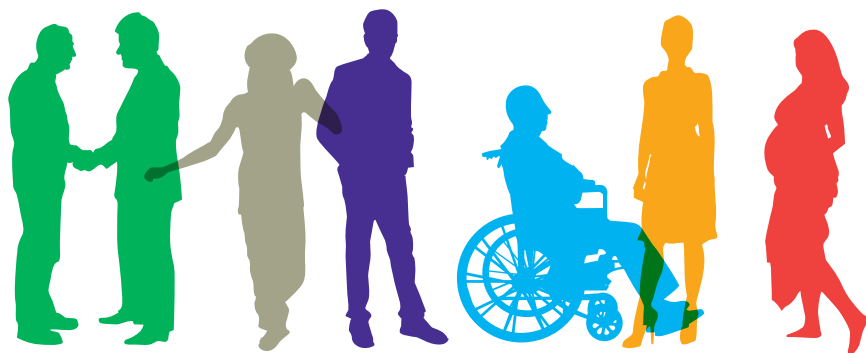


Discriminatie op de arbeidsmarkt

Informatie voor werkgevers



**anti
discriminatie**
voorziening Limburg

**Gelijke behandeling
begint hier!**

Casus: Sollicitatie

Een man met een visuele beperking aan beide ogen solliciteert per mail naar de functie van callcenter-medewerker. Hij geeft daarbij aan dat hij slechtziend is. Na een uur krijgt hij een reactie. Hij wordt afgewezen voor de functie omdat hij vanwege zijn visuele beperking in combinatie met de vele informatiesystemen klanten niet binnen de normtijd te woord zou kunnen staan.

De man is het hier niet mee eens. Hij heeft ervaring met werken bij een callcenter en stelt dat het systeem zodanig kan worden aangepast, dat hij de functie wel kan uitoefenen. Hij noemt als voorbeelden een softwareprogramma dat geschreven tekst omzet in gesproken tekst en de mogelijkheid van tekstvergroting.

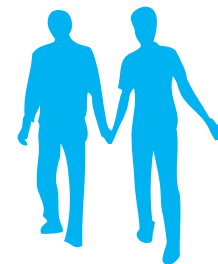
De Commissie Gelijke Behandeling¹ oordeelt dat er sprake is van verboden onderscheid bij de sollicitatie.



¹ De Commissie Gelijke Behandeling is vanaf 2 oktober 2012 opgegaan in het College voor de Rechten van de Mens.

Inhoudsopgave

Inleiding	5
Wat is discriminatie?	6
Discriminatie op de arbeidsmarkt	7
Het verbod op arbeidsdiscriminatie	11
Wat kan ADV Limburg voor u doen?	15
Praktische tips	16
Waar kunt u terecht voor informatie en advies?	18



Ook in het bijzonder onderwijs mogen homoseksuele medewerkers niet ontslagen worden enkel vanwege het feit dat ze homoseksueel zijn.

Casus: Arbeidsvoorwaarden

Vier vrouwelijke werknemers zijn in dezelfde periode als hun mannelijke collega aangenomen voor een nieuwe functie. Na enige tijd blijkt dat de man als enige ingeschaald is in een hogere salarisschaal. Volgens de werkgever is de reden hiervoor dat de man coördinerende taken zou gaan uitvoeren en daarom heeft de werkgever de mannelijke collega in een hogere salarisschaal ingedeeld.

In praktijk voert de mannelijke collega echter geen coördinerende taken uit en is er sprake van gelijke functie en gelijke arbeid.

De Commissie Gelijke Behandeling oordeelt dat er sprake is van verboden onderscheid op grond van geslacht bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden.



Inleiding

Van alle meldingen en klachten van discriminatie die de Antidiscriminatievoorziening Limburg (ADV Limburg) jaarlijks ontvangt heeft ongeveer 35% betrekking op de arbeidsmarkt.

Op de arbeidsmarkt kan discriminatie op verschillende momenten plaatsvinden, tijdens de werving en selectie, bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden, op de werkvloer en bij de door- en uitstroom van werknemers. Ook treft discriminatie verschillende groepen. Op basis van onderzoeken zijn er een aantal resultaten bekend:

- Leeftijdscriminatie bij sollicitaties wordt in Limburg het meest ervaren ¹
- Op de Limburgse werkvloer wordt discriminatie op grond van ras en godsdienst het meest gemeld ²
- Voor zwangere vrouwen en moeders is discriminatie op de arbeidsmarkt een alledaagse werkelijkheid ³
- Allochtone sollicitanten hebben minder kans om te worden aangenomen ⁴

Het waarborgen van een discriminatievrije werkomgeving omvat zowel voordelen voor u als werkgever als voor uw werknemers. Het voeren van een efficiënt beleid om non-discriminatie en gelijke behandeling te bevorderen binnen uw bedrijf of organisatie voorkomt eventuele imagoschade, zorgt voor gemotiveerde werknemers en levert u een hoger rendement op. Tevens brengt het u een reputatie dat u discriminatie-ervaringen van werknemers en het tegengaan van victimisatie van mensen die hiervan melding maken serieus neemt. Het bevorderen van gelijke behandeling en het effectief omgaan met discriminatie binnen een organisatie zal dus zijn weerslag hebben op het aantrekken van diverse groepen en behoud van personeel. Op deze manier wordt u beloond voor goed werkgeverschap.

¹ Onderzoeksrapport 'Discriminatieklimaat I&O research 2012' ² Jaarmonitor ADV Limburg 2011

³ Onderzoeksrapport 'Is het bevallen?' CGB 2012 ⁴ onderzoek 'Liever Mark dan Mohammed van het Sociaal en Cultureel Planbureau Den Haag 2010

Wat is discriminatie?

Discriminatie is het ongelijk behandelen van (groepen) mensen vanwege kenmerken die er in die situatie niet toe doen. Volgens de wet mogen mensen niet worden gediscrimineerd op grond van ras, godsdienst, seksuele gerichtheid, geslacht, handicap/chronische ziekte, leeftijd, levensovertuiging, nationaliteit, politieke overtuiging en burgerlijke staat. Specifiek voor de arbeidsmarkt geldt dat werknemers ook gelijk behandeld moeten worden ongeacht het soort contract (vast of tijdelijk) en arbeidsduur (fulltime of parttime).

Discriminatie kan direct plaatsvinden doordat iemand expliciet wordt uitgesloten. Maar het kan ook minder expliciet gebeuren door criteria te gebruiken die niet relevant zijn voor de baan maar wel bepaalde mensen uitsluiten. Een minder expliciete vorm van uitsluiten kan voorkomen uit persoonlijke stereotyperingen en vooroordelen. Wanneer wij andere mensen ontmoeten, plaatsen wij deze al snel in een bepaald hokje met specifieke verwachtingen. Verwachtingen op basis van dit stereotiep kunnen de manier van het verwerken van informatie over de betreffende persoon beïnvloeden. Bijvoorbeeld een allochtone sollicitant die hoog scoort op een intelligentietest, past niet in het stereotiepe beeld van allochtonen. Of een personeelsmanager die bijvoorbeeld het vooroordeel heeft dat ouderen niets weten van computers, zal voor een ICT-baan geen sollicitanten boven de 45 jaar uitnodigen voor een gesprek. Wanneer werkgevers afgaan op dit soort vooroordelen en niet verder kijken, kan dit discriminatie in de hand werken.

Een werkgever eist dat iemand perfect Nederlands spreekt, terwijl dit voor de functie (bijvoorbeeld magazijnmedewerker) niet nodig is. Sollicitanten van buitenlandse afkomst worden op deze manier indirect uitgesloten.

Discriminatie op de arbeidsmarkt

Werving en selectie

Discriminatie bij de werving en selectie van werknemers heeft verschillende verschijningsvormen. Het is niet altijd eenvoudig om vast te stellen of een uiting of handeling discriminerend is. Discriminatie hoeft niet altijd het gevolg te zijn van afkeer van bepaalde groepen, er kan ook sprake zijn van koudwatervrees of van onbekendheid met een specifieke groep. Het kan ook dat u als werkgever of personeelsmanager zich niet bewust bent van discriminatie en onbedoeld bepaalde groepen uitsluit of onvoldoende kennis heeft van de gelijkebehandelingswetgeving.

Onderstaande tips kunnen u als werkgever helpen om onbewuste discriminatie tijdens de diverse stadia van werving en selectie te voorkomen.

Wervingsfase

- Vermijd de inzet van wervingskanalen die bij voorbaat bepaalde groepen uitsluiten (bijvoorbeeld het uitsluitend werven via het eigen netwerk)
- Gebruik geen formuleringen in uw advertentietekst die direct of indirect discriminerende uitwerkingen heeft (leeftijdsgroepen, sekse, afkomst, seksuele gerichtheid of gezondheidstoestand)



Uit een vacaturetekst moet duidelijk blijken dat de functie zowel voor mannen als voor vrouwen openstaat. Dit kunt u doen door in de tekst M/V te plaatsen. Als u bijvoorbeeld op zoek bent naar een timmerman, dan wordt het timmerman (M/V).

Selectiefase

- Zorg voor diversiteit binnen uw selectiecommissie (mannen en vrouwen, starter en ervaren etc.)
- Stel duidelijke procedures en selectiecriteria op
- Selecteer brieven aan de hand van de opgestelde selectiecriteria en focus niet op leeftijd, afkomst, sekse, gezondheidstoestand etc.

Sollicitatiegesprek

- Niet functiegerelateerde vragen over het privé leven (zoals kinderwens, zwangerschap, relatie, geloof, politieke overtuiging etc.) zijn bij de wet verboden en mogen niet gesteld worden tijdens het sollicitatiegesprek

Op de werkvloer

Discriminatie kan een grote impact hebben op werknemers. Dit kan leiden tot conflicten, slechte prestaties, ziekteverzuim en uitval van personeel. Het zit voornamelijk in de manier waarop mensen zich tegenover elkaar gedragen. Dit gedrag kan bestaan uit pesten, negeren, uitsluiten, intimidatie, grappen en beledigingen. Het voorkomen en bestrijden van discriminatie is niet altijd even gemakkelijk. Zo leven er verschillende opvattingen over betekenis en begrip van discriminatie. Dit maakt het dan ook moeilijk om discriminatie te herkennen, bespreekbaar te maken en op te lossen. Hierin ligt, hoe moeilijk ook een opdracht voor werkgevers. Zo heeft u diverse mogelijkheden om een discriminatievrije werkomgeving te realiseren. Een belangrijke stap in dit proces is het opstellen van een goed en duidelijk beleid. Dit vraagt om structurele aandacht voor non-discriminatie en gelijke behandeling. Zo kunt u sleutelfiguren als leidinggevenden, P&O functionarissen, HR afdelingen en vertrouwenspersonen een duidelijk referentiekader aanbieden betreffende de werking, het herkennen en de effecten van discriminatie.

Onderstaande tips kunnen u als werkgever op weg helpen om een dergelijk kader te realiseren:

- Wees alert op onderliggende mechanismen en zorg voor een alerte en sensitieve houding onder leidinggevenden
- Kijk eens naar de samenstelling van uw bedrijf en probeer mogelijke risico's in kaart te brengen. Denk hierbij aan de samenstelling van uw personeelsbestand, interne samenwerkingsverbanden, manier van communiceren op intranet, mate waarin medewerkers over elkaar roddelen, ongepast nieuwsgierig zijn of vervelende grappen maken en hoe toegankelijk de werkplek of werkprocessen zijn voor mensen met een handicap
- Zorg voor een goede registratie van problemen door bijvoorbeeld vragen over discriminatie op te nemen in een medewerkerstevredenheidsonderzoek
- Maak een goed formeel beleid waarin u aangeeft hoe u met mogelijke discriminatie omgaat en wilt voorkomen
- Besteed er in de praktijk structureel aandacht aan door trainingen aan te bieden, discriminatie te bespreken tijdens functionering- en beoordelingsgesprekken of in teamvergaderingen

Solliciteert een persoon met een beperking, stel dan eerst de geschiktheid voor de functie vast, om vervolgens aan de hand van vragen te onderzoeken welke aanpassingen die persoon nodig heeft om de gevraagde functie te kunnen uitvoeren.



Arbeidsvoorwaarden

Bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden (salaris, werktijden, vakantiedagen, pensioenregelingen en dergelijke) mag geen onderscheid gemaakt worden tussen mannen en vrouwen, op grond van de etnische afkomst van medewerkers, tussen tijdelijke en vaste medewerkers of tussen parttimers en fulltimers. Medewerkers die vanwege hun handicap of chronische ziekte een aanpassing nodig hebben om de functie te kunnen uitoefenen kunnen daar om vragen. Voorbeelden van een dergelijke aanpassing kunnen bijvoorbeeld een aangepaste werkplek zijn, een aangepast toetsenbord, een aangepast werkrooster of het vergroten van de toegankelijkheid van de werkplek. Vraagt de medewerker om een aanpassing, dan bent u als werkgever verplicht deze te realiseren. Alleen als er een zeer goede reden is mag u als werkgever de aanpassing weigeren. Wanneer u te maken krijgt met dit soort vragen kunt u altijd contact opnemen met ADV Limburg. Wij kunnen u ondersteunen en adviseren.

Ontslag

Voor ontslag van een werknemer heeft u als werkgever volgens het ontslagrecht goede redenen nodig zoals bedrijfseconomische redenen, niet (meer) functioneren, niet (meer) geschikt zijn voor het werk of als er een conflict met de werknemer is. Werknemers mogen niet enkel en alleen worden ontslagen op grond van bijvoorbeeld godsdienst, ras, geslacht, leeftijd, seksuele gerichtheid, handicap of chronische ziekte of omdat iemand lid is van een bepaalde politieke organisatie.

Een bedrijf dat in een advertentie vermeldt dat ze iemand zoeken die 'pas afgestudeerd' is sluit oudere werkzoekenden uit.



Het verbod op arbeidsdiscriminatie

De wet- en regelgeving waar werkgevers mee te maken hebben is zeer divers en uitgebreid. Om u te helpen heeft ADV Limburg onderstaand een beknopte weergave beschreven van de belangrijkste wet- en regelgeving. Wanneer u meer wilt weten kunt u altijd contact met ons opnemen. Onze consultants zullen u graag te woord staan en waar mogelijk adviseren.

Gelijkebehandelingswetgeving

Deze wetgeving bestaat onder andere uit: de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd en de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. In deze wetten staat omschreven welk onderscheid verboden is en wat de wettelijke uitzonderingen zijn.

De gelijkebehandelingswetgeving bevat regels die mensen beschermen tegen discriminatie op grond van leeftijd, ras, nationaliteit, godsdienst, levensovertuiging, geslacht, handicap of chronische ziekte, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, politieke overtuiging, vast of tijdelijk contract en voltijd of deeltijd werk.



Art. 429quater uit het Wetboek van Strafrecht verbiedt discriminatie zonder (aantoonbare) opzet op grond van ras, geloofsovertuiging, geslacht, hetero- of homoseksuele gerichtheid en handicap.

Casus: Werkvloer

Een man werkt in de gezondheidszorg als begeleider van psychiatrische patiënten. Hij heeft een oproepcontract. De man heeft het gevoel dat hij door enkele collega's gediscrimineerd wordt omdat hij homo-seksueel is.

Hij dient een klacht in bij zijn werkgever en de leidinggevende belooft onderzoek te verrichten naar de klacht van de man. Na enige tijd, zonder berichtgeving over het onderzoek, krijgt hij van de leidinggevende te horen dat besloten is hem niet meer op te roepen.

De Commissie Gelijke Behandeling oordeelt dat de zorginstelling verboden onderscheid op grond van homoseksuele gerichtheid heeft gemaakt bij de arbeidsomstandigheden door de klacht onzorgvuldig te behandelen en oordeelt dat het ontslag in strijd is met het verbod op victimisatie.



De gelijkebehandelingswetgeving geldt onder andere voor het terrein arbeid en omvat alle aspecten van de arbeidsverhouding. De gelijkebehandelingswetgeving geldt tevens voor de overheid, het bedrijfsleven en de vrije beroepen. Ook werkvormen als stages, vrijwilligerswerk en uitzendwerk worden door de gelijkebehandelingswetgeving bestreken.

Burgerlijk Wetboek (BW)

Ook het Burgerlijk Wetboek bevat bepalingen die discriminatie in een arbeidssituatie tegengaan. Voornamelijk de bepalingen die betrekking hebben op de onrechtmatige daad en het goed werkgeverschap. Het laatste is uitermate van belang vanwege de daaruit voortvloeiende zorgplicht van de werkgever ten aanzien van hun personeel.

Ook de Wet onderscheid arbeidsduur (WOA) en de Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT) zijn in het Burgerlijk Wetboek gedefinieerd. Deze artikelen verbieden onderscheid op grond van onder meer geslacht, verschil in arbeidsduur en het tijdelijke of vaste karakter van een arbeidsovereenkomst.

Arbo-wet

Sinds enkele jaren is het verbod op het maken van direct en indirect onderscheid ook opgenomen in de Arbo-wet. Discriminatie is toegevoegd aan de lijst van onderwerpen die onder psychosociale arbeidsbelasting vallen. Door het opnemen van discriminatie in deze wet bent u als werkgever verplicht om de risico's van discriminatie op de werkvloer in kaart te brengen en maatregelen te nemen.

Wet op de ondernemingsraden

In de Wet op de ondernemingsraden is geregeld dat de ondernemingsraad dient te waken tegen discriminatie in de onderneming en in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de onderneming dient te bevorderen (artikel 28, derde lid).

Art. 137g uit het Wetboek van Strafrecht betreft opzettelijke discriminatie wegens ras.

Strafrecht

In het Wetboek van Strafrecht wordt de strafbaarheid van discriminatie van personen in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf in een tweetal artikelen geregeld: als misdrijf (art. 137g) en als overtreding (art. 429quater). Het strafrecht is wel een uiterst redmiddel. De meeste discriminatiezaken worden voor de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) gebracht en niet voor de rechter.

Wettelijke uitzonderingen

Indirect onderscheid op een van de discriminatiegronden is alleen toegestaan als hiervoor een objectieve rechtvaardiging bestaat. Direct onderscheid is echter altijd verboden tenzij sprake is van een wettelijke uitzondering. Wettelijke uitzonderingen bestaan er voor instellingen op godsdienstige grondslag, persoonlijke levenssfeer en geslachtsbepaalde beroepsactiviteiten.

Voorbeelden van geslachtsbepaalde functies zijn: mannelijke of vrouwelijke mannequins, modellen van beeldend kunstenaars en fotografen, beroepsactiviteiten die samenhangen met het vertolken van bepaalde rollen, zoals zanger/zangeres en acteur/actrice, bepaalde geestelijk ambten, zoals de paus of de imam en beroepsactiviteiten die om lichamelijke redenen alleen door mannen of vrouwen kunnen worden uitgeoefend zoals bij het selecteren van proefpersonen voor medisch, fysiologisch of wetenschappelijk onderzoek.

Voorkeursbeleid

Ook het voeren van voorkeursbeleid is een uitzondering op het verboden onderscheid. Voorkeursbehandeling kan men omschrijven als een tijdelijke maatregel ten behoeve van één of enkele individuen uit een bepaalde doelgroep, die ertoe bijdraagt dat de achterstand van die doelgroep in een bepaalde concrete situatie vermindert. De mogelijkheid tot het hanteren van voorkeursbehandeling is in de wet opgenomen en geldt uitsluitend voor de volgende drie groepen: vrouwen, etnische minderheden en gehandicapten en chronisch zieken. De wet verplicht niet tot het hanteren van voorkeursbehandeling. Het staat u als werkgever volledig vrij, mits er sprake is van een aantoonbare duidelijke achterstand binnen de onderneming of instelling en aan de randvoorwaarden is voldaan.

Wat kan ADV-Limburg voor u doen?

ADV Limburg is een professionele, onafhankelijke organisatie op het gebied van discriminatie en ongelijke behandeling. Wanneer u als werkgever meer informatie wilt over de wet- en regelgeving, hulp nodig heeft bij het opstellen van een zorgvuldige gedragscode of interne klachtenregeling of vragen heeft over het opstellen van een beleidsplan op het gebied van een divers personeelsbestand kunnen wij u voorzien van advies, ondersteuning en u eventueel doorverwijzen naar de juiste instanties.

Ook kunnen wij u helpen met het creëren van meer bewustwording en het leren omgaan met discriminatie binnen uw organisatie. Aan de hand van diverse trainingen plaatsen wij de werking, diverse wet- en regelgeving, het herkennen en de effecten van discriminatie in een duidelijk kader.

De gelijkebehandelingswetgeving schrijft voor dat op een mannelijke en een vrouwelijke medewerker die arbeid van gelijke waarde verrichten gelijkwaardige beloningsmaatstaven toegepast dienen te worden.



Het salaris van beide medewerkers hoeft niet exact gelijk te zijn, maar de beloningsmaatstaven die tot deze salarisbedragen leiden moeten op beide medewerkers op gelijkwaardige wijze zijn toegepast.

Een beloningssysteem dient vrij te zijn van discriminatie. Door onder andere onderhandeling over het salaris als beloningsmaatstaf te hanteren wordt hieraan voorbij gegaan.

Praktische tips

Wanneer u als werkgever binnen uw organisatie of bedrijf geconfronteerd wordt met discriminatie of ongelijke behandeling neem dan voor advies contact op met ADV Limburg. Om u op weg te helpen volgen hier nog een aantal afsluitende tips.

- 1 Laat werknemers duidelijk weten dat discriminatie niet geaccepteerd wordt
- 2 Stel een beleid op (in samenwerking met de ondernemingsraad) waarin ook duidelijk sancties (schorsing, officiële waarschuwing) staan op overtreding
- 3 Spreek daders aan op hun gedrag
- 4 Werknemers moeten het gevoel hebben dat ze met hun werkgever kunnen praten als ze ergens mee zitten
- 5 Stel een vertrouwenspersoon aan en zorg ervoor dat werknemers over deze persoon worden geïnformeerd
- 6 Stel een klachtencommissie in. Daar kunnen werknemers terecht met hun klachten over discriminatie. Via een klachtencommissie kan discriminatie in een vroeg stadium gesignaleerd worden
- 7 Noteer de voorvallen van discriminatie in een rapport. Dit rapport kan gebruikt worden bij het vormgeven van het bedrijfsbeleid
- 8 Geef zelf het goede voorbeeld. Maak geen onderscheid in het bedrijf en handel daar ook naar bij sollicitaties. Zorg voor goede afspiegeling van het personeelsbestand
- 9 Behandel sollicitaties eventueel anoniem. Laat een bepaalde afdeling de binnengekomen brieven ontdoen van persoonskenmerken als naam, geslacht en leeftijd, voordat ze beoordeeld worden. Hiermee wordt eventuele bevooroordeeling voorkomen
- 10 Bekijk eens uw oudere uitgezette vacatures of praat eens met diverse werknemers of er enige vorm van discriminatie aanwezig is. Met andere woorden zelfreflectie voorkomt dezelfde 'fouten' in de toekomst

Casus: Ontslag

Een vrouw gaat werken voor een horecabedrijf als medewerker uitgifte: zij maakt onder meer bestellingen klaar. Na enkele weken, binnen de proeftijd, wordt zij met klachten aan de galblaas opgenomen in het ziekenhuis. Ze wordt geopereerd en tijdens de operatie ontdekt de arts dat zij lymfeklierkanker heeft. Na de operatie vertelt de vrouw dit aan haar leidinggevende die haar in het ziekenhuis bezoekt. Een dag later ontvangt zij een brief van de werkgever waarin hij de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzegt.

Hoewel een werkgever het recht heeft om iemand tijdens de proeftijd te ontslaan, mag dat niet als het ontslag berust op discriminatie. De ziekte van de werkneemster is langdurig en valt daarom onder het begrip handicap of chronische ziekte.

De Commissie Gelijke Behandeling oordeelt dat er verboden onderscheid op grond van handicap/chronische ziekte is gemaakt door de werkneemster tijdens de proeftijd te ontslaan.



Waar kunt u terecht voor informatie en advies?

Heeft u vragen over diversiteit, gelijke behandeling, discriminatie of aanverwante thema's? Neemt u dan contact met ons op.

ADV Limburg

Looiersgracht 4, 6211 JK Maastricht
Buitenop 8, 6041 LA Roermond

e: meldpunt@advlimburg.nl

t: 043 - 321 8489 (lokaal tarief)

†: 0900 235 4354 (€ 0,10 per minuut)

i: www.advlimburg.nl

College voor de Rechten van de Mens (Commissie Gelijke Behandeling)

Postbus 16001
3500 DA Utrecht

t: 030-888 3888

i: www.mensenrechten.nl

De werving en selectie gids

i: www.wervingenselectiegids.nl



Zwangerschap mag niet als reden gelden voor ontslag of om een tijdelijk contract niet te verlengen.





ADV Limburg

Looiersgracht 4, 6211 JK Maastricht

Buitenop 8, 6041 LA Roermond

e: meldpunt@adv limburg.nl

t: 043 - 321 8489 (lokaal tarief)

f: 0900 235 4354 (€ 0,10 per minuut)

i: www.adv limburg.nl

U kunt ons ook volgen op:



AntidiscriminatievoorzieningLimburg



twitter.com/#!/ADVLimburg



<http://nl.linkedin.com/company/anti-discriminatie-voorziening-limburg>

Mede gesubsidieerd door de Provincie Limburg

provincie limburg

