure terugvinden op de website van
het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor
racismebestrijding: www.diversiteit.be

U kan ze ook bestellen
telefonisch: 02-212 30 00
per e-mail: epost@cntr.be

Deze brochure werd gedrukt op FSC-papier /
SGS-COC- 004434 / FSC mixed

CENTRUM VOOR GELIJKHEID VAN KANSEN EN VOOR RACISMEBESTRIJDING

Koningsstraat 138, 1000 Brussel

www.diversiteit.be