



Te jong?

Te oud!

**Unia helpt bij
leeftijdscriminatie**



unia.be    

Inhoud

| | |
|---|-----------|
| 1. Wie kan slachtoffer worden van leeftijdscriminatie? | 4 |
| 2. Leeftijdscriminatie | 5 |
| 2.1 <i>Discriminatie?</i> | 5 |
| 2.1.1 Er zijn verschillende verboden vormen van discriminatie..... | 5 |
| 2.1.2 Het publieke leven..... | 6 |
| 2.1.3 Er zijn 19 beschermde persoonskenmerken/criteria | 6 |
| 2.2 <i>Gerechtvaardigd in sommige gevallen?</i> | 6 |
| 2.2.1 Algemene rechtvaardigingstoets..... | 6 |
| 2.2.2 Wezenlijke en bepalende beroepsvereiste | 7 |
| 2.2.3 Andere rechtvaardigingsmogelijkheden | 7 |
| 2.3 <i>Leeftijdsgelaten stereotypen en vooroordelen</i> | 8 |
| 3. Waar en wanneer komt leeftijdscriminatie voor? | 9 |
| 3.1 <i>Op de arbeidsmarkt</i> | 9 |
| 3.1.1 Vooraf: wervings- en selectiefase | 9 |
| 3.1.2 Tijdens de uitoefening van de arbeidsovereenkomst | 13 |
| 3.1.3 Bij het einde van de arbeidsovereenkomst en ontslag | 14 |
| 3.2 <i>Bij aankoop van goederen of dienstverleningen</i> | 15 |
| 3.2.1 Verzekeringssector | 15 |
| 3.2.2 Banksector | 17 |
| 3.2.3 Huisvestingssector..... | 18 |
| 3.3 <i>Bij sociale, culturele, sportieve activiteiten</i> | 20 |
| 4. Hoe kan Unia je helpen? | 21 |
| 4.1 <i>Unia geeft je gratis advies en/of begeleiding</i> | 21 |
| 4.1.1 Online melden op onze website | 21 |
| 4.1.2 Persoonlijk melden aan een medewerk(st)er van Unia | 21 |
| 4.1.3 Wat gebeurt er na je melding?..... | 21 |
| 4.1.4 Wat zijn mogelijke stappen na een melding? | 22 |
| 4.2 <i>Unia adviseert overheden en organisaties</i> | 23 |
| 4.3 <i>Wat Unia niet doet</i> | 23 |
| 5. Rechtspraak & wetgeving leeftijdscriminatie | 23 |
| 6. Preventie en sensibilisering | 24 |
| 7. Meer weten en FAQ's | 24 |
| 8. Nuttige contacten | 24 |

Vooraf



Waarom moeten we aandacht hebben voor leeftijdsdiscriminatie?

- Een **onderscheid of ongelijke behandeling** omwille van iemands leeftijd wordt al te vaak onterecht beschouwd als normaal, neutraal en toelaatbaar.
- Het ongelijk behandelen van iemand, omwille van een beschermd kenmerk, is discriminatie. Discriminatie is wettelijk **verboden en strafbaar**.
- Leeftijd is een **beschermd criterium** volgens de Antidiscriminatiewet.
- Wie discrimineert, riskeert zware gevolgen zoals een **schadevergoeding, boete of gevangenisstraf**.
- Een leeftijdsonderscheid is alleen toegelaten wanneer dit **objectief en redelijk gerechtvaardigd** kan worden.
- Leeftijdscriminatie is een **belangrijk maatschappelijk probleem**: Unia opent jaarlijks meerdere discriminatiedossiers omwille van leeftijd op het vlak van werken, wonen, studeren, verzekeringen, vrijetijdsbeleving ...
- In 2018 kreeg Unia **433 meldingen** over leeftijd en werden **152 leeftijdsdossiers** geopend.
- Discriminatie verhindert een **inclusieve samenleving** waarin iedereen gelijk kan deelnemen.

1. Wie kan slachtoffer worden van leeftijdsdiscriminatie?



Iedereen

Iedereen is op een bepaald moment in zijn leven 'junior' of 'senior'. Dit kenmerk kan voor zowel 'jongere' als 'oudere' personen een negatieve impact hebben door bestaande vooroordelen die heersen over jongere en oudere mensen. Iedereen kan dus op een gegeven moment slachtoffer worden van leeftijdsdiscriminatie.

Je bent natuurlijk niet alleen maar een minder- of meerderjarige, een adolescent of volwassene, een jongere of oudere. Je bent daarnaast ook man of vrouw, al dan niet met een handicap en misschien heb je ook last van een ziekte. Je leeftijd is met andere woorden maar één van je vele persoonskenmerken.

Gezondheidstoestand, ziekte of handicap zijn persoonskenmerken die wel vaak tegelijk een rol spelen bij leeftijdsdiscriminatie op meerdere maatschappelijke domeinen. We spreken in dit verband over 'kruispuntdenken of intersectionaliteit': door die kruising van meerdere persoonskenmerken ben je meer vatbaar voor uitsluiting of discriminatie, al dan niet op verschillende maatschappelijke domeinen zoals huisvesting, werk, verzekeringen ...

2. Leeftijdscriminatie

2.1 Discriminatie?

Discriminatie is het ongelijk behandelen van een andere persoon op basis van persoonlijke kenmerken die er niet toe doen. Volgens de Belgische antidiscriminatiewetgeving zijn zowel directe en indirecte discriminatie, pesterijen, haatboodschappen en haatmisdrijven tegenover een persoon of een groep personen omwille van specifieke persoonlijke kenmerken verboden en strafbaar.

2.1.1 Er zijn verschillende verboden vormen van discriminatie

- Directe discriminatie
- Indirecte discriminatie
- Aanzetten of opdracht geven tot discriminatie, haat of geweld
- Weigering van redelijke aanpassingen
- Pesterijen
- Haatspraak (hatespeech)
- Haatmisdrijven

De twee meest voorkomende discriminatievormen omwille van leeftijd zijn:

Directe en/of indirecte leeftijdscriminatie

Bij directe leeftijdscriminatie wordt iemand omwille van zijn of haar leeftijd nadeliger behandeld dan iemand anders die zich in een gelijkaardige situatie bevindt.

- Bijvoorbeeld: een personeelsadvertentie die een werknemer zoekt “tussen 25 en 35 jaar” sluit direct andere leeftijden uit.

Bij een indirecte leeftijdscriminatie kan een ogenschijnlijk neutrale bepaling of handelswijze personen van een bepaalde leeftijd benadelen tegenover andere personen in een gelijkaardige situatie.

- Bijvoorbeeld: voor een vacature zoekt een werkgever “pas afgestudeerde kandidaten” waardoor oudere kandidaten minder kans maken op de job.

Opdracht geven tot leeftijdscriminatie

Opdracht geven tot discriminatie betekent dat je aan iemand anders of een organisatie vraagt om een persoon of groep te discrimineren op basis van het criterium leeftijd. Zowel de persoon of organisatie die de discriminerende opdracht geeft als diegene die de opdracht uitvoert, heeft hierin een verantwoordelijkheid. Beiden kunnen door een rechtbank worden veroordeeld wegens discriminatie.

- Bijvoorbeeld: een werkgever vraagt aan een uitzendbureau om alleen kandidaten jonger dan veertig te selecteren voor een aanwervingsopdracht.

2.1.2 Het publieke leven

De antidiscriminatiewetgeving is van toepassing op verschillende domeinen van het openbare of publieke leven zoals de arbeidsmarkt, de huisvestingssector, horecadiensten, verzekeringen en het bankwezen, recreatieve activiteiten, enz.

De wet is niet van toepassing binnen de private levenssfeer, tussen familieleden of partners (tenzij er sprake is van een haatmisdrijf). In geval van discussie hierover is het aan een rechter om te oordelen waar de private levenssfeer eindigt en het maatschappelijke leven begint.

2.1.3 Er zijn 19 beschermde persoonskenmerken/criteria

De antidiscriminatiewetgeving definieert niet alleen de verschillende vormen van discriminatie, maar ook de persoonlijke kenmerken die beschermd zijn. Er zijn in totaal 19 beschermde criteria bepaald waarvan leeftijd er één is.

[Lees meer over de antidiscriminatiewetgeving](#) en de 19 beschermde criteria.

[Bekijk een filmpje](#) waarin we in 2 minuten uitleggen wat de Antidiscriminatiewet verbiedt en wat de gevolgen zijn van discriminatie.

2.2 Gerechtvaardigd in sommige gevallen?

In sommige gevallen is het wel toegelaten om een onderscheid te maken. De mogelijkheden voor een rechtvaardiging zijn echter behoorlijk complex. Daarom is het nodig elk geval afzonderlijk te analyseren en hierbij steeds de volledige context in overweging te nemen. Unia doet alleen uitspraken over dossiers op basis van een eigen diepgaande analyse. Maar uiteindelijk kan enkel een rechter oordelen over de vraag of een leeftijdsonderscheid gerechtvaardigd is.

2.2.1 Algemene rechtvaardigingstoets

Het algemene principe van de objectieve en redelijke rechtvaardiging voor een direct of indirect leeftijdsonderscheid betekent dat je moet kunnen aantonen dat:

- je een legitiem doel nastreeft: wat is de onderliggende reden voor het leeftijdsonderscheid? Is deze reden aanvaardbaar?
- je een passend middel inzet om dat doel te bereiken: zorgt de leeftijdsgrens ervoor dat je het doel bereikt?
- de leeftijdsgrens noodzakelijk of proportioneel is om dat doel te bereiken: kan het doel niet op een ander manier bereikt worden?

De leeftijdsvoorwaarde die in België wordt opgelegd om een rijbewijs te behalen, is een toepasselijk voorbeeld: enkel meerderjarigen, vanaf 18 jaar dus, komen in aanmerking. Een ander voorbeeld is de voorwaarde om een leefloon van het OCMW te krijgen: daarvoor moet de aanvrager ook meerderjarig zijn.

2.2.2 Wezenlijke en bepalende beroepsvereiste

Op de arbeidsmarkt is het moeilijk om een direct leeftijdsonderscheid te rechtvaardigen. Een werkgever kan wel een leeftijdsonderscheid voor een functie bepalen maar alleen wanneer het gaat om een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste voor de functie. In mensentaal: zonder het leeftijdsonderscheid kan het werk of de functie niet uitgevoerd worden. Het is dus niet voldoende dat een bepaald kenmerk nuttig of gepast zou zijn voor het uitoefenen van de beroepsactiviteit. Er moet daarom in detail gekeken worden naar de **functiecompetenties én de context** waarin de functie wordt uitgeoefend.

Een voorbeeld van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste is de vraag naar een ouder model voor een reclamespot voor cosmeticaproducten die huidveroudering tegengaan.

2.2.3 Andere rechtvaardigingsmogelijkheden

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

- Zo is er bijvoorbeeld geen sprake van discriminatie wanneer een leeftijdsonderscheid wordt **opgelegd door een andere wet** (die conform hogere rechtsnormen is, zoals de Belgische grondwet, het recht van Europese Unie en in het internationaal recht). Denk bijvoorbeeld aan de minimumleeftijd om een examen voor een rijbewijs te mogen afleggen of de wettelijke pensioenleeftijd
- **Positieve acties** zijn specifieke en tijdelijke maatregelen om de nadelen die te maken hebben met een beschermd criterium zoals leeftijd, te voorkomen of te herstellen. Positieve actie heeft als doel een bestaande ongelijkheid of onevenwicht weg te werken.

Bijvoorbeeld: een bedrijf komt tot de conclusie dat de leeftijdspiramide van het personeelsbestand ongelijk verdeeld is, met een overwicht van min-dertigers en plus-vijftigers. Het bedrijf wil dit veranderen en kan overwegen om een positieve actie te voeren door bij vacatures in de toekomst te selecteren op een leeftijdscategorie (30 tot 50 jarigen), totdat de verhoudingen hersteld zijn.

- Lees meer in [hoofdstuk 3](#) en de [Standpuntnota](#) van Unia (2018) voor meer informatie over positieve actie.

2.3 Leeftijdsgebonden stereotypen en vooroordelen



Iedereen heeft **stereotype gedachten**. Dat is normaal.

Een stereotype is een idee of spontane gedachte die we hebben bij iemand of een groep personen. Ze zijn vaak onschuldig, ze kunnen positief of negatief zijn, maar komen nooit volledig overeen met de echte realiteit.

“50-plussers zijn trager en niet mee met de technologische vooruitgang, jongeren feesten graag, pas afgestudeerden zijn voornamelijk bezig met hun smartphone, jonge vrouwen zijn graag bezig met hun gezin ...”

Toch is niet elke 50-plusser onhandig met een tablet, niet elke jongere hangt graag het feestvarken uit, niet elke vrouw wil huisvrouw zijn, enz. **Vooroordelen** gaan een stap verder dan een stereotype gedachte. Ze kleuren onze beoordelingsblik voor alle leden van een bepaalde groep, zowel positief als negatief. Vooroordelen houden een (positief of negatief) **waardeoordeel** in en beïnvloeden al dan rechtstreeks onze gedragingen, onze keuzes die we maken.

“Oudere werknemers passen zich moeilijker aan, pikken dingen minder snel op, hebben vaker gezondheidsproblemen. Jongeren hebben gebrek aan ervaring en discipline, zijn arrogant en minder trouw aan de werkgever, ...”

Wanneer iemand (on)bewust zijn vooroordelen vertaalt in zijn gedrag, loert discriminatie om de hoek. Een werkgever vreest gezondheidsproblemen van een kandidaat-werknemer van 54 jaar en geeft daarom de voorkeur aan een jonger iemand? Deze werkgever past een leeftijdsonderscheid toe en discrimineert bijgevolg de oudere persoon.

[Unia maakte een video ‘Hoe werkt discriminatie?’](#) over hoe stereotype ideeën kunnen leiden tot discriminatie.

3. Waar en wanneer komt leeftijdscriminatie voor?

Discriminatie op basis van leeftijd komt vaak voor op de arbeidsmarkt, maar ook in andere sectoren zoals goederen en diensten (bijvoorbeeld verzekeringen) en bij deelname aan socio-culturele activiteiten.

3.1 Op de arbeidsmarkt

Op de arbeidsmarkt kunnen mensen op verschillende momenten tijdens hun loopbaan te maken krijgen met discriminatie: vooraf, tijdens of op het einde van een loopbaan.

3.1.1 Vooraf: wervings- en selectiefase

Een job vinden is soms moeilijker voor **schoolverlaters** die weinig of geen ervaring hebben en voor **personen vanaf 45 jaar**. 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 Unia en ook uit verschillende nationale en internationale wetenschappelijke onderzoeken.



Unia's **Diversiteitsbarometer Werk** (2012) toont dat oudere werknemers een grotere kans hebben om gediscrimineerd te worden bij aanwerving. De onderzoeksteams van de KU Leuven en de ULB reageerden met fictieve cv's op 854 vacatures. Telkens werden 2 nagenoeg identieke cv's gestuurd waarbij enkel de leeftijd van de 2 fictieve kandidaten verschilde.

De 47-jarige werd per honderd cv's zo'n 7 à 8 keer minder vaak uitgenodigd dan de 35-jarige referentiekandidaat. Een duidelijk verschil in behandeling op basis van leeftijd. En het gaat hier enkel om de allereerste fase in het aanwervingsproces: de uitnodiging op een persoonlijk gesprek.

Andere luiken van de Diversiteitsbarometer Werk toonden ook dat enkele stereotypes over de competenties en fysieke toestand van oudere werknemers hardnekkig overeind blijven. Het bevroegde HR-personeel gaf naast deze stereotypes ook de hogere loonkost van oudere werknemers aan als reden om hen niet aan te werven.

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 in vacatures gebeurt vaak zowel op expliciete als impliciete wijze:

- 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, op een informele manier leeftijdsgenoten aanspreekt om bij een bepaald bedrijf te solliciteren
- Verwijzing naar minimum- of maximumervaring
 - Bijvoorbeeld: "minimum 5 jaar relevante ervaring in de sector"
- Verwijzing naar loonsverwachting
 - Bijvoorbeeld: "we hebben voor een andere kandidaat gekozen, die meer afgestemd is op het loon dat we kunnen aanbieden"

Het is niet altijd duidelijk wat echt verboden is en Unia krijgt hierover vaak meldingen van slachtoffers, maar ook vragen van werkgevers voor meer informatie of deskundig advies.

Informatie en advies voor werkgevers

Unia ontwikkelde daarom **voor werkgevers** de **online opleiding 'eDiv'** om de wetgeving op een concrete en aangename manier te leren toepassen. Het platform eDiv is gratis en biedt drie modules aan:

- De module 'Wet' legt de antidiscriminatiewetgeving uit aan de hand van een case over leeftijdscriminatie.
- De module 'Diversiteitsbeleid' toont bedrijven hoe ze een bedrijfsbreed diversiteitsbeleid uitbouwen. We bieden tips en tricks voor vacatures, selectieprocedures, humor op de werkvloer, preventieprocedures, enz.
- De module 'Handicap? Denk eraan!' legt bedrijven uit welke aanpassingen redelijk zijn en dus verplicht voor een persoon met een handicap.

eDiv-gebruikers kunnen ook de [situatiedatabank](#) raadplegen. Hierin worden 150 situaties geschetst, waarbij telkens een juridisch antwoord en een advies voor de HR-manager wordt gegeven.



eDiv 'Junior functie'

Je zoekt een kandidaat voor een functie die geen bijzondere beroepservaring vereist. Je team bestaat vooral uit pas afgestudeerden. Je formuleert de vacature daarom als een 'junior' functie. Bij ontvangst van de cv's vraag je je af of je de kandidaten met meer professionele ervaring mag weren uit de selectieprocedure.

Juridisch antwoord op eDiv

De term 'junior' is - taalkundig gezien - dubbelzinnig. Volgens Van Dale kan 'junior' rechtstreeks naar leeftijd verwijzen (jongere) ofwel naar ervaring (weinig ervaring, beginnend).

In het eerste geval is er sprake van een direct leeftijdsonderscheid. Dit is discriminerend, tenzij de uitsluiting van oudere leeftijdscategorieën absoluut noodzakelijk is omwille van de inhoud of de context van de job.

Als blijkt dat 'junior' naar werkervaring verwijst, is er sprake van een indirect leeftijdsonderscheid. Oudere werknemers hebben doorgaans meer werkervaring zodat zij een bijzonder nadeel ondervinden van dit selectie criterium.

De werkgever moet aangeven welke legitieme doelstelling nagestreefd wordt met de uitsluiting van meer ervaren kandidaten (bv. het personeelsverloop tegengaan omdat de functie weinig verantwoordelijkheid inhoudt en op korte termijn weinig doorgroeikansen biedt).

De uitsluiting van meer ervaren kandidaten moet er daadwerkelijk toe bijdragen om deze doelstelling te realiseren (passend middel) en moet redelijkerwijze te verantwoorden vallen ('noodzakelijk middel'). Dat lijkt hier niet het geval te zijn.

Advies aan de manager

Vaak roept de term 'junior' vooroordelen op met betrekking tot de leeftijd (veronderstellen dat oudere personen niet geïnteresseerd zouden zijn in functies met minder verantwoordelijkheden of een lager loon). Om te vermijden dat oudere kandidaten denken dat je enkel geïnteresseerd bent in jongere kandidaten, vermeld je best dat de term 'junior' slaat op de inhoud en de verantwoordelijkheden die samenhangen met de functie.

Beschrijf de inhoud en de context van de functie, geef duidelijk aan welke loonvoorwaarden van toepassing zijn, en vermeld uitdrukkelijk dat het een 'junior functie' betreft. Naargelang de professionele context zullen verwijzingen naar de ervaring minder gecorreleerd zijn aan het begrip leeftijd: starter, beginnend, aspirant, assistent, stagiair.

Andere vastgelegde gedragsregels?

Naast de antidiscriminatiewetgeving zijn er tot slot ook nog de **Collectieve Arbeidsovereenkomsten nr. 38 en nr. 95** die de principes van gelijke behandeling en het verbod op elke vorm van discriminatie op het werk beschrijven.

Voorname CAO 38 gaat dieper in op een aantal te volgen gedragsregels tijdens de wervings- en sollicitatieprocedure. De sociale partners hebben hier specifieke aandacht voor de eerbiediging van de privacy van sollicitanten, termijnen om feedback te bezorgen, motivering van de beslissing, gestelde eisen, terughoudendheid voor vooroordelen, 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".



Te duur!?

De jaren ervaring die iemand meebrengt oftewel iemands 'anciënniteit' wordt vaak ingeroepen als argument om iemand niet aan te werven. De betrokkene zou te duur zijn voor een werkgever.

We wijzen erop dat louter financiële argumenten, zoals loon en daarmee gelijkgestelde voordelen, niet kunnen ingeroepen worden om een discriminatie te rechtvaardigen. Alleen een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan een direct onderscheid legitimeren.

Positieve actie: tijdelijk gerechtvaardigd leeftijds onderscheid

Eerder stonden we al stil bij het begrip van 'positieve acties': maatregelen die door bedrijven worden genomen om bepaalde doelgroepen, bijv. vijftigplussers, een duwtje in de rug te geven op de arbeidsmarkt. Sinds kort hebben bedrijven een wettelijke basis om deze maatregelen in de praktijk te nemen.

Een positieve actiemaatregel zorgt met andere woorden voor een tijdelijk wettelijk toegelaten onderscheid op basis van leeftijd. De werkgever discrimineert in dit geval niet, hij doet niets verboden. Een positieve actiemaatregel is alleen mogelijk wanneer de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- er moet sprake zijn van een **duidelijke ongelijkheid**, bijvoorbeeld op basis van statistieken van bedrijfssectoren of arbeidsmarktstatistieken;
- het **wegwerken van die ongelijkheid** moet een te bevorderen doelstelling zijn;
- de positieve actiemaatregel moet **tijdelijk** zijn en moet worden ingetrokken wanneer de nagestreefde doelstelling is gerealiseerd;
- de positieve actiemaatregel mag **de rechten van anderen niet** nodeloos **inperken**.

Enkele voorbeelden die gaan van zachte, stimulerende tot hardere, dwingende maatregelen:

- wervingscampagnes voor specifieke doelgroepen;
- het gericht promoten van vacatures bij specifieke doelgroepen en bij zelforganisaties van die groepen;
- ondersteuningsmaatregelen zoals computerlessen tijdens de werkuren die vooral mikken op oudere werknemers in het bedrijf, waardoor ze kunnen bijbenen met pas afgestudeerden;
- een organisatie behoudt een deel van haar stagecontracten voor aan kansengroepen. Na die stage moeten de stagiairs - net zoals alle andere sollicitanten - slagen voor dezelfde selectietesten om een vast contract te krijgen;
- streefcijfers en quota, bijv. een bepaald percentage van de raad van bestuur moet van een ander geslacht zijn

Meer informatie over de regelgeving in de publieke als private sector, lees je in de [Standpuntnota Positieve Actie](#) van Unia.

3.1.2 Tijdens de uitoefening van de arbeidsovereenkomst

Leeftijdscriminatie treedt vooral op tijdens de aanwervingsfase, bij de instroom. Dit betekent echter niet dat er later geen problemen meer zijn tijdens de uitoefening van een arbeidsovereenkomst. We denken daarbij aan toegang tot opleiding of vorming, verloning, promotie of contractwijzigingen (bijv. van bepaalde naar onbepaalde duur)

Zo blijkt uit de [Diversiteitsbarometer Werk \(2012\)](#) van Unia dat slechts een derde van de organisaties investeert in opleiding en competentieontwikkeling van de 45-plussers die ze tewerkstellen. Slechts minder dan de helft van de organisaties gaat in op vragen naar aanpassingen om oudere werknemers zo efficiënt mogelijk te blijven inzetten.

Enkele voorbeelden van leeftijdscriminatie die optreden in de doorstroomfase:

- Een opleidingsproject voor verpleegkundigen stelt dat kandidaten jonger moeten zijn dan 45 jaar. De opleidingsorganisatie hoopt dat de gediplomeerden nadien nog een maximale carrière in dit knelpuntberoep uitbouwen. Aangezien de maximumleeftijd bij nader inzien en niet in redelijke verhouding stond met het beoogde doel, werd deze voorwaarde tot deelname – op advies van Unia – opgeheven.
- Het HR-management van een grote industriële groep richt '*communities voor jonge werknemers*' op waarbij de werknemers maximum 36 jaar oud mogen zijn om toegang te krijgen tot deze groepen. Deze leeftijdsgrens is willekeurig. Het is 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.
- Jongeren werken vaker dan oudere personen met contracten van bepaalde duur. Dit zorgt voor financiële onzekerheid en bemoeilijkt bijgevolg ook andere aspecten van het dagelijkse leven zoals de zoektocht naar een (huur)woning, het aangaan van een lening, enz.

Pesterijen

Discriminatie doet zich niet enkel voor tussen werkgever en werknemer. Werknemers kunnen elkaar ook onderling discrimineren. Zo'n 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 [Antipestwet](#) (2014) : deze wet beschermt werknemers overigens niet alleen tegen pesten, maar ook tegen alle psychosociale risico's op de werkvloer.



Gerechvaardigd leeftijdsonderscheid voor oudere werknemers

Uiteraard kan een leeftijdsonderscheid in sommige situaties gerechtvaardigd zijn. [CAO 104](#) stelt zelfs dat elke werkgever een *werkgelegenheidsplan oudere werknemers* moet opstellen. Zo moeten alle werkgevers die meer dan 20 werknemers in dienst hebben het aantal werknemers van 45 jaar en ouder proberen te behouden of te verhogen.

Het basisidee van zo'n leeftijdsbewust beleid is om de capaciteiten, kennis en ervaring van alle individuele werknemers in alle leeftijdscategorieën optimaal te ontwikkelen, benutten en behouden. Een evaluatie van deze CAO toont echter dat werkgevers onvoldoende proactief dergelijk beleid uitstippelen.

Bedrijven kunnen erover nadenken om zowel met werknemers (in het bijzonder met jonge én iets oudere), op ieders vraag, een gesprek aan te gaan over de werkomstandigheden, taakomschrijvingen, arbeidsritme, enz. Ze kunnen leeftijdscriminatie op de werkvloer voor een stuk verhelpen door aandacht te hebben voor de individuele noden van elke werknemer. Een jongere werknemer heeft misschien nood aan extra begeleiding, specifieke verkenningstaken binnen het bedrijf. Terwijl iets oudere werknemers een mentorrol kunnen opnemen om hun ervaringen te delen met jongere collega's.

3.1.3 Bij het einde van de arbeidsovereenkomst en ontslag

Het einde van een contract verdient ook bijzondere aandacht voor leeftijdscriminatie.

Bij de herstructurering van een bedrijf richten de sociale partners zich bij een collectief ontslag 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.

Economische overwegingen liggen vaak ook aan de basis van leeftijdscriminatie bij ontslag.

- Bijvoorbeeld: een werkgever die een (oudere) werknemer ontslaat om te kunnen genieten van de ruime subsidies die worden toegekend als hij een jonge werkloze in dienst zou nemen.

Onze Diversiteitsbarometer werk (2012) toont tot slot dat naast louter financiële overwegingen ook vastgeroeste stereotype denkbeelden over ouderen of jongeren een rol spelen om iemand te ontslaan. Zo gaat men er vaak van uit dat ouderen niet flexibel meer 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 matuur zijn, enz. Een leeftijdsbepaling of ontslag wordt dan onterecht als de enige 'oplossing' gezien.

- Bijvoorbeeld: het arbeidshof van Brussel oordeelde dat de leeftijdsgrens voor scheidsrechters op 45 jaar een leeftijdscriminatie inhoudt. De redenering dat men vanaf 45 jaar niet meer fysiek geschikt is, gaat uit van vooroordelen. Er zijn andere middelen dan een leeftijdsgrens (bijv. een medisch onderzoek) om de fysieke conditie van een scheidsrechter te beoordelen.

3.2 Bij aankoop van goederen of dienstverleningen

Unia opent jaarlijks een groot aantal dossiers die te maken hebben met verzekeringen. Vaak gaat het om hospitalisatie-, schuldsaldo- of autoverzekeringen. De verzekeraar weigert meestal het risico te dekken, verhoogt de premie of sluit de persoon uit.

3.2.1 Verzekeringssector

Verzekeringen dekken altijd een risico. Wanneer dit risico bepaald wordt door iemands leeftijd, dan kan dit raken aan de principes van de antidiscriminatiewetgeving. Wanneer de criteria waarop verzekeraars zich baseren niet objectief en redelijk zijn, kan dit discriminatie zijn.

De verzekeringsnemer of klant betaalt een premie gebaseerd op de risico's die door de verzekering worden gedekt. Bij bepaalde types van persoonsgebonden verzekeringen, staat dit **risico in direct verband** tot de leeftijd van de verzekeringsnemer. Bijvoorbeeld bij een hospitalisatieverzekering.

Hoe wordt een premie voor een hospitalisatieverzekering berekend?

Verzekeraars gebruiken de techniek van **segmentatie** waarbij klanten worden opgedeeld in groepen om de premie te berekenen. Het risico, en dus ook de premie van klanten, wordt becijferd door de kenmerken eigen aan de groep of het segment waarin ze zitten. Hoe groter het risico verbonden aan een bepaald kenmerk of segment, hoe hoger de premie die klanten moeten betalen.

Om het risico op hospitalisatie en de daaraan verbonden kosten te berekenen, houdt de verzekeraar rekening met de leeftijd van de verzekeringsnemer. De hospitalisatieverzekering en -premie kan daarom hoger zijn voor een oudere persoon omdat er, op basis van nationale ziekenhuisstatistieken, meer risico voor gezondheidsproblemen aangetoond werd.

Wanneer een verzekeraar segmentatie toepast en daarbij het beschermde criterium leeftijd gebruikt, zoals in het voorbeeld van de hospitalisatieverzekering, betekent dit niet automatisch dat het om discriminatie

gaat. Zo'n leeftijdsonderscheid is toegelaten als er een rechtvaardiging voor bestaat. Concreet kan segmentatie toegepast worden als:

- de leeftijd de doorslaggevende factor is voor de beoordeling van het risico. De verzekeraar moet dus kunnen aantonen dat de leeftijd leidt tot een 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 betekent dat de verzekeraar op zoek moet gaan naar alternatieven die zo veel mogelijk het principe van gelijke behandeling garanderen.

Te oud voor een autoverzekering?

Gemiddeld opent Unia jaarlijks 110 dossiers vanwege leeftijdsdiscriminatie. 1 op 5 gaat over verzekeringsmaatschappijen die moeilijk doen omwille van iemands leeftijd. Een hogere premie vragen voor een oudere persoon voor een autoverzekering of zelfs weigeren, is niet gerechtvaardigd. Ondanks hardnekkige vooroordelen tonen betrouwbare studies duidelijk aan dat oudere bestuurders minder schade berokkenen dan jongere bestuurder. Ze veroorzaken net minder ongevallen.

Op basis van die studies is het eerder gerechtvaardigd dat een hogere premie gevraagd wordt aan jongeren tussen 18 en 23 jaar. De premie die iemand betaalt voor een autoverzekering kan dus wel afhankelijk van de leeftijd zijn maar moet objectief gerechtvaardigd zijn.



Advies over leeftijdsgrens bij autoverzekeringen

Unia bekeek cijfers van het Tariferingsbureau. Bij die organisatie kan je als bestuurder aankloppen wanneer je je auto wilt verzekeren, maar door drie verzekeraars werd geweigerd. Uit hun bevindingen blijkt dat bestuurders ouder dan 75 net de laagste schadefrequentie vertonen.

Ook een studie van het Instituut voor Mobiliteit van de Universiteit Hasselt en Stichting Wetenschappelijk Onderzoek Verkeersveiligheid stelt duidelijk dat mentale en fysieke capaciteit belangrijker zijn dan leeftijd om de rijvaardigheid te voorspellen. Het aantal ongelukken van een automobilist in het verleden, het aantal kilometers dat iemand per jaar rijdt of hoeveel boetes iemand al kreeg, wijzen op een hoger risico. Leeftijd op zich speelt volgens deze studie geen rol om te bepalen of je een gevaar op de weg bent.

Structurele oplossingen nodig

Unia schreef hierover het advies 'Leeftijdsgrens bij autoverzekeringen' (2018) met structurele oplossingen. Als er aanwijzingen zijn voor een verhoogd risico, bestaan er ook andere maatregelen dan een hogere premie of weigering om te verzekeren. Bijvoorbeeld de chauffeur vragen om een opleiding verkeersveiligheid te volgen of een rijgeschiktheidsonderzoek als oudere bestuurders jaarlijks meerdere ongelukken veroorzaken.

Meer info over [dit advies](#).

Twijfel je aan je rijvaardigheden?

Het Vias institute, departement CARA is bevoegd voor het aanbieden van rijgeschiktheidsevaluaties aan alle inwoners in België, zowel in Vlaanderen, Brussel, als Wallonië. De afgeleverde attesten zijn en blijven geldig, zowel in Vlaanderen, Brussel, als Wallonië.

[Op de website van het onafhankelijk kenniscentrum verkeersveiligheid Vias](#) kan je terecht om een CARA rijgeschiktheidsonderzoek aan te vragen.

3.2.2 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. Dit moet altijd op individuele basis gebeuren. Het is in principe niet toegestaan om enkel op basis van leeftijd een kredietaanvraag te weigeren.

- Voorbeeld: een winkel biedt een klantenkaart aan waarmee klanten aankopen op krediet kunnen doen. De bank waarmee die winkel samenwerkt, weigert deze kaart aan te bieden 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 hoger ligt, dan kan hij wel bijkomende voorwaarden opleggen zoals een bijpremie. Op deze manier wordt het toch mogelijk om de financiële dienst te verlenen. De beslissing van de kredietinstantie dient stevig onderbouwd te zijn bij het nemen van deze beslissing.



Overlijdensverzekering

Een vrouw die ouder is dan 70, sterft na een val. Ze had een overlijdensverzekering die gelinkt was aan haar bankrekening. Die verzekering voorziet dat het oorzakelijk verband tussen het ongeval en het overlijden moet aangetoond worden in de 12 maanden na het ongeval. Maar: deze termijn wordt teruggebracht naar 30 dagen voor personen ouder dan 70 jaar. Omdat de vrouw meer dan 30 dagen na haar val overleed, weigert de verzekeraar om de familie te vergoeden.

Na tussenkomst van Unia stemt de verzekeraar ermee in om geen rekening te houden met de clausule, en om de nabestaande te vergoeden. Bovendien beslist de verzekeraar om dit onderscheid op basis van leeftijd te schrappen: de termijn van 12 maanden geldt vanaf nu voor iedereen.

3.2.3 Huisvestingssector

Leeftijd is het vierde meest voorkomende beschermd kenmerk in de meldingen die Unia krijgt bij discriminatie op de woonmarkt. Het gaat hierbij zowel om private als publieke huisvesting.

Private huisvesting

In de private huisvesting zien we dat eigenaars soms weigeren om hun woning te verhuren aan **jongeren, ouderen of ouders met jonge kinderen**. Soms wordt er zelfs een expliciete leeftijdsgrens gesteld. Enkele voorbeelden:

- Een eigenaar verhuurt een appartement. Hij vraagt aan de makelaar om enkel personen ouder dan 40 jaar te selecteren als kandidaat-huurders.
- Huisvesting die geweigerd wordt aan ouders met jonge kinderen omdat deze geluidsoverlast zouden kunnen veroorzaken. Unia vindt deze weigeringen niet gerechtvaardigd en bijgevolg discriminatoir.
- Een projectmakelaar wil enkel verkopen aan mensen jonger dan 32 jaar. Ook al is de leeftijdsbepaling ingegeven door een wens tot meer diversiteit (men wil meer jongeren aantrekken), toch wordt beslist dat deze leeftijdslimiet onwettig is en 32-plussers discrimineert. Er worden alternatieven vooropgesteld.
- In de toeristische sector duikt leeftijdscriminatie ook op. 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 met Unia 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.

In het laatste voorbeeld liggen stereotiepe beelden en veralgemeningen over het gedrag van jongeren (feesten, lawaai maken, schade toebrengen, enz.) aan de basis van deze problemen. Eigenaars en makelaars sluiten daardoor een categorie personen uit. Ze gaan daarbij niet langer de geschiktheid van elke afzonderlijke kandidaat beoordelen. Dit soort gedrag is specifiek bij wet verboden. Het is de eigenaar wel toegestaan om een garantie te vragen.

Publieke huisvesting

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, toch is het een risico. Bij een sociale mix wonen bijvoorbeeld 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. De gevolgen van specifieke reglementen, voorrangregels, enz. moeten grondig geanalyseerd worden. Het is immers niet toelaatbaar dat het voorwendsel van een 'sociale mix' gebruikt zou worden om minder gewenste huurders te weigeren en discriminatie of ongelijke behandeling toe te laten.

Meer weten? Unia publiceerde verschillende brochures of studies over discriminatie en huisvesting:

- [Discriminatie op de huisvestingsmarkt \(2019\)](#)
- [Discriminatie op de huisvestingsmarkt: informatie voor huurders, eigenaars en professionals uit de sector \(2015\)](#)
- [Discriminatie in de sociale huisvesting: een kritische benadering van 'sociale mix' \(2010\)](#)

3.3 Bij sociale, culturele, sportieve activiteiten

De toegang tot, het deelnemen aan en het uitoefenen van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit die voor het publiek toegankelijk is, valt ook binnen het toepassingsgebied van de antidiscriminatiewetgeving. Leeftijdsgrenzen kunnen ook hier (onbedoeld) discriminerend zijn.

Enkele voorbeelden uit de praktijk:

- 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 vzw doet beroep op vrijwilligers om betaalbare vakanties te kunnen organiseren voor haar leden. Ze rekruteert vrijwilligers van '16 tot 17' jaar. Ze rechtvaardigt deze leeftijdsbeperking vanuit een bezorgdheid over de fysieke belasting die bepaalde taken met zich meebrengen. Maar deze legitieme bezorgdheid kan de vzw op een andere manier ondervangen, door bijvoorbeeld aan te geven welke fysieke vereisten de functie met zich meebrengt. De organisatie past uiteindelijk haar vrijwilligersbeleid aan en schrapt de leeftijdsbeperking.
- 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. Dit omdat jongens tussen 18 en 21 jaar te "wild of onhandelbaar" zouden zijn. Een dergelijke selectie op basis van stereotypen en vooroordelen is discriminerend.
- Een mecenas organiseert een wedstrijd voor 'jonge kunstenaars' waarbij enkel kandidaten tussen 18 en 35 jaar kunnen deelnemen. Unia heeft een constructief overleg met de private ondernemer, die nadien uit eigen beweging andere selectiecriteria dan leeftijdsvoorwaarden uitwerkt om ontluikend talent te stimuleren.

4. Hoe kan Unia je helpen?

Ben je slachtoffer geworden van een leeftijdscriminatie? Ben je niet zeker? Ben je zelf niet betrokken maar vermoed je een geval van discriminatie voor iemand anders? Je kan bij Unia terecht voor een luisterend oor, hulp en ondersteuning!

4.1 Unia geeft je gratis advies en/of begeleiding

4.1.1 Online melden op onze website

- Je kan eenvoudig via ons [online meldingsformulier](#) vertellen wat je hebt meegemaakt. Je hoeft de discriminatie niet zelf meegemaakt te hebben. Als je getuige denkt te zijn van een discriminatie, dan kan je ook online melden bij ons wat je gezien of gehoord hebt.
- Alle online meldingen bij Unia zijn gratis en vertrouwelijk.

4.1.2 Persoonlijk melden aan een medewerk(st)er van Unia

Liever je verhaal persoonlijk vertellen? Dat kan ook:

- Bel naar het gratis nummer 0800 12 800 (vanuit België) of +32 (0)2 212 30 00 (vanuit het buitenland).
- Maak een persoonlijke afspraak bij jou in de buurt, in Brussel of in [een van onze lokale contactpunten](#) in Vlaanderen, Wallonië of Duitstalige Gemeenschap.

4.1.3 Wat gebeurt er na je melding?

- **Unia analyseert**

Eerst en vooral bekijken we of Unia bevoegd is om je melding te behandelen. Wanneer dat niet het geval is, verwijzen we je door naar de juiste gespecialiseerde organisatie.

Vraag je algemene informatie? Dan bezorgen we je zo snel mogelijk de juiste informatie. Bijvoorbeeld over de antidiscriminatie wetgeving of over de onderwerpen die over de bevoegdheden van Unia gaan.

Doe je een melding over discriminatie, haatboodschappen of haatmisdrijven? Dan verzamelen we samen met jou alle nodige informatie voor de eventuele behandeling van je dossier. We bekijken wat je specifieke verwachtingen zijn en geven je uitleg over de mogelijke verdere stappen.

We moedigen je aan om elk bewijsstuk bij te houden (e-mails, Facebook- of gsm-berichten, getuigenissen, foto's, printscreens, ...) en elke vorm van informatie die belangrijk is om je dossier te ondersteunen.

Wanneer je slachtoffer was van geweld, raden we je aan om zeker ook een klacht in te dienen bij de politie, en om indien nodig ook naar een dokter te gaan voor een medisch getuigschrift. Een melding bij Unia vervangt in geen geval een klacht bij de politie of bij het parket.

- **Unia onderzoekt diepgaand**

Nadat Unia een dossier opent, gaan we je melding gedetailleerder onderzoeken. We vragen je dan om ons zoveel mogelijk bijkomende informatie te bezorgen over je dossier, en om ons op de hoogte te stellen van de stappen die je eventueel al ondernomen hebt. Zo heb je misschien eerder de vakbond al gecontacteerd of een andere instantie. We leggen zoveel mogelijk informatie samen om jouw casus te onderzoeken.

4.1.4 Wat zijn mogelijke stappen na een melding?

Wanneer we vermoeden dat het volgens de wet effectief om discriminatie gaat, stellen we je verschillende opties voor. Er zijn meerdere stappen mogelijk:

- **Onderhandelde oplossingen**

Unia prefereert altijd dit soort oplossingen voor een conflict. Slechts heel uitzonderlijk (in 1% van de dossiers) ondernemen we gerechtelijke stappen. In eerste instantie luistert Unia naar alle betrokken partijen en informeren we hen over alle juridische aspecten. Via dialoog proberen we om een oplossing te vinden die voor alle partijen bevredigend is. We geven de voorkeur aan oplossingen op lange termijn, die tegemoetkomen aan de ondervonden nadelen van de melder én die tegelijkertijd vermijden dat soortgelijke situaties in de toekomst opnieuw voorkomen.

Lees alle [onderhandelde oplossingen](#) die Unia bereikte bij leeftijdscriminaties.

- **Gerechtelijke stappen**

Alleen wanneer de feiten uitzonderlijk zwaar zijn, dialoog onmogelijk blijkt of wanneer de wetgeving niet duidelijk is, kan Unia gerechtelijke stappen ondernemen. Dat gebeurt slechts uitzonderlijk en nooit zonder toestemming van het slachtoffer.

Unia kan dus gerechtelijke stappen ondernemen of zich in een (burger- en/of strafrechtelijk) procedure voegen. We kunnen ook advies geven bij gerechtelijke procedures, zonder betrokken procespartij te zijn.

- **Andere mogelijkheden**

Unia overweegt soms, altijd afhankelijk van de situatie en de melder, nog andere stappen:

- We sturen een waarschuwing en een herinnering aan de wet naar de persoon of de organisatie tegen wie de melding is gericht.
- We richten ons tot de persoon of de organisatie die gezag heeft over de persoon tegen wie de melding is gericht, met de vraag om de wetgeving te doen naleven.
- We bezorgen een officieel advies aan de betrokken autoriteiten.
- We verwijzen het dossier door naar een lokale of gespecialiseerde partner (vakbonden, gespecialiseerde organisaties, sociale inspectie, raad voor de journalistiek, ...
- ...

Belangrijk bij dit alles: Unia onderneemt nooit stappen zonder je toestemming.

Opgelet

Het gebeurt soms dat situaties door betrokkenen onrechtvaardig en pijnlijk aanvoelen, terwijl deze volgens de [Antidiscriminatiewet](#) geen juridische inbreuk vormen. Volgens de letter van de wet is er dan geen sprake van discriminatie maar in de praktijk wordt het wel zo ervaren. Deze spanning is soms moeilijk voor de betrokkenen te verwerken. Unia erkent het geleden leed hieromtrent maar Unia voert haar missie en opdrachten uit in een wettelijk kader. Wettelijk zijn we gebonden aan de antidiscriminatiewetgevingen in ons land en mogen we alleen binnen dit juridisch kader optreden.

4.2 Unia adviseert overheden en organisaties

In onze databank kan je onze [aanbevelingen over leeftijdscriminatie](#) voor verschillende overheden en organisaties raadplegen.

4.3 Wat Unia niet doet

- Unia is geen rechtbank: de adviezen die Unia formuleert, hebben geen bindend karakter, ook al is de expertise van Unia breed erkend.
- Unia is geen sociale dienst, die mensen begeleidt bij administratieve processen. We kunnen echter in bepaalde gevallen de melders doorverwijzen naar gespecialiseerde sociale en/of juridische diensten.
- Unia is geen advocatenbureau: de juristen die bij Unia werken kunnen je raadgeven en je (gratis) bijstaan in de stappen die je onderneemt. Ze zijn echter geen advocaten en kunnen je dus daarom niet wettelijk vertegenwoordigen.
- Unia is enkel bevoegd voor de discriminatiegronden die omschreven zijn in de Antidiscriminatiewet. Wij zijn dus niet bevoegd voor discriminaties die gebeuren omwille van iemands taal of iemands geslacht. Voor geslacht en gender is [het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen](#) bevoegd.

5. Rechtspraak & wetgeving leeftijdscriminatie

Nieuwsgierig naar hoe rechters oordeelden in een aantal leeftijdscriminatie dossiers en wat de gevolgen waren? [Ontdek hier meer rechtspraak](#).

Wil je meer lezen over de antidiscriminatie wetgeving die van toepassing is in ons land? Raadpleeg dan [ons lexicon](#) met een overzicht van de belangrijkste wetten, decreten en ordonnanties en Europese richtlijnen.

6. Preventie en sensibilisering

Voorkomen is beter dan genezen, daarom zetten we in op verschillende vormen van preventie van discriminatie.

- We doen dit via **campagnes**. In 2018 startte Unia een campagne over vooroordelen bij ouderen en jongeren. [Bekijk de volledige campagne hier](#).
- We bieden ook **begeleiding en training** aan bedrijven en organisaties die non-discriminatie initiatieven willen ontwikkelen. Meer info [over ons begeleidings- en trainingsaanbod](#).
- We hebben een gratis online opleidingsplatform **eDiv** over de antdiscriminatie wetgeving. Op www.ediv.be vind je verschillende modules en 150 voorbeeldsituaties met juridische adviezen in de arbeidssfeer.

7. Meer weten en FAQ's

Wil je meer actuele cijfers en grafieken over het aantal meldingen en discriminatiedossiers? Raadpleeg dan ons [Cijfersverslag 2018](#).

In onze rubriek [Publicaties & Statistieken](#) vind je alle jaarverslagen, rapporten en brochures van Unia.

Zit je nog met specifieke vragen over Unia? [Ontdek de FAQ's](#) over de werking van Unia.

8. Nuttige contacten

Alle adressen en telefoonnummers van onze lokale contactpunten in Vlaanderen, Wallonië en Duitstalige Gemeenschap.



Deze webpublicatie is een update van de brochure 'Leeftijdscriminatie: wat is het en wat kan u eraan doen?' uit 2010.

Brussel, oktober 2019

Uitgever:

Unia, Interfederaal Gelijkekansencentrum,
Koningsstraat 138, 1000 Brussel

Redactie en eindredactie: Unia

Foto's: Unia

Verantwoordelijke uitgever: Patrick Charlier, directeur Unia

Cette publication est aussi disponible en français.

Je kan deze publicatie terugvinden op www.unia.be in de rubriek 'Publicaties & Statistieken'.

Tenzij anders vermeld, is de informatie uit deze publicatie vrij van rechten. Je mag deze kosteloos en met bron- en auteursvermelding voor persoonlijke en niet-commerciële doeleinden gebruiken. Als je informatie wil reproduceren, verspreiden of op een andere manier ter beschikking stellen, dan contacteer je best eerst Unia via info@unia.be.



Unia

Koningsstraat 138 ◦ 1000 Brussel

T +32 (0)2 212 30 00

info@unia.be

www.unia.be