



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Handicap of chronische ziekte?

Gelijke behandeling wettelijk geregeld



Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte

Handicap of chronische ziekte?

Gelijke behandeling wettelijk geregeld



Inhoudsopgave

1.	Wat houdt de wet in?	4
2.	Gelijke behandeling op het werk	6
3.	Gelijke behandeling in het onderwijs	9
4.	Gelijke behandeling in het openbaar vervoer	11
5.	Gelijke behandeling bij het wonen	14
6.	Als u ongelijk behandeld wordt	15
7.	Meer weten?	16

Omwille van de leesbaarheid wordt in deze brochure de afkorting Wgbh/cz gebruikt.
Telkens wordt bedoeld de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte.

Waar in de tekst 'hij' staat als verwijzing naar een persoon, wordt 'zij' ook bedoeld.

1. Wat houdt de wet in?

In ons land moet iedereen op gelijke basis kunnen meedoen aan het maatschappelijk verkeer. Ook mensen met een handicap of chronische ziekte. Sinds 2003 bestaat de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz). De wet beschermt tegen discriminatie.

In de Wgbh/cz is geregeld dat mensen met een handicap of chronische ziekte net als ieder ander behandeld moeten worden. Deze rechtsbescherming helpt mensen een sterk bestaan te leven. Dankzij de Wgbh/cz kunnen mensen beter voor zichzelf opkomen en dus gewoon meedoen.

De wet is nu van kracht voor de terreinen werk, wonen en onderwijs. Stukje bij beetje wordt de Wgbh/cz uitgebreid. Op korte termijn zal de wet ook gaan gelden voor het openbaar vervoer.

Welke handicaps en welke ziekten?

Alle langdurige lichamelijke, verstandelijke en psychische beperkingen vallen onder de Wgbh/cz. Met opzet zijn de verschillende handicaps en ziekten niet genoemd.

De wet is ook bedoeld voor mensen die gediscrimineerd worden omdat er wordt gedacht dat zij een handicap of chronische ziekte hebben. Voorbeeld: een kale sollicitant wordt niet aangenomen, omdat de werkgever denkt dat hij kanker heeft.

Direct en indirect onderscheid: allebei verboden

Er mag geen direct of indirect onderscheid worden gemaakt. Bij direct onderscheid wordt er rechtstreeks gediscrimineerd. Voorbeeld: een werknemer krijgt geen promotie, enkel en alleen omdat hij een handicap of chronische ziekte heeft.

Indirect onderscheid is vaak lastiger vast te stellen. Bij indirect onderscheid lijkt het alsof iemand niet vanwege een handicap of ziekte wordt benadeeld, maar in de praktijk leidt die behandeling toch tot onderscheid. Voorbeeld: in een bedrijf mogen geen honden komen. Door deze maatregel wordt indirect onderscheid gemaakt. Het betekent immers dat het bedrijf niet toegankelijk is voor werknemers met een hulphond.

Soms mag onderscheid wél

Het is niet altijd verboden om direct onderscheid te maken. Bijvoorbeeld als het onderscheid nodig is ter terscherming van de veiligheid en de gezondheid. Ook is het mogelijk dat het onderscheid niets te maken heeft met discriminatie en dat het echt noodzakelijk is. Dan kan indirect onderscheid objectief gerechtvaardigd zijn.

Er mag ook in positieve zin onderscheid gemaakt worden. Als iemand met een handicap een speciale voorziening krijgt om te kunnen functioneren, is dat eigenlijk onderscheid. Voorbeeld: een gehandicaptenparkeerkaart. Dat is een voorziening die mensen zonder handicap niet krijgen.

Ook mag er onderscheid worden gemaakt als er een positieve actie nodig is om een achterstand in te lopen. Voorbeeld: in een sollicitatieprocedure mag bij gelijke geschiktheid de voorkeur worden gegeven aan iemand met een handicap of chronische ziekte.

Nog meer wetten

In artikel 1 van de Grondwet staat dat alle mensen in Nederland in gelijke gevallen gelijk moeten worden behandeld. Dit fundamentele recht is in verschillende wetten uitgewerkt. Zo is er:

- Algemene wet gelijke behandeling
- Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen
- Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid

In de Algemene wet gelijke behandeling staat dat er niet mag worden gediscrimineerd vanwege godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid en burgerlijke staat. De Wgbh/cz is hier een aanvulling op.

Ook het wetboek van strafrecht bevat artikelen over gelijke behandeling.

Deze bepalen onder andere dat uitlatingen die discriminerend zijn of die aanzetten tot haat of discriminatie verboden zijn. Ook mag niemand discrimineren in de uitoefening van zijn beroep of deelnemen aan activiteiten die gericht zijn op discriminatie.

2. Gelijke behandeling op het werk

Iedere werknemer met een handicap of chronische ziekte heeft recht op gelijke behandeling. Dat geldt ook voor sollicitanten, tijdelijke werknemers, stagiaires en vrijwilligers. Werkgevers, uitzendbureaus, headhunters en selectiebureaus zijn verplicht om mensen met een handicap of chronische ziekte een gelijke kans te bieden. Het maken van onderscheid is verboden.

Werving en selectie

Sollicitanten hebben recht op gelijke behandeling. Natuurlijk is de werkgever vrij om de geschiktste kandidaat te kiezen. Maar tijdens de gehele sollicitatieprocedure – vanaf de advertentie tot en met het sluiten van de arbeidsovereenkomst – mogen mensen met een handicap of chronische ziekte niet ongelijk worden behandeld. Het enkele feit dat een kandidaat een handicap of chronische ziekte heeft, maakt de kandidaat niet minder geschikt.

Voorbeeld: een reclamebureau zoekt een copywriter. In de advertentie staat dat de kandidaat een geschreven tekst zonder hulpmiddelen moet kunnen lezen. Het reclamebureau maakt hier indirect onderscheid. Deze eis heeft tot gevolg dat mensen met een visuele beperking onevenredig worden getroffen.

Arbeidsvoorwaarden

Een werkgever mag in de arbeidsvoorwaarden geen onderscheid maken tussen werknemers met en zonder handicap of chronische ziekte. Iemand met een handicap mag bijvoorbeeld niet minder salaris krijgen dan iemand zonder handicap die hetzelfde werk doet. Deze regel geldt ook voor alle andere arbeidsvoorwaarden, zoals de vakantieregeling, verlof, reiskostenvergoeding, een promotie of een opleiding. Arbeidsomstandigheden vallen ook onder de wet.

Ontslag

Bij ontslag hebben werknemers recht op gelijke behandeling. Een werkgever mag hierbij geen onderscheid maken tussen werknemers met en zonder handicap of chronische ziekte. Ook mag een werkgever een werknemer niet ontslaan omdat hij een handicap of chronische ziekte heeft. Tenzij de werknemer niet geschikt is voor de functie en de functie ook niet geschikt kan worden gemaakt met een aanpassing. Bij iedere ontslaanvraag wordt nagegaan of de werkgever de regels voor gelijke

behandeling heeft nageleefd. Is er sprake van ongelijke behandeling, dan kan de werknemer het ontslag nietig laten verklaren bij de rechter.

Bent u gezond?

De Wet op de medische keuringen bepaalt dat er tijdens een sollicitatiegesprek niet mag worden gevraagd naar iemands gezondheid. Er mag geen vragenlijst over de gezondheid worden ingevuld. Ook een medische keuring tijdens een selectieprocedure is in beginsel verboden. Een medische keuring mag alleen als aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Hieronder wordt begrepen dat de sollicitant de functie kan uitoefenen zonder gevaar voor de eigen gezondheid en veiligheid, of die van anderen. Zo'n keuring mag pas als de betreffende persoon de laatst overgebleven kandidaat is. Voorafgaand krijgt de sollicitant schriftelijke informatie over het hoe en wat van de keuring.

Aanpassingen

Mensen met een handicap of chronische ziekte hebben soms een aanpassing nodig om te kunnen werken. Voorbeeld: een drempelloos kantoor. Zij moeten dit zélf bij hun werkgever aangeven. Een werkgever mag immers niet naar de gezondheidssituatie vragen. Een werknemer hoeft niet gedetailleerd aan te geven wat voor aanpassing er nodig is. Een werkgever is verplicht om deze aanpassingen speciaal voor de betreffende werknemer te doen. Er zijn drie voorwaarden: de aanpassing moet geschikt zijn én noodzakelijk. Ook mag ze geen onevenredige belasting voor de werkgever zijn. Met geschikt wordt bedoeld dat de aanpassing inderdaad een belemmering wegneemt en de zelfstandigheid van de betreffende persoon vergroot. Noodzakelijk wil zeggen dat hetzelfde doel niet op een andere manier kan worden bereikt. De arbodienst kan de werkgever hierbij adviseren.

Een aanpassing mag overigens niet onevenredig belastend voor de werkgever zijn. Hierbij spelen mee: de grootte van de organisatie, de kosten van de aanpassing, eventuele financiële tegemoetkomingen, de haalbaarheid en uiteraard de financiële draagkracht van de organisatie. Een lift aanleggen kan voor een bedrijf al snel onevenredig belastend zijn. Een redelijke aanpassing zou dan een werkplek op de begane grond zijn.

Vrije beroepen

Ook de vrije beroepen vallen onder de wet. Er mag kort gezegd geen onderscheid worden gemaakt bij de toegang tot en uitvoering van een vrij beroep. Denk bijvoorbeeld aan een maatschap van fysiotherapeuten die op zoek is naar een fysiotherapeut om toe te treden tot de maatschap. De maatschap mag een fysiotherapeut niet weigeren vanwege diens handicap of chronische ziekte.



Regels voor werkgevers

- In een personeelsadvertentie mogen alleen eisen staan die relevant zijn voor het werk.
- Tijdens het sollicitatiegesprek mogen geen vragen worden gesteld die direct of indirect onderscheid maken op grond van handicap of chronische ziekte.
- Op het werk mag geen onderscheid gemaakt worden tussen werknemers met en zonder handicap of chronische ziekte. Dit geldt onder meer voor de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en bij het ontslag.
- Als duidelijk blijkt dat een (aspirant-)werknemer een aanpassing nodig heeft, kan de werkgever bij de werknemer informeren naar de benodigde aanpassingen.
- Als een werknemer een aanpassing nodig heeft om het werk te kunnen uitoefenen, dan is de werkgever verplicht om die aanpassing te doen, mits de aanpassing geschikt en noodzakelijk is, en niet onevenredig belastend is voor de werkgever. De arbodienst kan adviseren over soorten aanpassingen.

Tip voor werkgevers

Heeft u een werknemer met een ziekte of handicap in dienst en zijn er extra kosten om zijn werk mogelijk te maken? Dan kunt u hiervoor subsidie aanvragen bij het UWV. Kijk op www.uwv.nl voor meer informatie.

3. Gelijke behandeling in het onderwijs

Met ingang van het schooljaar 2009–2010 geldt de Wgbh/cz voor al het onderwijs in Nederland. Ongeacht of het openbaar of bijzonder onderwijs is, ongeacht of het publiek of particulier onderwijs is. Vanaf 2003 gold de wet al voor het beroepsonderwijs, praktijkonderwijs en hoger onderwijs. Per 1 augustus 2009 zijn daar het basisonderwijs en voorgezet onderwijs bijgekomen. Alleen voor het speciaal onderwijs is de Wgbh/cz niet van kracht.

Een kind moet gewoon in zijn rolstoel naar groep 8 of de brugklas kunnen. Hier geldt dus de plicht tot bouwkundige aanpassingen. Want als dat redelijkerwijs van een onderwijsinstelling gevraagd kan worden, moet ook het gebouw aangepast worden. Ook kan de instelling gevraagd worden om aangepaste schoolboeken. Ouders hoeven die niet meer zelf te betalen.

Lessen en stages

Het recht op gelijke behandeling geldt voor alle onderdelen van het onderwijs: de toegang tot het onderwijs, de lessen zelf, de stages, de voorlichting over de beroepskeuze en de examens. Het feit dat de leerling in de toekomst het beroep niet zal kunnen uitoefenen, is geen reden om de beroepsopleiding te weigeren. Uiteraard moet iemand wel voldoen aan de toegangsvereisten voor de opleiding. Voorbeeld: om een universitaire opleiding te kunnen volgen, moet je een vwo-diploma hebben.

Aanpassingen nodig?

Als een leerling of student met een handicap of chronische ziekte een aanpassing nodig heeft, dan moet de onderwijsinstelling die bieden. Denk bijvoorbeeld aan extra studietijd of aan een toegankelijkheidsvoorziening. Maar een onderwijsinstelling hoeft pas iets aan te passen als een leerling of student zelf aangeeft wat hij nodig heeft.

Er zijn drie voorwaarden voor een aanpassing: ze moet geschikt zijn én noodzakelijk. Ook mag ze geen onevenredige belasting voor de onderwijsinstelling zijn. Met geschikt wordt bedoeld dat de aanpassing inderdaad een belemmering wegneemt en de zelfstandigheid van de betreffende leerling of student vergroot. Noodzakelijk wil zeggen dat hetzelfde doel niet op een andere manier kan worden bereikt. Bijvoorbeeld door het onderwijs op de begane grond te geven. Bij de

voorwaarde geen onevenredige belasting spelen mee de grootte van de onderwijsinstelling, de kosten van de aanpassing, eventuele financiële tegemoetkomingen, de haalbaarheid en uiteraard de financiële draagkracht van de onderwijsinstelling.

Regels voor het onderwijs

- Een leerling of student mag niet worden geweigerd op een onderwijsinstelling vanwege een handicap of chronische ziekte.
- In de lessen, tijdens de stages en de examens mag geen onderscheid gemaakt worden tussen leerlingen/studenten met en zonder handicap of chronische ziekte.
- Als duidelijk blijkt dat een leerling aanpassingen nodig heeft, kan de onderwijsinstelling bij de leerling informeren naar de benodigde aanpassingen.
- Als een leerling of student een aanpassing nodig heeft om de opleiding te kunnen volgen, dan is de onderwijsinstelling verplicht om die aanpassing te doen, mits de aanpassing geschikt en noodzakelijk is, en niet onevenredig belastend is voor de onderwijsinstelling.
- Schooldecanen die voorlichting geven over de beroepskeuze moeten iedereen dezelfde voorlichting geven. Zij mogen geen onderscheid maken op grond van een handicap of chronische ziekte.

4. Gelijke behandeling in het openbaar vervoer

Vervoer is een belangrijk middel om gewoon mee te kunnen doen. Daarom moet het openbaar vervoer voor iedereen toegankelijk zijn. Ook voor mensen met een handicap of chronische ziekte. In de tekst van de Wgbh/cz is hier al rekening mee gehouden. De precieze invulling en inwerkingtreding geschiedt met een algemene maatregel van bestuur. Naar verwachting treedt deze in 2010 in werking.

Wat moet er gebeuren?

Uitgangspunt is dat mensen met een handicap of chronische ziekte zo veel mogelijk zelfstandig gebruik kunnen maken van het openbaar vervoer. Daarvoor is bijvoorbeeld nodig dat loketten en betaalautomaten toegankelijk zijn. En dat de reisinformatie ook voor mensen met een visuele beperking te verkrijgen is, en dat men zonder hindernis het vervoermiddel in en uit kan. Al het openbaar vervoer in Nederland moet uiteindelijk toegankelijk worden: bus, trein, tram, metro en trolley. De wet is niet van toepassing op (lucht)vaartuigen, besloten busvervoer en taxi's.

Verbeteringen

Er zijn al veel concrete verbeteringen te melden. Bijna alle stads- en streekbussen hebben een lage vloer. Ook worden veel bushaltes op gelijke hoogte gebracht. Maar volledige toegankelijkheid is niet in één keer in alle soorten openbaar vervoer in het hele land geregeld. Een trein gaat immers zo'n dertig jaar mee. En voor rolstoelreizigers zijn ingrijpende aanpassingen nodig. Voor mensen die niet goed kunnen zien of horen worden alle treinstations de komende jaren toegankelijk gemaakt. Op het gebied van reisinformatie zullen de komende jaren ook in treinen veel verbeteringen worden aangebracht.

Bij het spoorvervoer is men volgens plan bezig om liften te bouwen, zodat perrons en stationsgebouwen rolstoeltoegankelijk worden. De komende jaren worden ruim tweehonderd stations aangepakt. Zodra een station rolstoeltoegankelijk is en de perronhoogte is aangepast, zorgt NS dat er zo snel mogelijk toegankelijke treinen komen te rijden. Zo ontstaat een gelijkvloerse instap en kunnen mensen in een rolstoel zonder begeleiding in en uit de trein komen.



Bij meer bijzondere handicaps zijn er ook meer bijzondere aanpassingen nodig. Die aanpassingen worden op verzoek gedaan. Voorbeeld: het persoonlijk geven van reisinformatie op het station aan mensen met een visuele of verstandelijke handicap. Of bijstand aan reizigers in een rolstoel bij het in- of uitstappen.

In de algemene maatregel van bestuur worden daarom ook regels opgenomen over bejegening van de reiziger. Ook zullen er regels zijn over de vervoersovereenkomst tussen de onderneming en de reiziger.

Aanpassingen nodig?

Een openbaarvervoersonderneming heeft dagelijks te maken met grote, wisselende groepen reizigers. Daaronder zijn ook mensen met allerlei soorten handicaps. Een vervoerder kan niet wachten tot iemand zijn precieze behoefte aan een aanpassing kenbaar maakt. Daarom stelt de algemene maatregel van bestuur regels waaraan voertuigen, haltes en stations moeten voldoen. De maatregelen komen erop neer dat het openbaar vervoer toegankelijk is voor reizigers met vaak voorkomende handicaps. Voorbeeld: gelijkvloerse instapmogelijkheden in voertuigen en reisinformatie in beeld en geluid.

Geschikt én noodzakelijk

Net als op het werk en bij het onderwijs hoeven openbaarvervoersbedrijven alleen aanpassingen te doen die geschikt én noodzakelijk zijn. Een aanpassing mag bovendien geen onevenredige belasting zijn. Dat is een belangrijke reden waarom regels worden gesteld over de termijn waarbinnen bijvoorbeeld treinen of stations toegankelijk moeten zijn. Vernieuwing of vervanging gaat immers niet van de ene op de andere dag. Zo gaan treinen en trams lang mee – soms wel meer dan dertig jaar. Ze worden vaak pas vervangen aan het einde van de levensduur. Maar dit ontslaat het openbaarvervoersbedrijf niet van de plicht in bepaalde gevallen voor alternatieve maatregelen te zorgen, zoals begeleiding of hulp bij het in- en uitstappen.

Beheer

Alle aanbieders van openbaar vervoer moeten zich aan de Wgbh/cz houden. Dit zijn niet alleen de openbaarvervoersondernemingen, zoals NS, het gemeentelijk vervoersbedrijf en streekvervoerders. Ook de beheerders van stations en haltes moeten zich aan de Wgbh/cz houden. Dat zijn ProRail voor de perrons, NS Poort voor de stations, gemeenten en provincies voor bus- en tramhaltes. Vervoerders en beheerders zijn verplicht om met elkaar over toegankelijkheid te overleggen. Een interregionale of aansluitende verbinding is immers niet toegankelijk als een toegankelijke bus niet aansluit op een toegankelijk treinstation. Of andersom.

Regels voor het openbaar vervoer

- Nieuwe voorzieningen moeten voldoen aan de toegankelijkheidseisen.
- Bestaande voorzieningen worden geleidelijk en stapsgewijs aangepast. Hiervoor worden nadere regels gesteld.
- Het uitgangspunt van toegankelijkheid is een optimale aanpassing. Dit betekent dat het om geschikte, noodzakelijke en redelijke aanpassingen gaat.
- Europese regels voor toegankelijk openbaar vervoer moeten ten minste worden nageleefd. Daaronder vallen gelijkvloersheid van nieuwe bussen, passagiersrechten in het openbaar vervoer, en technische en functionele eisen voor stations en treinen.

5. Gelijke behandeling bij het wonen

Mensen met een handicap of chronische ziekte mogen niet ongelijk behandeld worden bij het wonen. Dat geldt voor alle aanbieders van woonruimte. Of het nu een huurwoning of koopwoning is.

Sinds 15 maart 2009 mogen verhuurders of verkopers iemand geen woonruimte weigeren vanwege zijn handicap of chronische ziekte. Dat geldt voor iedereen: makelaars, woningeigenaren die hun woning te koop aanbieden, commerciële verhuurders, woningcorporaties, kamerbemiddelingsbureaus, maar ook verenigingen van eigenaren mogen iemand geen woning weigeren omdat hij gehandicapt of chronisch ziek is. Dat is bepaald in de Wgbh/cz.

Ook moeten immateriële aanpassingen (bijvoorbeeld toestemming om een scooter in het portiek te parkeren) gewoon geregeld worden. Tenzij de aanpassing gevaar oplevert, bijvoorbeeld bij brand. Maar let op: bouwkundige of woontechnische aanpassingen (bijvoorbeeld een traplift) vallen niet onder de Wgbh/cz. Daarvoor is vooral de Wet Maatschappelijke Ondersteuning, die door de gemeente wordt uitgevoerd.

6. Als u ongelijk behandeld wordt...

Wie ongelijk wordt behandeld vanwege een handicap of chronische ziekte, kan een klacht indienen. Hieronder staan de stappen die u kunt zetten.

1. Leg uw klacht voor aan uw werkgever, verhuurder, onderwijsinstelling of vervoersbedrijf. Mogelijk is er een vertrouwenspersoon, klachtenfunctionaris of klachtencommissie waarmee u in onderling overleg tot een oplossing kunt komen.
2. Neem contact op met een antidiscriminatiebureau. Er is er altijd een bij u in de buurt. Het antidiscriminatiebureau helpt u met informatie en advies. Het antidiscriminatiebureau bespreekt met u welke vervolgstappen u het beste kunt ondernemen. Dat kan zijn: bemiddeling, een procedure starten bij de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) of aangifte doen bij de politie. Op www.discriminatie.nl en op de website van uw gemeente is te vinden waar het dichtstbijzijnde antidiscriminatiebureau is.
3. Leg uw klacht voor aan de CGB. Dit is een onafhankelijke instantie die kijkt of de wet goed wordt nageleefd. Iedereen kan de CGB om een oordeel vragen. Bedrijven en instellingen kunnen er ook terecht met vragen, of om hun eigen beleid te laten toetsen. De procedure bij de CGB is kosteloos. Oordelen van de CGB zijn niet bindend. In de praktijk worden het oordeel en de aanbevelingen vaak wel opgevolgd.
4. U kunt met uw klacht naar de burgerlijke rechter of bestuursrechter gaan. Als het om dezelfde zaak gaat, is de rechter verplicht om het oordeel van de CGB mee te laten wegen in het vonnis. U kunt overigens ook naar de rechter gaan zonder eerst naar de CGB te gaan.

7. Meer weten?

[Antidiscriminatiebureaus](#)

Elke gemeente is verplicht om een antidiscriminatiebureau te hebben. Hier bent u welkom met uw vragen. Het antidiscriminatiebureau kan u begeleiden wanneer u een klacht indient bij de politie of bij de Commissie Gelijke Behandeling.

Op www.discriminatie.nl en op de website van uw gemeente is te vinden waar het dichtstbijzijnde antidiscriminatiebureau is. U kunt ook bellen:

0900 2 354 354 (10 cent per minuut). U wordt dan direct doorverbonden met het dichtstbijzijnde antidiscriminatiebureau.

www.postbus51.nl

Op de website van Postbus 51 vindt u meer informatie over gelijke behandeling van mensen met een handicap of chronische ziekte. Hier kunt u ook deze brochure downloaden. U kunt ook bellen: 0800 8051 (gratis).

www.cgb.nl

Op de website van de Commissie Gelijke Behandeling vindt u informatie over de gelijkebehandelingswetgeving en eerder uitgesproken oordelen. Bij de CGB kunt u ook terecht als u meer wilt weten over te voeren procedures. Telefoon 030 888 38 88. E-mail info@cgb.nl. De CGB heeft iedere dag juridisch spreekuur van 14.00 tot 16.00 uur.

www.minvws.nl

Dit is de website van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Ontwikkelingen in de Wgbh/cz worden er aangekondigd. Ook nieuws over internationale wet- en regelgeving wordt hier gepubliceerd.

www.wetten.nl

Hier leest u de volledige tekst van de Wgbh/cz.



Colofon

September 2009

Uitgave

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

Bezoekadres

Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag

Postadres

Postbus 20350
2500 EJ Den Haag
Telefoon (070) 340 79 11

Publieksvoorlichting

Telefoon 0800 8051, elke werkdag van 8.00 tot 20.00 uur

www.minvws.nl

Redactie: VWS/DMO/PO

Ontwerp: Optima Forma

Drukwerk: Koninklijke De Swart