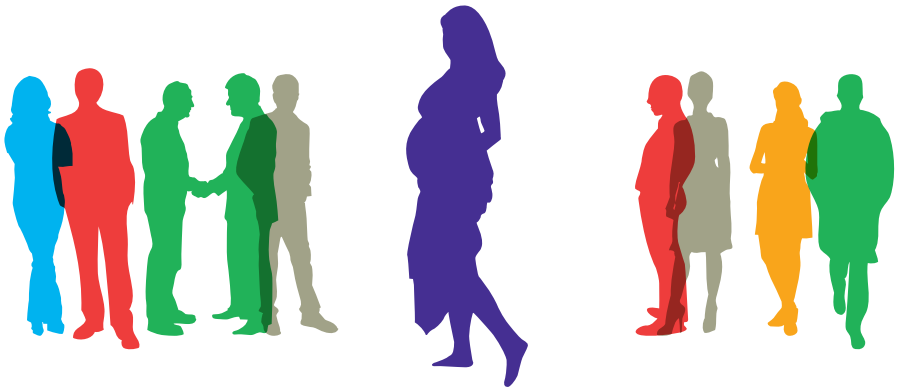


# Zwangerschaps- discriminatie

---

## Zwangerschap, moederschap en arbeid



**anti  
discriminatie**  
voorziening Limburg

---

**Gelijke behandeling  
begint hier!**

## Casus: Kinderwens

---

Een journalistieke medewerkster is fulltime werkzaam bij een lokale krant. Het bedrijf gaat failliet en wordt overgenomen door een andere organisatie. Vijf van de acht werknemers worden overgenomen. De vrouw in kwestie krijgt echter geen nieuw contract.

De reden hiervoor is dat zij wil verhuizen naar een andere stad en omdat zij een kinderwens heeft. In een gesprek is tegen haar gezegd dat mocht het nieuwe bedrijf haar willen overnemen zij enkel nog een parttime contract zou kunnen krijgen. Volgens het bedrijf zou dat ook goed uitkomen gezien haar kinderwens. Als haar kind bijvoorbeeld ziek zou zijn zou zij niet naar haar werk kunnen komen. De vrouw in kwestie heeft dit als discriminerend ervaren en dit ook kenbaar gemaakt. Het gevolg was dat de organisatie heeft besloten haar niet aan te nemen. Haar kinderwens is mede bepalend geweest voor deze beslissing.

In deze zaak is sprake van verboden onderscheid op grond van **geslacht**. [www.mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2013-10](http://www.mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2013-10)



## Inhoudsopgave

---

Inleiding	5
Wat is discriminatie?	6
Discriminatie op de arbeidsmarkt	7
Wettelijk kader	10
Wat kunt u van de werkgever verwachten?	13
Heeft melden zin?	14
Wat kan ADV Limburg voor u doen?	17
Waar kunt u terecht voor informatie en advies?	18

Discriminatie van zwangere vrouwen op de arbeidsmarkt kan voorkomen bij:

- werving en selectie
- arbeidsvoorwaarden
- arbeidsomstandigheden
- opleiding en bevordering,
- terugkeer na zwangerschapsverlof
- ontslag

## Casus: Solliciteren tijdens zwangerschap

---

Een vrouw is in vaste dienst werkzaam als pedagogisch medewerker. Binnen de organisatie is een vacature voor een sociaalpsychiatrisch verpleegkundige. De vrouw solliciteert op deze functie en wordt uitgenodigd voor een gesprek. Hierna volgt een tweede gesprek en krijgt zij te horen dat de keuze op haar is gevallen. Een paar dagen na dit gesprek vertelt de vrouw aan haar werkgever dat ze zwanger is. De werkgever besluit vervolgens de vrouw toch niet aan te nemen voor de functie.

Als reden wordt gegeven dat zij immers tijdelijk het werk niet zou kunnen uitvoeren vanwege haar afwezigheid als gevolg van zwangerschaps- en bevallingsverlof.

In deze zaak is sprake van verboden onderscheid op grond van geslacht. [www.mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2012-79](http://www.mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2012-79)



## Inleiding

---

Onderzoek <sup>1</sup> van het College voor de Rechten van de Mens toont aan dat vrouwen vaak met discriminatie op grond van zwangerschap en moederschap te maken krijgen en dat ze meestal niet eens weten dat hier feitelijk sprake is van discriminatie. Het onderzoek wijst ook uit dat vrouwen niet goed weten wat hun rechten op de arbeidsmarkt zijn als het gaat om zwangerschap of moederschap.

Om een aantal voorbeelden te geven, werkgevers mogen vrouwen niet weigeren voor een baan of ontslaan omdat zij zwanger zijn of kinderen hebben. Werkgevers mogen zwangere vrouwen en vrouwen met kinderen ook niet ongelijk behandelen op de werkvloer. Deze rechten zijn vastgelegd in de Nederlandse wet en ook in internationale Mensenrechtenverdragen. In het hoofdstuk 'Wettelijk kader' leest u hierover meer.

De bescherming van de rechten van zwangere vrouwen en vrouwen met jonge kinderen geldt bij werving en selectie, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, opleiding en promotie, terugkeer na verlof, beëindiging van het contract en bij het niet verlengen van een tijdelijk contract.

Vrouwen weten vaak niet waar ze terecht kunnen voor advies en ondersteuning in het geval van discriminatie. In deze brochure worden de rechten van vrouwen op dit gebied benoemd, wordt aangegeven waar zij terecht kunnen en wat zij kunnen doen als ze met deze vorm van discriminatie worden geconfronteerd.

---


<sup>1</sup> College voor de Rechten van de Mens (2012). Onderzoeksrapport 'Is het bevallen?'

# Wat is discriminatie?

---

Discriminatie is het ongelijk behandelen van (groepen) mensen op grond van kenmerken die er in een gegeven situatie niet toe doen. Volgens de wet mag je mensen niet discrimineren op grond van ras, godsdienst, seksuele gerichtheid, geslacht, handicap en/of chronische ziekte, leeftijd, levensovertuiging, nationaliteit, politieke gezindheid 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 ten gevolge van kinderwens, zwangerschap, bevalling en moederschap is wettelijk gezien discriminatie op grond van geslacht.



Zwangere sollicitanten zijn niet verplicht om dit te vertellen tijdens het sollicitatiegesprek.

Een zwangere vrouw afwijzen omdat zij de functie waarop zij solliciteert (een deel van de tijd) niet kan uitvoeren in verband met veiligheid en gezondheid is niet toegestaan.

Een afwijzing op een sollicitatie vanwege een lvf-behandeling is niet toegestaan.

# Discriminatie op de arbeidsmarkt

---

Discriminatie van zwangere vrouwen op de arbeidsmarkt kan voorkomen bij werving en selectie, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, opleiding en bevordering, bij terugkeer na zwangerschapsverlof en bij ontslag. In al deze gevallen zijn vrouwen wettelijk beschermd tegen discriminatie. Het betreft overigens niet alleen vrouwen die zwanger zijn maar ook vrouwen met een kinderwens en vrouwen met kinderen.

## Werving en selectie

Tijdens het sollicitatiegesprek mogen werkgevers alleen vragen stellen die voor de uitoefening van de functie relevant zijn. Vragen over kinderwens, zwangerschap en de wijze waarop de sollicitante de opvang van haar kind(eren) heeft geregeld zijn niet relevant voor de functie. Door deze vragen wel te stellen ontstaat het vermoeden dat de werkgever discrimineert. Deze vragen zijn vaak gebaseerd op stereotype denkbeelden en worden meestal alleen aan vrouwen gesteld omdat men verwacht dat zij voor de kinderen zorgen. Een sollicitante is niet verplicht tijdens een sollicitatiegesprek te vertellen dat zij zwanger is en een werkgever mag haar niet achteraf ontslaan omdat zij dit feit verzwegen heeft. Voor het uitzendbureau geldt dat zij zwangere vrouwen net als ieder ander moeten bemiddelen. Het is ook verboden een zwangere werkzoekende niet te bemiddelen als zij op zoek is naar tijdelijk werk.

## Arbeidsvoorwaarden

Het is de werkgever niet toegestaan om vanwege zwangerschap en tegen de zin van de werknemster in, bestaande afspraken in het arbeidscontract te wijzigen. Een werkgever mag niet zomaar het aantal uren verminderen, de functie wijzigen, een vast contract vervangen door een tijdelijk contract of de duur van een tijdelijk contract inkorten.

Een werknemster heeft tijdens haar zwangerschapsverlof geen recht op een toeslag voor beschikbaarheidsdiensten.

Werknemers ontvangen naast hun salaris soms een bonus. Of een bonus doorbetaald moet worden tijdens het zwangerschapsverlof hangt af van het soort bonus. Kan de bonus als loon worden aangemerkt dan hoeft deze tijdens het verlof niet doorbetaald te worden. Betreft het een bonus die niet als loon wordt beschouwd dan moet de bonus wel worden doorbetaald. Of een bonus als loon beschouwd wordt, moet per geval worden beoordeeld.

Het inleveren van de leaseauto in geval van zwangerschapsverlof kan ook in strijd zijn met de gelijkebehandelingwetgeving. Als een werknemer de leaseauto privé gebruikt, dan wordt het gebruik van de auto gezien als een arbeidsvoorwaarde. Als een vrouw de leaseauto ook privé gebruikt en de werkgever wilt dat zij de auto tijdens haar zwangerschapsverlof inlevert, kan dat problemen opleveren. Mannelijke collega's hoeven immers bij zwangerschap van hun vrouwen nooit hun auto in te leveren. Bij alleen zakelijk gebruik, mag de leaseauto worden ingenomen onder voorwaarden welke de partijen zijn overeengekomen.

## Arbeidsomstandigheden

De werkplek, de werklocatie, de werkdruk, de veiligheid, de maatregelen rondom gezondheid, de voorzieningen op en rond het werk en de manier waarop werknemers behandeld worden vormen de arbeidsomstandigheden van een werknemer. Zwangere werknemers mogen niet worden benadeeld bij deze arbeidsomstandigheden. Daarnaast hebben werkgevers de wettelijke verplichting zorg te dragen voor een discriminatievrije werkomgeving. Werknemers (en dus ook zwangere vrouwen) mogen op het werk niet worden gediscrimineerd door leidinggevendenden, collega's, klanten of patiënten. Zaken als pesten, negeren, ongepaste grapjes, uitsluiting, achterstelling of andere wijzen van negatieve behandeling zijn niet toegestaan.

## Opleiding en bevordering

Zwangere vrouwen mogen niet benadeeld worden bij de deelname aan opleidingen en cursussen. Zijn er promotiekansen binnen het bedrijf dan mag zwangerschap geen reden zijn om een zwangere werknemster hiervoor af te wijzen. Er mogen door het bedrijf ook geen eisen aan de promotie gesteld worden die voor zwangere vrouwen moeilijker te halen zijn dan voor andere werknemers.

## Terugkeer na zwangerschapsverlof

Nadat een werknemster terugkeert van zwangerschapsverlof heeft zij het recht om onder dezelfde arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden naar haar eigen baan terug te keren. Uitgangspunt daarbij is dat zij in haar oude functie terugkeert. Als de werknemster niet in haar oude functie kan terugkeren omdat de werkgever twijfelt of zij dit vanwege haar moederschap wel aankan dan is er wettelijk gezien sprake van discriminatie.

## Ontslag

Zwangerschap of moederschap mag niet als reden gelden voor ontslag of om een tijdelijk contract niet te verlengen. Ook het beëindigen van een arbeidscontract omdat een werknemster een lvf-behandeling ondergaat is niet toegestaan.

Een bonus voor werknemers die zich in een bepaalde periode niet ziek hebben gemeld is geen loon en moet dus wel worden betaald over de periode van het zwangerschapsverlof.

Een werkgever mag bij promotie niet eisen dat een werknemster minimaal een aantal uren in een jaar gewerkt moet hebben om voor promotie in aanmerking te komen.

# Wettelijk kader

---

In deze brochure vindt u een korte weergave van relevante nationale wetgeving. Als u een zaak aan de rechter voorlegt kunt u zich ook beroepen op een aantal internationale verdragen en Europese richtlijnen. Op de website van het College voor de Rechten van de Mens vindt u daarover meer informatie <sup>2</sup>.

In de Nederlandse Grondwet zijn fundamentele rechten vastgelegd. Deze rechten gelden voor iedereen die zich in Nederland bevindt. Artikel 1 van de grondwet is nader uitgewerkt in verschillende wetten om het recht op gelijke behandeling tussen burgers onderling te regelen. Samen vormen deze wetten de gelijkebehandelingswetgeving.

## Gelijkebehandelingswetgeving

De gelijkebehandelingswetgeving bepaalt dat er geen onderscheid mag worden gemaakt op grond van afkomst, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat en geslacht. Onder onderscheid op grond van geslacht valt ook onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap. De wet schrijft gelijke behandeling voor bij de aanbidding van een baan, bij de selectieprocedure, het aangaan en beëindigen van een arbeidsverhouding, de arbeidsvoorwaarden, het volgen van onderwijs en scholing tijdens of voorafgaand aan een arbeidsverhouding en bij de arbeidsomstandigheden.

Deze wetgeving bepaalt ook dat werkgevers hun werknemers niet mogen benadelen nadat deze hebben geklaagd over ervaren discriminatie. Uiteraard valt ook seksuele intimidatie onder deze wetgeving en is ook in dat geval wettelijk gezien sprake van discriminatie.

---

<sup>2</sup> [www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl)

## Burgerlijk Wetboek

In het Burgerlijk Wetboek is specifiek vastgelegd dat een werkgever geen onderscheid mag maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan en beëindigen van een arbeidsovereenkomst, aanbieden van opleidingen, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden en bij bevordering. Onder dit onderscheid wordt ook begrepen het verbod op onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap.

## Arbo-wet

Sinds enkele jaren is het verbod op discriminatie ook opgenomen in de Arbo-wet. Discriminatie is toegevoegd aan de lijst van onderwerpen die onder psychosociale arbeidsbelasting vallen en die stress kunnen veroorzaken. Doordat discriminatie in deze wet is opgenomen is de werkgever verplicht om beleid te voeren om discriminatie vanwege zwangerschap of moederschap te voorkomen.

## Wet op de ondernemingsraden

In de Wet op de ondernemingsraden is onder andere geregeld dat de ondernemingsraad dient te waken tegen discriminatie in de onderneming. In het bijzonder moet zij toezien op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Een zwangere werknemster kan niet verplicht worden tot werken in de nachtdienst.

## Arbeidstijdenwet

In de Arbeidstijdenwet staan onder andere afspraken over zwangerschaps- en bevallingsverlof, werktijden en overwerk, zwangerschapscontroles en het geven van borstvoeding of kolven onder werktijd.

## Arbeidsomstandighedenwet

Afspraken over veiligheid en gezondheid, hierbij valt te denken aan diverse zaken die een risico vormen voor zwangere of pas bevallen vrouwen, staan opgenomen in de Arbeidsomstandighedenwet.

## Strafrecht

Discriminatie op grond van geslacht is ook in het strafrecht terug te vinden. Discriminatie in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf is een overtreding van de wet en is strafbaar volgens artikel 429quater van het Wetboek van Strafrecht. U kunt dus ook bij de politie aangifte doen van discriminatie op grond van geslacht door een werkgever.

Moeders die hun kind borstvoeding geven of kolven hebben het recht dit onder werktijd te doen.

# Wat kunt u van de werkgever verwachten?

De werkgever mag u niet discrimineren en dient er voor te zorgen dat u niet gediscrimineerd wordt. De werkgever moet zorgen voor een discriminatievrije werkomgeving. De werkgever is verplicht de bepalingen uit de wetgeving omtrent zwangerschap en moederschap na te leven. In de praktijk blijkt echter dat niet alle werkgevers op de hoogte zijn van de wettelijke bepalingen. Ook komt het voor dat werkgevers bewust de wet overtreden en er vanuit gaan dat de gedupeerden hun rechten niet kennen en de zaak verder laten rusten.

Heeft u een klacht over discriminatie op de werkvloer dan moet de werkgever deze klacht zorgvuldig onderzoeken. Dit betekent dat alle betrokken partijen gehoord moeten worden en dat de uitkomst van dit onderzoek teruggekoppeld moet worden naar de klager. Ook moet de werkgever daar waar nodig passende maatregelen nemen. Van belang is dat voor de klager duidelijk is wat er naar aanleiding van de klacht is ondernomen. Het is aan te bevelen klachten schriftelijk bij de werkgever in te dienen.

# Heeft melden zin?

.....

**Een veel gehoorde opmerking van vrouwen die zijn gediscrimineerd vanwege hun zwangerschap of jong moederschap is dat melden geen zin heeft. Niets is minder waar!**

Een discriminatie-ervaring kan behoorlijke impact hebben. Een luisterend oor, begrip en een gesprek met een deskundige die samen met u de gebeurtenissen op een rijtje zet kan een belangrijke ondersteuning zijn in de verwerking van deze gebeurtenis. Bij een Antidiscriminatievoorziening (ADV) kunt u voor deze ondersteuning terecht.

Daarnaast kan een ADV gezamenlijk met u actie ondernemen richting werkgever, als u dat wenst. Een melding bij een ADV kan er toe leiden dat de gevolgen van discriminatie ongedaan worden gemaakt en dat u alsnog uw recht kunt halen.

Wist u dat het ook mogelijk is - al dan niet gezamenlijk met een ADV - een geval van discriminatie ter beoordeling voor te leggen aan het College voor de Rechten van de Mens? De oordelen van dit College zijn weliswaar niet bindend maar worden volgens dit College wel in ruim tweederde van de gevallen door de aangeklaagde opgevolgd. Bovendien worden de oordelen openbaar gemaakt en kan de angst voor imagoschade voor de werkgever al een preventieve werking hebben als u aangeeft dat u dit College wilt inschakelen.

Maar ook achteraf kan een oordeel van dit College effect sorteren. Onlangs heeft een vrouw een schikking getroffen met haar werkgever nadat uit een oordeel van het College bleek dat haar zwangerschap de reden was om haar contract niet te verlengen. Zij nam een advocaat in de arm en heeft uiteindelijk een half jaarsalaris bedongen.

Soms geven gedupeerden aan dat ze het vermoeden hebben dat er iets niets klopt maar dat ze het niet kunnen bewijzen. Belangrijk om te weten is dat in dit soort zaken omgekeerde bewijslast geldt, indien u in ieder geval kunt beargumenteren dat er sprake is van een redelijk vermoeden van discriminatie. Vervolgens moet de werkgever aantonen dat hij of zij niet heeft gediscrimineerd.

Een andere optie is het aanspannen van een civiele zaak bij de rechter. Het is dan wel raadzaam dat u zich laat ondersteunen door een advocaat. Hieraan zijn uiteraard kosten verbonden. Belangrijk om te weten is dat een uitspraak van een rechter wel bindend is en dat hij bijvoorbeeld kan bepalen dat de werkgever aan u een schadevergoeding moet betalen.

Het melden van discriminatie is belangrijk, voor uzelf maar ook voor anderen. Alleen door te melden kan er daadwerkelijk iets aan discriminatie worden gedaan.

Meldingen geven daarnaast waardevolle informatie en verschaffen inzicht in het fenomeen discriminatie. Als uit cijfers blijkt dat zwangere vrouwen nog steeds gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt kan er doelgericht beleid ontwikkeld worden om dit tegen te gaan. Door uw eigen ervaring te melden, helpt u mee aan de bevordering van gelijke behandeling van zwangere vrouwen op de arbeidsmarkt.

Het melden van discriminatie is belangrijk, voor uzelf maar ook voor anderen.

Alleen door te melden kan er daadwerkelijk iets aan discriminatie worden gedaan.



## Casus:

# Geen terugkeer in de eigen functie na zwangerschapsverlof

---

Een vrouw werkt als leidinggevende bij een organisatie en is zwanger van haar derde kind. Na haar zwangerschapsverlof mag zij haar leidinggevende taken niet meer uitvoeren en ook wordt haar aanvraag voor een opleiding niet in behandeling genomen. De vrouw is, door gevolg van ziekte voorkomend uit haar zwangerschap en bevalling, langdurig afwezig geweest. In een aantal documenten wordt verwezen naar deze langdurige afwezigheid en de gevolgen die deze zou kunnen hebben voor haar terugkeer naar haar functie. Voor het afwijzen van haar opleidingsaanvraag heeft de vrouw geen feiten kunnen aanvoeren. Op basis van de feiten heeft het College voor de Rechten van de Mens geconcludeerd dat de langdurige afwezigheid als gevolg van haar zwangerschap en daarmee verband houdende ziekte een rol hebben gespeeld bij de beslissing om haar niet terug te laten keren in haar functie.

In deze zaak is sprake van verboden onderscheid op grond van geslacht. [www.mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2012-59](http://www.mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2012-59)

## Wat kan ADV Limburg voor u doen?

---

Heeft u het vermoeden dat u gediscrimineerd wordt vanwege uw zwangerschap of moederschap? Neem dan contact op met ADV Limburg. ADV Limburg is een professionele, onafhankelijke organisatie op het gebied van discriminatie en ongelijke behandeling. Iedereen in Limburg die zich gediscrimineerd voelt kan bij ADV Limburg terecht voor het doen van een (anonieme) melding, advies en ondersteuning.

De consultants van ADV Limburg luisteren naar uw verhaal en zullen vragen stellen om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van hetgeen u is overkomen. Bij een gefundeerd vermoeden van discriminatie kan ADV Limburg met u actie ondernemen.

Afhankelijk van de aard van de klacht en de juridische mogelijkheden kan ADV Limburg u van advies en informatie voorzien, bemiddelen, ondersteunen bij een interne klachtenprocedure of bij het aanvragen van een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens.

Elke melding vraagt om maatwerk. Belangrijk om te weten is dat ADV Limburg zonder uw toestemming geen stappen onderneemt en dat aan onze dienstverlening geen kosten zijn verbonden.

**Heeft u geen hulp nodig?** Meldt ook dan het voorval bij ADV Limburg. U kunt dit desgewenst anoniem doen.

Elke melding is waardevol. Om discriminatie goed aan te pakken, is het belangrijk zicht te hebben op de aard en omvang van discriminatieproblemen in Limburg. Alle meldingen die bij ADV Limburg binnenkomen worden geregistreerd en opgenomen in een jaarlijkse (anonieme) rapportage. Beleidsmakers op gemeentelijk, provinciaal en landelijk niveau worden door ADV Limburg van statistieken en analyses voorzien. Op basis van deze rapportage kunnen er maatregelen worden genomen om discriminatie aan te pakken en te voorkomen.

# Waar kunt u terecht voor informatie en advies?

---

Bent u gediscrimineerd, getuige van een voorval of heeft u vragen over discriminatie en ongelijke behandeling? Neemt u dan contact met ons op.

## ADV Limburg

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

t: 043 - 321 8489 (lokaal tarief)

t: 0900 235 4354 (€ 0,10 per minuut)

e: [meldpunt@advlimburg.nl](mailto:meldpunt@advlimburg.nl)

i: [www.advlimburg.nl](http://www.advlimburg.nl)

## Nuttige adressen

### College voor de Rechten van de Mens

Postbus 16001  
3500 DA Utrecht  
t: 030-888 3888

i: [www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl)

### FNV Bondgenoten

[www.bondgenoten.nl](http://www.bondgenoten.nl)

Brochure: "Alles over werk en zwangerschap"

## Casus:

# Ontslag vanwege zwangerschap

---

Een vrouw is via een uitzendbureau, waarbij zij in dienst is, te werk gesteld bij een bedrijf. Nadat zij drie weken heeft gewerkt en begonnen is met een interne opleiding, stelt zij het uitzendbureau op de hoogte van het feit dat ze zwanger is. In dezelfde week meldt zij zich twee keer ziek. Kort daarop beëindigt het bedrijf de samenwerking. Het bedrijf heeft tegen het uitzendbureau gezegd dat ze van plan waren om de vrouw in te huren tot minimaal haar zwangerschapsverlof, maar dat ze gezien haar ziekmeldingen in een korte periode hiervan afzagen. Het uitzendbureau wist echter dat het bedrijf van plan was om de vrouw voor de duur van een project drie jaar in te lenen. Het uitzendbureau had dus kunnen vermoeden dat de zwangerschap van de vrouw wel degelijk een rol heeft gespeeld bij de beëindiging van het contract en had zich beter moeten informeren over de werkelijke reden van ontslag. Het uitzendbureau heeft de vrouw onvoldoende beschermd tegen onderscheid op grond van geslacht door het betreffende bedrijf.

In deze zaak is sprake van verboden onderscheid op grond van geslacht. [www.mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2012-190](http://www.mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2012-190)



### ADV Limburg

Looiersgracht 4, 6211 JK Maastricht

Buitenop 8, 6041 LA Roermond

**e:** meldpunt@advlimburg.nl

**t:** 043 - 321 8489 (lokaal tarief)

**t:** 0900 235 4354 (€ 0,10 per minuut)

**i:** www.advlimburg.nl

### U kunt ons ook volgen op:



AntidiscriminatievoorzieningLimburg



twitter.com/#!/ADVLimburg



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

## Direct melden



Mede gesubsidieerd door de Provincie Limburg

provincie limburg

