

Casussen – Wijzen van klachtbehandeling I

Registratie

Een homoseksueel paar beschrijft in een anonieme brief hoe zij door hun autochtone buurtgenoten in extreme mate worden lastig gevallen en gediscrimineerd. Een andere man stuurt een anonieme brief waarin hij stelt dat zijn Turkse collega zou worden gediscrimineerd door zijn leidinggevende. Een uitgebreide anonieme brief van buurtgenoten beschrijft hoe een gehandicapt echtpaar door andere buurtgenoten getreiterd en gediscrimineerd wordt. ADV Limburg ontving diverse anonieme brieven waarin discriminatie werd gemeld. Dergelijke meldingen worden louter geregistreerd, althans, als de melding voldoende serieus lijkt te zijn en het minimum aantal relevante gegevens aanwezig is.

Advies en informatie

Een slechtziende vrouw met blindengeleidehond blijkt niet welkom in een restaurant. De restauranteigenaar wil geen honden in zijn etablissement hebben. Zij neemt contact op met ADV Limburg. Mw. wil weten hoe ze dit dient te beoordelen en wat ze hier zelf aan kan doen. ADV Limburg informeert de vrouw en adviseert haar weer contact op te nemen met de eigenaar. Hij houdt evenwel voet bij stuk. ADV Limburg adviseert de vrouw vervolgens met de lokale afdeling van Horeca Nederland contact op te nemen. Ook daar is men verbolgen. Horeca Nederland neemt contact op met de betreffende eigenaar. De eigenaar gaat uiteindelijk overstag, verandert zijn beleid en mevrouw is in de toekomst welkom met haar blindengeleidehond.

Casussen – Wijzen van klachtbehandeling II – Bemiddeling

.....

Beleidsbeïnvloeding

.....

Een man, oorspronkelijk uit Eritrea, wordt als enige allochtone werknemer op werkvloer van een klein bedrijf door collega's onheus bejegend en ook wordt op een dag zijn jas kapot gesneden. Hij beklagt zich bij zijn baas over discriminatie. De baas is wars van discriminatie, maar weet volgens cliënt hem toch niet voldoende te steunen, noch de daders afdoende aan te spreken. ADV Limburg treedt in contact met de eigenaar van het bedrijf en geeft hem tips voor de aanpak van het probleem en spreekt af een gedragscode voor ongewenst gedrag voor de man en zijn bedrijf op te stellen.

Twee Marokkaanse vrouwen melden dat hen niet wordt toegestaan met hoofddoek op te sporten in een fitnesscentrum. Ook op de website van het fitnesscentrum staat in de huisregels te lezen dat hoofdbedekking verboden is. ADV Limburg schrijft een brief maar ontvangt geen reactie. De rappelbrief leidt evenmin tot een reactie. Vervolgens neemt de klachtbehandelaar telefonisch contact op met de (Turkse) eigenaar en heeft een gesprek met de man. De klachtbehandelaar wijst de eigenaar op het feit dat dergelijk handelen in strijd is met de Nederlandse wet en verzoekt hem het beleid aan te passen. De man geeft uiteindelijk aan dat hij het beleid zal veranderen en dat vrouwen ook met hoofddoek aldaar zullen mogen sporten. De eigenaar laat ook de huisregels op de eigen website aanpassen.

Een homoseksuele man wordt naar eigen zeggen door een collega badinerend bejegend op grond van zijn homoseksualiteit. De man voelt zich door deze collega sowieso regelmatig vervelend bejegend en behandeld. Die collega vindt dat hij op zijn werkplek niet thuishoort en maar als kapper, in een kledingzaak of in de zorg moet gaan werken. De man kaart dit aan bij zijn leidinggevende en vindt daar naar eigen zeggen onvoldoende gehoor en steun. De opmerking wordt niet als discriminatoir erkend. Hij neemt contact op met ADV Limburg. ADV Limburg treedt in contact met het bedrijf en neemt de situatie door het reeds bij de zaak betrokken Hoofd Personeelszaken. De man begrijpt nu beter waar het pijnpunt zit, beseft dat de opmerking wel degelijk als discriminatoir beoordeeld kan worden en zal op basis van dit besef zowel richting werknemer en collega passend reageren.

Een vrouw voldoet aan alle functie-eisen voor een vacature als screeningslaborant en solliciteert. Zij wordt vervolgens voor een gesprek uitgenodigd. Zij brengt in het gesprek tevens ter sprake dat ze fibromyalgie heeft in haar onderarm. Dat feit wordt in eerste instantie niet als belemmering voor het vervullen van de vacature benoemd en haar wordt gezegd dat zij in principe een geschikte kandidaat geacht wordt. Toch ontvangt zij een aantal dagen later een brief waarin staat dat de aandoening ene belemmering is en zij niet zal worden aangenomen. Zij neemt contact op met ADV Limburg en de klachtbehandelaar bemiddeld voor haar door het schrijven van een brief naar de betreffende werkgever. De werkgever biedt excuses aan en stelt voor de sollicitatie en de persoonsgegevens van mevrouw in portefeuille te houden voor een volgende vergelijkbare vacature.

Casussen – Wijzen van klachtbehandeling III – Bijstaan in procedures

.....

Een Afrikaanse man solliciteert bij een taxibedrijf. Hij wordt afgewezen voor de functie van taxichauffeur omdat zijn beheersing van het Nederlands onvoldoende zou zijn en omdat hij geen lokaal dialect spreekt. De man spreekt naar zijn idee meer dan voldoende Nederlands en kent taxichauffeurs bij dat bedrijf die geen lokaal dialect spreken. Cliënt voelt zich afgewezen vanwege zijn afkomst en dient een klacht in bij ADV Limburg. De klachtbehandelaar neemt contact op met het taxibedrijf. Na een persoonlijk onderhoud met de directeur en de terugkoppeling naar cliënt komen cliënt en wederpartij niet nader tot elkaar. Cliënt en ADV Limburg besluiten de zaak voor te leggen aan de Commissie Gelijke Behandeling. De commissie oordeelt dat sprake is van ongelijke behandeling op grond van ras. De wederpartij biedt daarop excuses aan en stelt voor de mogelijkheden voor een baan nader te onderzoeken.

Vier vrouwen melden dat zij een lager salaris ontvangen dan een man die dezelfde functie heeft als zij. De vijf zijn tegelijkertijd begonnen en hebben hetzelfde niveau van kennis en ervaring. De vrouwen hebben de klacht voorgelegd aan de Commissie Gelijke Behandeling, maar achten zich niet competent genoeg hun zaak tijdens de zitting bij deze commissie te bepleiten. Zij nemen contact op met ADV Limburg. De klachtbehandelaar spreekt met de vrouwen, onderzoekt de zaak en neemt de taak op zich deze vrouwen bij te staan in de procedure. De Commissie Gelijke Behandeling oordeelt dat sprake is van ongelijke behandeling op grond van geslacht. De vrouwen krijgen uiteindelijk een financiële compensatie aangeboden door het bedrijf.

Een autochtone islamitische vrouw wordt samen met haar Nederlands-Marokkaanse zoontje op een voetbalveld discriminatoir beledigd door familie van een teamgenootje van haar zoontje. De vrouw neemt contact op met ADV Limburg. De klachtbehandelaar adviseert de kwestie in de sfeer van bemiddeling op te lossen. Als blijkt dat de wederpartij niet bereid is tot bemiddeling, kiest de vrouw ervoor aangifte te doen bij de politie. De politie stelt volgens de vrouw in eerste instantie dat aangifte niet mogelijk zou zijn. De klachtbehandelaar neemt contact op met de politie en een afspraak voor aangifte wordt gemaakt. De klachtbehandelaar begeleidt de vrouw en ondersteunt haar bij het doen van aangifte. De vrouw is blij dat ze toch aangifte heeft kunnen doen en dat ze niet alleen door ADV Limburg maar uiteindelijk ook door de politie serieus is genomen.