

# Jaarverslag 2015

Bureau Discriminatiezaken Kennemerland  
Postbus 284  
2000 AG Haarlem

023-5315842  
[info@bdkennemerland.nl](mailto:info@bdkennemerland.nl)  
[www.bdkennemerland.nl](http://www.bdkennemerland.nl)

# Inhoudsopgave

---

<i>Voorwoord</i>	<b>3</b>
<b>1. Inleiding en samenvatting</b>	<b>4</b>
<b>2. Klachtbehandeling</b>	<b>7</b>
<b>3. Registratie</b>	<b>16</b>
<b>4. Onderzoek en monitoring</b>	<b>17</b>
<b>5. Voorlichting en projecten</b>	<b>20</b>
<b>6. Advies en beleid</b>	<b>23</b>
<b>Bijlagen</b>	
1. Bestuur en medewerkers	25
2. Overzicht klachten en meldingen 2015	26
3. Voorlichtingen / Trainingen / Gastlessen	29

# V Voorwoord

---

Het recht op gelijke behandeling en het verbod op discriminatie zijn grondrechten en mensenrechten. Die moeten beschermd en gewaarborgd worden; wanneer schending plaatsvindt, moet er gehandeld worden om die schending ongedaan te maken en er voor te zorgen dat het in de toekomst niet weer gebeurt.

Het Bureau Discriminatiezaken zet zich met overtuiging in om dit te realiseren en zal dit ook blijven doen.

Het jaar 2015 stond voor het BD in het teken van de arbeidsmarkt, veel voorlichtingen op basisscholen en een daling van het aantal klachten. Ook zaten we volop in de discussie over vluchtelingen en islamofobie.

Er leken over dat onderwerp twee blokken in de samenleving te bestaan en die gingen beiden vrij ver in het veroordelen van het andere blok. De sociale media werden weer ingezet om de eigen mening meestal ongezoeten te verkondigen. Demonstraties, voor of tegen de komst van vluchtelingen, en berichten in de media voedden de angst en ongerustheid, maar ook de weerstand tegen een open samenleving.

Wij voelden ons, zoals wel vaker, geroepen tot nuancering over en weer: houd rekening met gevoeligheden, probeer je te verplaatsen in de ander, discussieer over de inhoud zonder in extremen te vervallen.

Wij hebben sterk de indruk dat polarisatie weer verder is toegenomen.

Het voorkómen en bestrijden van vooroordelen en discriminatie is dus nog steeds hard nodig. Dat verbaast ons niet, maar de heftigheid van de discussie en de polarisatie van de standpunten verbaasden ons wel. De reëel ervaren angst en ongerustheid erkennen we en willen we proberen weg te nemen, omdat die niet altijd gebaseerd zijn op de realiteit.

Duidelijk is dat de rijksoverheid vanuit verschillende ministeries zich bewust is van de rol die Anti Discriminatie Voorzieningen (ADV's) spelen en dat brengt met zich mee dat ze ons betrekken bij diverse bijeenkomsten, trajecten en overleggen.

Wij zijn daar blij mee, want het betekent dat erkend wordt dat discriminatie een probleem is in de samenleving en dat het landelijke netwerk van ADV's een deskundige partner is in de aanpak daarvan. Wij werken daarnaast aan bewustwording op een lager en regionaal niveau en pleiten voor een gezamenlijke aanpak waarvoor wij kennis en deskundigheid aanleveren om discriminatie en vooroordelen te voorkomen.

Wij hebben als BD Kennemerland opnieuw een goed en vruchtbaar jaar achter de rug, waarop we met trots mogen terugkijken.

Dit verslag geeft inzicht in meldingen inzake discriminatie en ongelijke behandeling (hoofdstuk 2), de registratie en rapportage daarvan (hoofdstuk 3), onderzoek en monitoring (hoofdstuk 4), activiteiten gericht op voorlichting en bewustwording (hoofdstuk 5) en advies en beleid (hoofdstuk 6). Wat we gedaan hebben op het terrein van de arbeidsmarkt in het kader van onze speciale focus daarop, loopt als een rode draad door dit verslag. Een inleidende samenvatting staat in het eerste hoofdstuk.

# 1. Inleiding en samenvatting

---

De missie van het bureau is:

*het Bureau Discriminatiezaken Kennemerland zet zich in voor een gelijke behandeling van iedereen; artikel 1 van de Grondwet wordt getoetst en bewaakt. Het Bureau Discriminatiezaken is een expertisecentrum dat activiteiten en strategieën ontwikkelt om discriminatie en ongelijke behandeling tegen te gaan en tolerantie te bevorderen.*

Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet ligt aan de basis:

*Allen die zich in Nederland bevinden worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.*

Vijf kerntaken dragen er zorg voor dat de missie gerealiseerd wordt:

- klachtbehandeling
- registratie
- onderzoek en monitoring
- voorlichting en projecten
- advies en beleid

Het BD blijft het belang van het bestaan van een instelling die zich inzet voor een gelijke behandeling van iedereen onderstrepen.

Ook de landelijke overheid ziet een belangrijke en prominente rol weggelegd voor Anti Discriminatie Voorzieningen (ADV's) op het gebied van discriminatiebestrijding, het streven naar gelijke behandeling van eenieder die in Nederland verblijft, het bevorderen van integratie en daarmee samenhangend het tegengaan van uitsluiting en radicalisering. De ADV's worden dan ook nadrukkelijk genoemd in plannen van aanpak en actieplannen die afzonderlijke ministeries of het kabinet opstellen om discriminatie in het algemeen of op een specifieke grond of terrein aan te pakken<sup>1</sup>.

Vanuit de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) zijn ADV's partners voor gemeentes. De Wga bepaalt immers dat gemeentes hun burgers toegang moeten bieden tot een onafhankelijke voorziening die discriminatie bestrijdt. Met het oog op het strafrecht is een ADV een partner voor de politie en het Openbaar Ministerie. Samenwerking tussen die ketenpartners is vastgelegd in de Aanwijzing discriminatie, opgesteld door het College van Procureurs Generaal. In 2016 wordt een nieuw en verdergaand samenwerkingsconvenant van kracht. In de naleving van de Algemene Wet Gelijke Behandeling werken de ADV's samen met het College voor de Rechten van de Mens.

## *Maatschappelijke rol*

Discriminatie is bij wet verboden. Justitie is uiteraard de instantie die de wet handhaaft, maar ook het BD heeft hier een rol in. Veel mensen voelen zich gediscrimineerd, maar lang niet altijd is in juridische zin sprake van discriminatie. Ook andersom komt voor: er is sprake van discriminatie, maar door degene die ermee te maken heeft, wordt dit niet als zodanig opgevat. Door te luisteren, uit te leggen en toe te lichten, wijst het BD mensen op hun rechten en plichten of wordt de angel uit een conflict gehaald. Doordat wij zelfstandig en

---

<sup>1</sup> zie bijvoorbeeld het "Nationaal Actieprogramma tegen discriminatie", namens de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, januari 2016

onafhankelijk zijn en preventief en oplossend werken, zijn wij een deskundige en betrouwbare partner met een andere rol dan de politie heeft. De meeste (gevoelens van) discriminatie zijn niet langs juridische weg op te lossen.

Discriminatie maakt ook inbreuk op een gevoel van veiligheid. Wanneer mensen zich onveilig voelen, presteren ze minder goed, of dat op school is of op hun werk, en voelen ze zich minder goed, zodat hun bijdrage aan de participatiesamenleving afneemt.

### *Meldingen*

Bij het bureau is het aantal meldingen in 2015 flink gedaald ten opzichte van het aantal in 2014; 442 meldingen in 2014 en 204 meldingen dit jaar. De daling is voor een groot deel toe te schrijven aan een piek in het aantal klachten dat in 2014 is binnengekomen over uitspraken van de heer Wilders. In het volgende hoofdstuk wordt nader op de cijfers ingegaan.

Los van het aantal meldingen echter hebben de ADV's een veel breder takenpakket en daarmee is hun bestaansrecht en noodzaak gewaarborgd.

Het BD blijft vinden dat het doen van melding erg belangrijk is. Pas als je meldt, gebeurt er iets. Met de signalen wordt maatwerk op het gebied van voorlichting, advies en onderzoek ontwikkeld en geleverd. Daarnaast draagt het bij aan zelfredzaamheid en zelfvertrouwen van mensen en aan sociale cohesie in de samenleving. Zo hebben de verschillende kerntaken een wisselwerking op elkaar en versterken ze elkaar.

### *Preventie*

Het BD hecht veel waarde aan het geven van voorlichting. Wij willen ermee bereiken dat mensen meer begrip krijgen voor mensen die anders zijn om wat voor reden dan ook. Dat brengt meestal meer verdraagzaamheid met zich mee en inzicht in het feit dat iedereen wel eens geconfronteerd kan worden met discriminatie, omdat je altijd wel tot een bepaalde groep behoort.

Voorlichting gebeurt vaak in de vorm van gastlessen op scholen, zodat grotere groepen bereikt worden.

In 2015 zijn we op veel basisscholen geweest met de 'vooroordelenkoffer' en waren we als museumdocent betrokken bij het Teylers Museum naar aanleiding van de tentoonstelling "Op het eerste gezicht".

Verder namen we een grote rol in maatschappelijke discussies, waaronder die over vluchtelingen, moslimdiscriminatie en Zwarte Piet.

### *Onderzoek en monitoring*

Niet alleen wij, maar ook overheden willen een zo compleet mogelijk inzicht in wat er speelt aan discriminatie. Ongelijke behandeling ontwricht de samenleving zowel op micro- als meso- als macroniveau. Om een overzicht te realiseren, hebben onderzoek en monitoring een onmisbare functie.

De resultaten van onderzoeken dienen op hun beurt als uitgangspunt voor advies, voorlichting en projecten. Door het publiceren van onderzoeken, bijvoorbeeld in de vorm van een rapportage of van een 'fact sheet', is er aandacht bij beleidsmakers en kunnen wij, onderbouwd, zaken aan de kaak stellen. In 2015 hebben we onder meer onderzoek naar de veiligheidsgevoelens onder LHBT's en naar kennis over en ervaring met discriminatie onder ondernemingsraden gedaan.

Monitoring was vooral gericht op gesprekken en bijeenkomsten met migrantenorganisaties en andere belangenorganisaties over hun positie op de arbeidsmarkt.

Het Bureau Discriminatiezaken heeft een herkenbare positie in het maatschappelijk middenveld en groeit nog steeds qua deskundigheid en qua verankering in de maatschappij.

Door de keuze voor het themagerichte werken, in 2015 met discriminatie op het terrein van de arbeidsmarkt, zijn concrete doelen gerealiseerd en afspraken gemaakt voor de korte en lange termijn.

Het BD is goed zichtbaar geweest, gaat veelvuldig het veld in en heeft opnieuw meer van zich laten horen.

Het BD kijkt met een positieve blik op haar werk en activiteiten in het jaar 2015 terug. Voor suggesties en adviezen om zaken te verbeteren, staan wij altijd open.

## 2. Klachtbehandeling

---

Eén van de kernactiviteiten van het BD is de behandeling van klachten en meldingen inzake discriminatie en ongelijke behandeling. Naast registratie van alle klachten en meldingen is klachtbehandeling een in de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) vastgelegde taak.

Het BD is een laagdrempelig bureau. Dienstverlening aan mensen die een klacht of melding indienen, is voor hen kosteloos. Het bureau is alle werkdagen geopend en is dan zowel fysiek als telefonisch bereikbaar. Middels diverse communicatiemiddelen, zoals email, website, app en telefonisch antwoordapparaat kunnen mensen ook buiten kantooruren contact opnemen.

Het BD werkt conform een landelijk vastgesteld klachtenprotocol. De werkwijze is tot stand gekomen na jaren van ervaring; het protocol is leidend en het hanteren ervan een lidmaatschapsvoorwaarde voor de bureaus die lid zijn van de landelijke branchevereniging. Het BD heeft een eigen verantwoordelijkheid en stelt zich onafhankelijk op; waar mogelijk zal het de klacht of melding onderzoeken. Vervolgens wordt bepaald of de zaak verder in behandeling wordt genomen door vervolgstappen te ondernemen. Wanneer een wederpartij bekend is, dan wordt die aangeschreven met de vraag om zijn of haar visie op de melding: er zitten immers altijd twee kanten aan een verhaal. Hoor en wederhoor is voor het BD van groot belang. Op die manier is een onafhankelijk oordeel over een klacht mogelijk.

In dit hoofdstuk komen de in 2015 binnengekomen klachten en meldingen aan de orde. Om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van discriminatie in onze regio zijn ook de discriminatiemeldingen bij de politie in de regio Kennemerland in deze rapportage meegenomen.

We schetsen een beeld van het soort klachten dat is binnengekomen bij het BD, op welke maatschappelijke terreinen deze zich hebben afgespeeld en er wordt gekeken naar ontwikkelingen in de afgelopen drie jaar. Concrete voorbeelden geven inzicht in de variëteit van de meldingen.

Jaarlijks wordt een landelijke rapportage opgesteld met cijfers van alle Anti Discriminatie Voorzieningen (ADV's). Deze rapportage komt tot stand door een samenwerking tussen de ADV's en een externe onderzoeker.

Daarnaast zal dit jaar voor de tweede maal een regionale rapportage verschijnen. Deze rapportage wordt geschreven over voorkomende discriminatie in de politie eenheid Noord-Holland. Het BD werkt hierin samen met de politie en de twee collegabureaus in Zaanstreek/Waterland en Noord-Holland Noord. Daarin staat ook een nadere analyse van de cijfers; de analyse in dit jaarverslag is daarom beperkt.

Wat viel op in 2015?

- Het aantal discriminatieklachten dat in 2015 is binnengekomen bij het BD Kennemerland is weer genormaliseerd en komt op 204 klachten. De oorzaak van het hoge aantal klachten in 2014 lag deels bij de 184 meldingen die binnenkwamen over uitspraken van de heer Wilders tijdens een bijeenkomst voor de gemeenteraadsverkiezingen in maart 2014. Na aftrek van deze meldingen stond de teller in 2014 op 258. Nog steeds een hoog aantal klachten in vergelijking met voorgaande jaren. In 2015 is er derhalve sprake van een daling van het aantal klachten van 20%.

- Top 3 meeste discriminatieklachten op grond: 1. Ras/afkomst; 2. Godsdienst; 3. Seksuele gerichtheid.
- De meeste klachten bij het BD gaan vanouds over rassendiscriminatie. Dit zijn vooral klachten gerelateerd aan etniciteit of afkomst (106). Een aantal keer worden mensen beledigd vanwege hun huidskleur. Hoewel veel in het nieuws in 2015, werd antisemitisme weinig gemeld (2). Wel kwamen er tien meldingen binnen over bekladdingen met hakenkruisen. Dit gebeurde in de meeste gevallen op willekeurige objecten of muren.
- Opnieuw is er een stijging van het aantal klachten op grond van godsdienst: van 20 klachten in 2014 naar 24 in 2015. Op één incident na gaat het allemaal om moslimdiscriminatie.  
De incidenten die gericht zijn tegen moslims speelden zich voornamelijk af in de openbare ruimte. Het betrof in zeven gevallen vrouwen met een hoofddoek. Het BD registreerde vijf keer stickeracties of spandoeken.
- Het aantal discriminatieklachten op grond van (homo)seksuele gerichtheid is met 19 klachten gelijk gebleven, maar blijft relatief gezien hoog. Het is opvallend dat vrijwel alle gemelde incidenten gericht zijn tegen homoseksuele mannen. Buren en wijkbewoners zorgen voor veel onveiligheid bij homoseksuelen (9); ook spelen incidenten zich af in de openbare ruimte.
- Het aantal klachten over handicap/chronische ziekte is zowel relatief als absoluut licht gestegen. De klachten doen zich vooral voor op de arbeidsmarkt (werving en selectieprocedures) en in het onderwijs.
- Er is sprake van een sterke daling van het aantal klachten op grond van leeftijd en geslacht op de arbeidsmarkt.
- Naast klachten die het BD zelf behandelt zijn er in 2015 door andere ADV's 20 discriminatieklachten behandeld die zich afspeelden in Kennemerland<sup>2</sup>. Voor het complete beeld over discriminatie in de regio Kennemerland worden deze klachten meegeteld.

#### *Aantal discriminatieklachten in 2015 genormaliseerd*

In 2015 kwamen bij het BD 204 klachten binnen over ongelijke behandeling, belediging en discriminatie. Een aantal dat vergelijkbaar is met de jaren in de periode 2009-2013. In 2014 was sprake van een historisch hoog aantal discriminatieklachten, mede door de 184 meldingen over uitspraken van PVV-leider Geert Wilders ("minder, minder Marokkanen"). Na aftrek van de meldingen over Wilders was het aantal klachten in 2014 met 258 nog altijd flink hoger dan in eerdere jaren<sup>3</sup>.

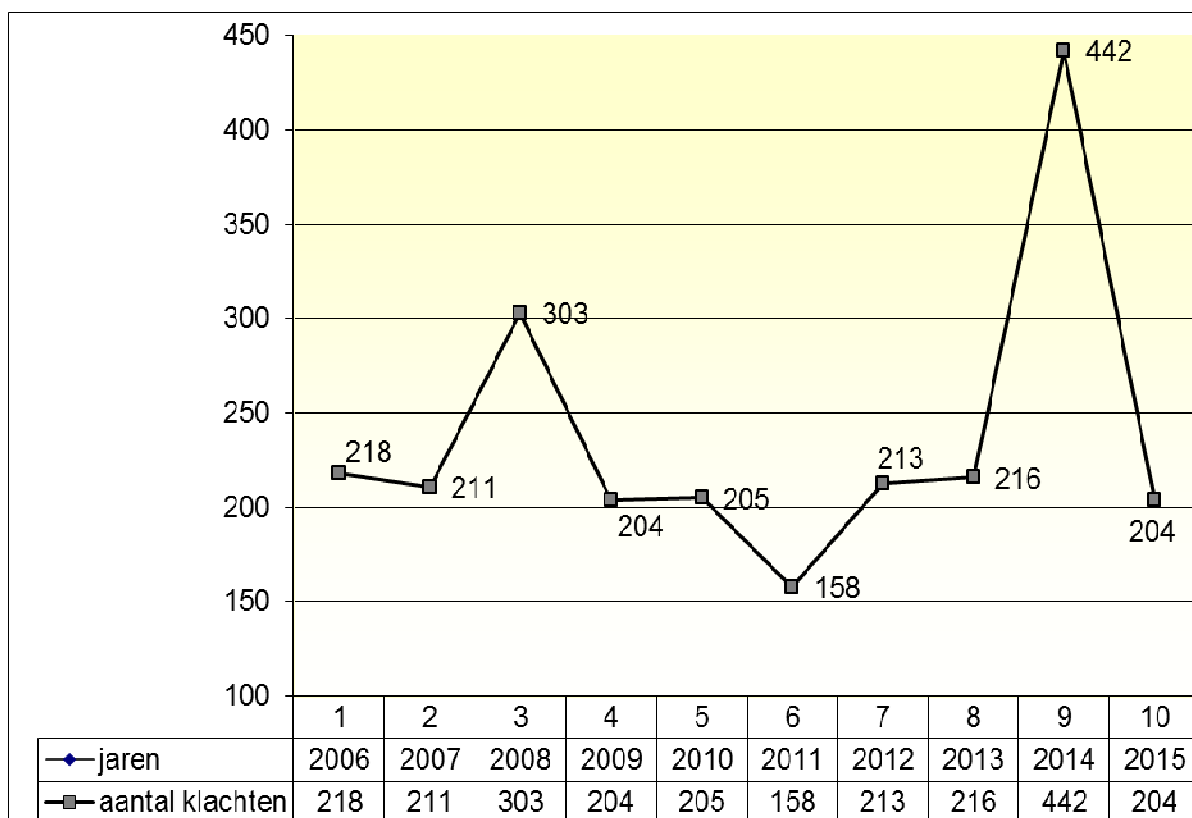
We bespreken in de komende paragrafen de belangrijkste ontwikkelingen.

Grafiek 1. Aantal geregistreerde klachten bij Bureau Discriminatiezaken Kennemerland 2005-2015.

<sup>2</sup> De woonplaats van de melder is leidend voor welk ADV de klacht in behandeling neemt. Bijvoorbeeld: als de melder in Alkmaar woont en iets heeft meegemaakt in Haarlem, dan wordt de klacht in behandeling genomen door de ADV die in Alkmaar werkt.

<sup>3</sup> Met uitzondering van 2008, dat was een 'landelijk campagnejaar'.





Bron: klachtenregistratie, Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

Het gemiddeld aantal geregistreerde discriminatieklachten per jaar lag de afgelopen tien jaar op 238.

#### *Klachten naar discriminatiegrond: sterke toename moslimdiscriminatie*

In artikel 1 van de Grondwet, het Wetboek van Strafrecht en de Algemene Wet Gelijke Behandeling staan verschillende gronden waarop gediscrimineerd kan worden.

De discriminatiegronden die het BD aan de hand hiervan onderscheidt in de klachtbehandeling en registratie<sup>4</sup> staan in onderstaande tabel.

Tabel 1. Klachten naar discriminatiegrond

<b>Gronden</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>
Ras/afkomst/huidskleur (1)	120	55%	321 <sup>(2)</sup>	72%	114	56%
Godsdienst (3)	12	6%	20	5%	24	11%
Seksuele gerichtheid	21	10%	19	4%	19	9%
Handicap/chronische ziekte	9	4%	9	2%	11	5%
Leeftijd	25	11%	33	7%	10	5%
Geslacht	13	6%	19	4%	10	5%
Nationaliteit	5	2%	5	1%	5	2%
Politieke overtuiging	1	1%	0	-	0	-
Burgerlijke staat	0	-	0	-	0	-
Levensovertuiging	0	-	0	-	1	1%
Arbeidsduur/arbeidscontract	0	-	1	-	0	-
Niet wettelijke gronden	14	6%	18	4%	11	5%
<b>Totaal</b>	<b>220</b>	<b>100%</b>	<b>445</b>	<b>100%</b>	<b>205</b>	<b>100%</b>

Bron: klachtenregistratie Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

<sup>4</sup> In een landelijk registratiesysteem dat alle Anti Discriminatie Bureaus gebruiken.

- (1) inclusief antisemitisme 2x, in 2014 (10x), in 2013 (8x)
- (2) inclusief 184 klachten over Wilders, na aftrek hiervan resteren 137 klachten
- (3) inclusief moslimdiscriminatie 22x, in 2014 (17x), in 2013 (8x)

Soms is sprake van meer discriminatiegronden per klacht. Daarom is het aantal gronden in 2015 één hoger dan het totale aantal klachten.

### Rassendiscriminatie

De meeste klachten bij Bureau Discriminatiezaken betreffen vanouds rassendiscriminatie. De discussie over de rol van Zwarte Piet bij het Sinterklaasfeest was ook dit jaar nog heftig, hoewel minder dan de jaren ervoor. Deze werd, naar het leek, vooral uitgevochten in de (sociale) media en leidde tot twee klachten bij het BD.

Hakenkruisbekladdingen op willekeurige objecten vallen volgens richtlijnen van het Landelijk Expertisecentrum Discriminatie (LECD) van het Openbaar Ministerie niet onder antisemitisme. De motieven van de daders zijn vaak onduidelijk, de bekladding is vaak in combinatie met iets anders. Het is niet tegen een persoon gericht (niet intentioneel) en het gaat ook niet om doelbekladdingen (joodse monumenten of woningen van joodse bewoners). In de tweede helft van 2013 zagen we een toename van het aantal hakenkruisbekladdingen. Deze ontwikkeling zette zich door in 2014: er werd toen vijftien maal melding van gemaakt. In 2015 registreerde het BD tien hakenkruisbekladdingen. Er is melding gemaakt van twee antisemitische incidenten.

### Godsdienst

Bij het aantal klachten over godsdienst doet zich opnieuw een stijging voor: van 20 klachten in 2014 naar 24 in 2015. Vorig jaar was ook al sprake van een toename. Relatief gezien is zelfs sprake van een ruime verdubbeling.

Op één incident na gaat het allemaal om islamofobie of moslimdiscriminatie.

De islamofobie-incidenten in 2015 speelden zich voornamelijk af in de openbare ruimte (11x). Het betrof in zeven gevallen vrouwen met een hoofddoek. Het BD registreerde vijf keer stickeracties of spandoeken, die anti-islam teksten lieten zien.

### (Homo)seksuele gerichtheid

Het absolute aantal is met 19 klachten gelijk gebleven, relatief gezien is dit een toename. Vrijwel alle incidenten zijn gericht tegen homoseksuele mannen en vinden vooral plaats in de eigen woonomgeving (9) en in de openbare ruimte (4). Er is in 2015 één melding binnen gekomen van vrouwen.

Het BD doet jaarlijks apart onderzoek onder homoseksuele mannen, lesbiennes en biseksuelen (LHB's) in Kennemerland op het terrein van veiligheid en tolerantie: het Pink Panel.

### Leeftijd en Geslacht

De meldingen op deze gronden zijn beide opvallend gedaald. Ze spelen zich vrijwel altijd af op de arbeidsmarkt. Een mogelijke verklaring zou, wat leeftijd betreft, kunnen zijn dat werkgevers steeds beter weten dat uitsluiting op grond van leeftijd niet mag. In personeelsadvertenties staan veel minder vaak leeftijdscategorieën genoemd. Werkzoekenden die vermoeden dat ze niet aangenomen worden vanwege hun leeftijd, zijn wellicht moedeloos geworden en melden het niet meer.

### Casus

Een jonge vrouw wordt op het werk via sms-berichtjes seksueel lastiggevallen door een leidinggevende. Seksuele intimidatie valt onder verboden onderscheid op grond van geslacht. Ze gaat hier niet op in en wanneer ze een relatie krijgt met een collega begint de betreffende leidinggevende

erg onaangenaam gedrag te vertonen. Hij levert steeds vaker commentaar op haar werk en vernedert haar in bijzijn van collega's. Ze raakt hierdoor erg overstuur en neemt contact op met ons bureau. Naar aanleiding van ons contact met de directie over deze zaak wordt een mediation-traject ingezet en uiteindelijk is de arbeidsovereenkomst met een goede financiële compensatie verbroken. Cliënte heeft een nieuwe baan en is erg tevreden.

#### *Klachten naar maatschappelijk terrein:*

*openbare ruimte overtreft arbeidsmarkt, veel klachten over discriminatie op de werkvloer*

Discriminatie kan zich op verschillende plekken in de maatschappij voordoen. In tabel 2. zijn de klachten uitgesplitst naar maatschappelijk terrein.

Tabel 2. Klachten naar maatschappelijk terrein

	2013	%	2014	%	2015	%
Openbare ruimte	41	19%	64	15%	53	26%
Arbeidsmarkt	49	23%	65	15%	51	25%
Buurt/wijk	26	12%	23	5%	21	10%
Commerciële dienstverlening	22	10%	21	5%	18	9%
Onderwijs	17	8%	12	3%	15	7%
Collectieve voorzieningen	9	4%	16	4%	10	5%
Media en reclame	2	1%	9	2%	10	5%
Politie / Vreemdel.dienst / OM	5	3%	9	2%	8	4%
Sport en recreatie	1	1%	7	1%	6	3%
Publieke en politieke opinie	29	13%	192*	44%	3	1,5%
Privé-sfeer	6	3%	5	1%	3	1,5%
Huisvesting	2	1%	9	2%	1	0,5%
Horeca	2	1%	10	2%	1	0,5%
Justitie / Justitiële inrichtingen	2	1%	0	-	0	-
Overig	3	1%	0	-	4	2%
<b>Totaal</b>	<b>216</b>	<b>100%</b>	<b>442**</b>	<b>100%</b>	<b>204</b>	<b>100%</b>

Bron: klachtenregistratie Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

\* Waarvan Wilders-klachten: 184

\*\* Exclusief Wilders-klachten: 257

#### Openbare ruimte

Het aantal klachten over incidenten in de openbare ruimte blijft hoog en is relatief zelfs sterk gestegen. In 2015 kwamen hierover 53 klachten binnen, meer dan over de arbeidsmarkt.

Mensen worden op straat discriminerend uitgescholden, bespuugd, gepest of mishandeld, in de meeste gevallen vanwege hun afkomst, seksuele gerichtheid of godsdienst.

In het laatste geval zijn het vooral vrouwen met een hoofddoek die, herkenbaar als moslima, worden uitgescholden of negatief worden toegeroepen met de toevoeging: "rot op naar je eigen land".

Bekladdingen worden ook toegerekend aan de openbare ruimte.

Het merendeel van de bekladdingen betreft hakenkruisen, maar in vier gevallen ging het om beledigende bekladdingen of bekrassingen als homo en flikker. Deze waren persoonsgericht.

#### *Casus*

Een Nederlandse hoofddoek-dragende moslima nam geschokt contact op met ons bureau. Ze vertelde dat ze zonder enige aanleiding op straat is uitgescholden voor NSB-er door een inzittende van een dienstauto van de Haarlemse brandweer. Ze vreesde dat zij en haar kinderen niet op een normale wijze geholpen zouden worden door de brandweer wanneer ze hulp nodig zou hebben. Ons bureau heeft de brandweer benaderd; die nam de zaak erg hoog op en heeft onderzocht welke

dienstauto op dat moment op die locatie aanwezig was. Omdat er geen enkele wagen in die buurt was op dat tijdstip en cliënte aangaf dat er geen strepen op de zijkant van de wagen aanwezig waren, moest worden geconcludeerd dat het geen auto in dienst van de brandweer was. Wij hoorden dat oudere wagens worden doorverkocht onder voorwaarde dat het logo wordt verwijderd, maar dat was hier blijkbaar niet gebeurd. Om het vertrouwen van cliënte in de brandweer te herstellen is ze met haar kinderen uitgenodigd voor een bezoek aan de kazerne. Ze heeft hier opgelucht gebruik van gemaakt.

### Arbeidsmarkt

Over discriminatie op de arbeidsmarkt komen normaal gesproken de meeste klachten binnen: jaarlijks ongeveer een kwart van de klachten. Dit jaar kwamen er twee klachten meer over de openbare ruimte binnen.

Voorheen gingen de meeste klachten over werving en selectie, maar dit jaar is het aantal klachten over incidenten op de werkvloer sterk gestegen. Hierover kwamen in 2015 26 klachten binnen, een verdubbeling ten opzichte van 2014.

Tijdens het werk worden mensen beledigd, uitgescholden of buitengesloten door collega's of klanten. In 2015 meldden moslima's veel incidenten; deze zaken hadden betrekking op een negatieve benadering van de vrouwen vanwege hun hoofddoek.

Daarnaast hebben de klachten betrekking op werving en selectie (14), arbeidsvoorwaarden (5), uitstroom en doorstroom (3) en beloning.

Als we de uitsplitsing maken via een kruistabel naar discriminatiegronden zien we dat het in ongeveer de helft van de gevallen die zich afspelen op de arbeidsmarkt, gaat over etniciteit/afkomst (23). Geslacht en leeftijd worden beiden zes keer gemeld. Over handicap of chronische ziekte kwamen vijf klachten binnen.

### Casus

Een slechthorende man deed melding van het volgende. Hij zocht een baan via een uitzendbureau. De intercedente vond hem in eerste instantie geschikt en stelde hem voor bij een bedrijf voor de functie van magazijnmedewerker. De man ging op bezoek bij het bedrijf en kreeg een rondleiding door het magazijn. De dag erna kreeg hij echter een mail van het uitzendbureau dat hij werd afgewezen vanwege zijn slechthorendheid. Het BD heeft een brief geschreven naar het uitzendbureau om wederhoor te plegen, conform onze werkwijze. Daarnaast wees het BD erop dat diverse oordelen van het College voor de Rechten van de Mens (voorheen Commissie Gelijke Behandeling) hebben laten zien dat een werkgever moet uitzoeken of een beperking zodanig ernstig is dat het werk niet goed of niet veilig uitgevoerd kan worden. De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte verbiedt het maken van onderscheid op die grond en is onder meer van toepassing op het terrein van de arbeid. De reactie van het uitzendbureau ging niet in op de onderzoeksplicht en daarop heeft het BD de zaak voorgelegd aan het College. De zitting vindt plaats in 2016.

### Publieke en politieke opinie

In 2015 hadden drie klachten betrekking op publieke en politieke opinie. Hiermee is de situatie weer genormaliseerd ten opzichte van vorig jaar. Toen kwamen over de Wilders-uitspraken 184 meldingen c.q. klachten binnen bij het Bureau Discriminatiezaken in Kennemerland. Landelijk zijn er ruim 6400 aangiften gedaan.

Het Openbaar Ministerie heeft besloten vervolging in te stellen tegen Geert Wilders wegens het aanzetten tot discriminatie en het zaaien van haat. De zaak zal in 2016 voorkomen.

### *Aard van de klachten: meer omstreden behandeling, geweld en vernieling*

De wijze waarop discriminatie geuit wordt noemen we de aard van de discriminatie.

Vijandige bejegening omvat vooral beledigende scheldpartijen en bekladdingen. Omstreden behandeling gaat over anders behandelen en uitsluiten. Mensen worden belemmerd of uitgesloten van toegang tot werk, diensten of voorzieningen. Bij het laatste kan men denken aan het stellen van leeftijdseisen bij het werven van nieuw personeel.

Met name het aandeel van de meldingen waarbij bedreiging en vernieling in het spel zijn, zijn de afgelopen jaren toegenomen.

Tabel 3. Aard van de klachten (absolute aantallen)

	2013	2014	2015
Vijandige bejegening	123	308(1)	118
Omstreden behandeling	78	110	73
Geweld / Mishandeling	10	16	9
Bedreiging	14	6	18
Vernieling	2	17	10
Overig	5	6	1
<b>Totaal</b>	<b>232</b>	<b>463</b>	<b>229</b>

Bron: klachtenregistratie Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

(1) het aantal zaken in 2014 exclusief de Wilders meldingen, is 124

Een klacht kan qua aard meer categorieën beslaan, daarom is het aantal hoger dan het aantal klachten.

### Themajaar arbeidsmarkt

Bij arbeidsmarktdiscriminatie gaat het om discriminatie die ervaren wordt in alle fasen van het arbeidsproces. Tijdens werving- en selectieprocedures kunnen bijvoorbeeld discriminerende vacature-eisen worden gesteld, zoals een maximumleeftijd. Daarnaast kunnen de samenstelling van de sollicitatiecommissie of de bedrijfscultuur ertoe leiden dat er weinig ruimte is voor een diversiteitsbeleid. Dit kan leiden tot impliciete vooroordelen waardoor bijvoorbeeld mannen van autochtone afkomst meer kans hebben om de baan te krijgen. Bij arbeidsonderhandelingen kunnen door een verschil in toepassing van beloningsmaatstaven loonverschillen ontstaan tussen mannen en vrouwen. Discriminatie op de werkvloer komt ook voor, bijvoorbeeld door het uitschelden of pesten van werknemers met een multi-etnische afkomst. Ook ontslagprocedures kunnen discriminatoir zijn, bijvoorbeeld als een vrouw wordt ontslagen vanwege haar zwangerschap.

Wat zijn de gevolgen van arbeidsmarktdiscriminatie?

Discriminatie heeft zowel persoonlijke als maatschappelijke gevolgen. Een ervaring met discriminatie kan leiden tot psychische problemen, zoals gevoelens van verminderd zelfvertrouwen, depressiviteit en sociale isolatie. Arbeidsmarktdiscriminatie heeft ook gevolgen voor de stabiliteit van werknemers op de werkvloer. De psychische problemen waarmee individuen kampen kunnen leiden tot ziekteverzuim en baanverlies. Zo heeft 16% van de mensen die ervaring hadden met discriminatie op het werk ander werk gezocht als gevolg van die ervaring en is 7% zelfs gestopt met werken. Daarnaast is discriminatie op de arbeidsmarkt economisch schadelijk, omdat talenten en competenties van individuen onbenut blijven. Het stereotype 'vrouwen zijn niet ambitieus' kan er bijvoorbeeld toe leiden dat geschikte vrouwen gepasseerd worden bij de invulling van hoge functies. Naast psychische en economische effecten kan arbeidsmarktdiscriminatie ertoe leiden dat mensen het vertrouwen verliezen in een rechtvaardige samenleving. Als discriminatie niet als incident wordt gezien maar als structureel wordt ervaren, impliceert dit dat er langdurige barrières zullen bestaan voor iemands carrière. Dit kan leiden tot gevoelens van machteloosheid waardoor men uiteindelijk kan stoppen met het zoeken naar werk omdat het toch geen zin zou hebben.

Welke groepen worden het meest gediscrimineerd op de arbeidsmarkt?

De arbeidsmarktdeelname van een aantal groepen in de samenleving blijft statistisch gezien achter ten opzichte van het gemiddelde. Het gaat hierbij om vrouwen, mensen met een bi-culturele achtergrond, chronisch zieken en gehandicapten, ouderen en LHBT's. Het College voor de Rechten van de Mens geeft aan dat de onevenredige werkloosheid onder mensen ouder dan 45 en jonger dan 25, migranten en laag opgeleide jonge vrouwen niet los gezien kan worden van discriminatie. Een werkzoekende met een Nederlandse naam heeft 60% meer kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek dan iemand met een Arabische naam. Als opdrachtgevers daar om vragen, neemt 70% van de uitzendbureaus geen allochtonen aan.

De economische crisis heeft de afgelopen jaren de discriminatie op de arbeidsmarkt verergerd. Onlangs riep de Raad van Europa Nederland zelfs op om discriminatie bij sollicitaties actiever te bestrijden.

### **Regionaal Discriminatie Overleg**

Conform de Aanwijzing discriminatie die is opgesteld door het College van Procureurs Generaal vindt minimaal tweemaal per jaar een overleg plaats tussen de partners die zich in een politie eenheid met bestrijding van discriminatie bezighouden. Dat zijn politie, Openbaar Ministerie en het Anti Discriminatie Bureau. Gemeentes kunnen hierbij aanschuiven. Dit overleg gaat over zaken die bij de politie zijn binnengekomen, over structurele ontwikkelingen en actualiteiten. Het BD is nauw betrokken bij het opstellen van een nieuw landelijk samenwerkingsconvenant tussen de genoemde partners. Het convenant beschrijft taken en werkzaamheden maar richt zich meer op de samenwerking dan de Aanwijzing doet.

### **Publieksvoorlichting**

Het BD wil bekend zijn bij een breed publiek en dat vereist dat we continu naar buiten treden. Sociale media gebruiken we daarvoor: we plaatsen regelmatig berichten op onze Twitter- en Facebook pagina en de aantallen volgers en 'likes' nemen toe. Over haar activiteiten en projecten verspreidt het BD persberichten. Meestal worden berichten, al dan niet aangepast, geplaatst.

Het BD is jaarlijks aanwezig op de beursvloeren van Haarlem, Haarlemmermeer en de IJmond. Op de beursvloer ontmoeten bedrijven en maatschappelijke organisaties elkaar en zij kunnen daar diensten ruilen. De beursvloer vergemakkelijkt het om het lastige onderwerp discriminatie bespreekbaar te maken bij bedrijven en om ons op een positieve manier te presenteren. Het BD biedt advies over discriminatoire incidenten op de werkvloer aan en vraagt een hangplek voor Fien: een roulerende expositie over de emoties die ontstaan wanneer iemand gediscrimineerd wordt. De expositie "Fien is ..." heeft in 2015 onder meer in de gemeentehuizen van Haarlemmermeer en Uitgeest gehangen, bij een locatie van IJmond werkt! in Beverwijk, het Rode Kruis in Haarlem en in buurt- en wijkcentra in Velsen (Santpoort Noord) en Haarlemmermeer (Hoofddorp en Lissersbroek).

### **Informatieverzoeken**

In 2015 zijn 58 informatieverzoeken bij het bureau binnengekomen. Deze worden apart geregistreerd. De verzoeken variëren van vragen om advies hoe te reageren op of hoe om te gaan met de Zwarte Piet discussie tot mensen van autochtone komaf die vinden dat zij op verschillende terreinen achtergesteld worden vergeleken met vluchtelingen en dat zij als Nederlanders worden gediscrimineerd. Een ander voorbeeld: een man die werkt, zelfstandig woont en leeft, maar regelmatig wordt staande gehouden door de politie vanwege zijn uiterlijk. Hij wil zijn verhaal kwijt en vraagt advies. Het advies is gegeven en de man was daar blij mee en met het feit dat hij serieus werd genomen.

De ene vraag vergt meer onderzoekwerk dan de andere en hetzelfde geldt voor de reactie. Soms zijn informatieverzoeken een filter voor de klachtbehandeling, namelijk als mensen informeren naar eventuele strafbaarheid van uitspraken of gedragingen. Zo betreft het regelmatig vragen over het afwijzen voor vacatures om vage redenen, maar sollicitanten hebben dat ervaren als uitsluiting op grond van hun leeftijd. Aangezien dergelijke zaken niet aantoonbaar zijn, is daar helaas weinig tot niets aan te doen, behalve de mensen een uitleg geven over de Wet gelijke behandeling.

### **Voorlichting aan scholen**

Alle (meer dan 300) scholen in de regio, zowel voor basis- als voor voortgezet onderwijs, krijgen jaarlijks een brief van het BD met daarbij mogelijkheden voor gastlessen en projecten

en een summier overzicht van de materialen die het BD inzet bij lessen en trainingen die niet alleen voor leerlingen, maar ook voor docenten kunnen zijn.

### **Website**

De website wordt regelmatig geactualiseerd met nieuws en berichten. Er is veel bruikbare informatie op te vinden. De eigen activiteiten van het bureau worden ook op de website gezet, geïllustreerd met foto's en ander beeldmateriaal. De website is ook een communicatiemogelijkheid naar het BD toe, waarvan iedereen via internet op de tijd die hem of haar schikt, gebruik kan maken. Vaak worden meldingen via het klachtformulier op de BD site ingestuurd. Statistieken over het aantal unieke bezoekers of hits op de website laten het volgende zien: in 2015 waren er gemiddeld 3.942 bezoekers per maand en werden er gemiddeld 15.641 pagina's per maand bekeken. Dit betekent een lichte daling ten opzichte van 2014 (toen ging het om respectievelijk 4.219 en 17.733).

Ook is er een landelijke website, discriminatie.nl, die in 2015 geheel vernieuwd is. Alle ADV's worden hierop genoemd en burgers kunnen ook via deze site een klacht indienen. Via de postcode van de melder wordt de klacht doorgestuurd naar de ADV om de klacht in behandeling te nemen.

### **Financieel jaaroverzicht**

Subsidieverordeningen van gemeentes vereisen dat verantwoording wordt afgelegd over toegekende subsidies. Het BD doet de boekhouding en een accountant stelt de jaarrekening op. Elke gemeente ontvangt de jaarrekening waarop een accountantscontrole is toegepast.

# 3

## 3. Registratie

---

Eén van de kernactiviteiten van het BD is de behandeling van klachten en meldingen inzake discriminatie en ongelijke behandeling. Ook de registratie van alle klachten en meldingen is een wettelijke taak; beide taken zijn in de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) opgenomen als een verplichting waarin gemeentes moeten voorzien en hangen nauw met elkaar samen. Mede vanwege internationale verplichtingen, moet de landelijke overheid rapportages inzake discriminatiecijfers leveren.

De registratie gebeurt in een database van waaruit diverse rapportages zijn te maken. De rapportage met landelijke cijfers is ook gebaseerd op dit systeem.

### **Jaarlijkse rapportage**

Alle gemeentes in Kennemerland ontvangen uiterlijk 1 maart een overzicht van de discriminatieklachten ingediend bij het BD door de eigen inwoners.

De gemeentes hebben op hun beurt de taak om de cijfers aan het Ministerie van Binnenlandse Zaken aan te leveren.

Er zijn meer bronnen met cijfers over discriminatie die is gemeld. Het Ministerie wil een bepaalde categorie cijfers ontvangen, maar het BD wil de gemeentes graag informeren over wat er aan discriminatie speelt in een gemeente. Zo neemt het BD een aantal gegevens over uit de zaaksoverzichten van de politie, omdat het BD daar ook mee aan de slag gaat, bijvoorbeeld via monitoring of bij het RDO. Die cijfers staan niet in de rapportage aan het Ministerie, maar wel in dit jaarverslag; zie ook bijlage 2. Naar onze mening is dat relevant voor gemeentes.

### **Regionale rapportage**

In 2015 is voor het eerst een regionale rapportage (over 2014) opgesteld. De cijfers in een politie eenheid vormen de basis van deze rapportage. In alle tien eenheden zijn regionale rapportages opgesteld, waarbij de ADV als verzamelaar en schrijver optrad. Naast de eigen cijfers van de ADV staan de cijfers van de politie en van het College voor de Rechten van de Mens. Er is landelijk een 'schrijfwijzer' gemaakt, zodat de rapportages uit de verschillende eenheden goed vergeleken kunnen worden. Hiermee voldoen de rapportages aan een wens van de Ministeries van Binnenlandse Zaken en van Sociale Zaken. Voor de eenheid Noord Holland (waartoe ook onze collega-bureaus in Noord-Holland Noord en Zaanstreek / Waterland behoren) heeft het BD Kennemerland de rapportage opgesteld; in 2016 verschijnt de regionale – of eenheidsrapportage over 2015.

### **Monitoring zaken bij politie**

Het BD neemt deel aan het Regionaal Discriminatie Overleg met politie en Openbaar Ministerie. Het zaaksoverzicht dat daar ter sprake komt, vormt voor het BD regelmatig aanleiding om bij de politie en het OM te informeren hoe de stand van zaken met betrekking tot een aantal incidenten is. Voor het BD heeft discriminatie topprioriteit, maar bij de politie is dat niet het geval en dan is de frequentie van het RDO, tweemaal per jaar, te laag. We willen de politie scherp houden en besteden daarom tijd aan het monitoren van zaken bij de politie.

In het voorgaande hoofdstuk, klachtbehandeling, staan de cijfers gespecificeerd en zijn deze toegelicht. Als bijlage bij dit verslag is een tabel opgenomen met rechte tellingen per gemeente.

De cijfers in die tabel kunnen afwijken van de cijfers die in het vorige hoofdstuk zijn genoemd, omdat er in het klachtenregistratiesysteem meer gegevensbronnen zijn.



## 4. Onderzoek en monitoring

---

Onderzoek en monitoring is voor het BD een belangrijke kerntaak. Het geeft onderbouwd inzicht in wat er speelt, los van de meldingen, en gegevens kunnen beter geduid worden. Het zorgt daarbij ook voor kennis- en deskundigheidsbevordering bij de BD medewerkers.

Niet alleen het BD zelf, maar ook de landelijke en lokale overheden willen graag weten wat er speelt aan discriminatie en op welke gronden en terreinen het gebeurt. Discriminatie heeft een negatieve invloed op sociale cohesie en kan een ontwrichtende werking hebben op verschillende niveaus in de samenleving. Diverse onderzoeken hebben dit aangetoond. Aangezien discriminatie onze 'core business' is, moeten wij dat inzicht bieden. Daartoe maken we analyses van de cijfers die binnenkomen. Trends en ontwikkelingen op regionaal niveau worden in kaart gebracht en ook zijn vergelijkingen met andere regio's mogelijk. De genoemde regionale rapportages zijn hiertoe een verbeterd middel.

Het BD blijft door contacten met diverse instellingen goed op de hoogte van wat er leeft en van wat er ervaren wordt door diverse doelgroepen.

### Onderzoek naar diverse gronden en terreinen

#### *Seksuele gerichtheid en arbeidsmarkt*

Het jaar 2015 stond voor een groot deel in het teken van zowel de discriminatiegrond seksuele gerichtheid als het terrein van de arbeidsmarkt. Beide kregen speciale aandacht in het kader van het themajaar. De grond seksuele gerichtheid was omdat het BD regenboogpartner is in Haarlem. Voor arbeidsmarkt hebben we gekozen omdat dit al jaren het terrein is waarop de meeste klachten zich afspelen en de rijksoverheid veel aandacht hieraan geeft.

Er wordt gediscrimineerd op de arbeidsmarkt: onder meer op grond van handicap, geslacht, afkomst, godsdienst en leeftijd. De problemen die daar uit voortkomen, kunnen wij benoemen, want die horen we in ons dagelijks werk.

We hebben als doelstelling voor het themajaar 'arbeidsmarkt' het volgende gesteld:

1. bewustwording creëren bij de doelgroepen die een achterstand hebben op de arbeidsmarkt of bij de toegang daartoe vanwege handicap, geslacht of ras/afkomst: ongelijke behandeling is verboden
2. werkgevers informeren over gelijkebehandelingswetgeving en over diversiteit
3. trainingen geven aan HRM afdelingen over stereotyperingen en vooroordelen bij werving en selectie
4. naams- en taakbekendheid van het BD vergroten.

Hieronder staan de verschillende onderzoeken die we in 2015 hebben uitgevoerd en waarover we een rapport hebben laten verschijnen.

#### Discriminatie op de arbeidsmarkt

##### *Ondernemingsraden*

Mede naar aanleiding van onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau ("Discriminatie werkt niet!", april 2014) en de reactie van het kabinet daarop, wilde het BD graag weten hoe groot de kennis over discriminatie en het voorkomen daarvan, bij ondernemingsraden is. In het SCP rapport worden zij namelijk een aantal malen genoemd als partij binnen een organisatie die daar een taak in heeft. Het onderzoek is uitgevoerd in Kennemerland onder 277 ondernemingsraden (OR's), waaronder die van de gemeentes. Van 49 OR's kregen we de vragenlijst ingevuld retour. We hebben hierover een uitgebreide rapportage geschreven en een samenvatting is gestuurd aan alle ondernemingsraden. Het volledige rapport is onder

meer aan het Ministerie van SZW, de Stichting van de Arbeid en de SER (Sociaal Economische Raad) gestuurd. Zij hebben laten weten met belangstelling kennis te hebben genomen van het rapport en het te zullen gebruiken.

#### *MBO studenten*

Geregeld hoorden wij geluiden en lazen we in de krant dat MBO (middelbaar beroepsonderwijs) studenten met een niet-westerse achternaam vaak moeizaam een stage vinden. Een stage is echter wel een voorwaarde om je opleiding af te kunnen maken. We zijn in 2014 gestart met het bevragen van de opleidingsinstituten, in Kennemerland het Nova College, naar hun ervaringen. Zij konden die geluiden niet onderschrijven en plaatsten kanttekeningen. Na veel gesprekken werd ons de mogelijkheid geboden om de studenten zelf te interviewen. Er is een vragenlijst gemaakt die we in klassen voorleggen. We koppelen daar voorlichting aan, dus slaan twee vliegen in één klap. Het onderzoek loopt door tot in 2016; de resultaten zullen op de scholen per opleidingsrichting gepresenteerd worden.

Daarnaast levert het BD een bijdrage op landelijk niveau aan hetzelfde onderwerp. We hebben op verzoek van het Verwey Jonker onderzoeksinstituut aan een focusgroep en een kennisatelier deelgenomen.

#### Pink Panel 2015

De titel van de publicatie over het Pink Panel in 2015 luidt: "Incident wordt trend". Sinds 2008 doen wij jaarlijks onderzoek naar de veiligheidsgevoelens van LHBT's: lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgenders. Dit jaar zijn de transgenders echter buiten de meting gehouden. De reden is dat het een te kleine groep betreft en de discriminatiegrond niet seksuele gerichtheid is, maar geslacht.

Het aantal deelnemers was 135. Er zijn vragen gesteld over veiligheid in de eigen woonwijk, op het werk, in de openbare ruimte en bij de sportvereniging.

De belangrijkste uitkomsten worden hier kort genoemd, hoewel bij het verschijnen van de rapportage met de resultaten gemeentes, belangenorganisaties, politie en de media uitgebreid geïnformeerd zijn.

Het algemene veiligheidsgevoel van LHB's in Kennemerland lijkt redelijk stabiel. Toch heeft één op drie LHB-respondenten van het Pink Panel het afgelopen jaar persoonlijk te maken gehad met homovijandigheid.

In haar/zijn eigen woonwijk voelt 74% van de 135 respondenten zich (zeer) veilig. Dit is een daling ten opzichte van 2014. 16% voelt zich niet zo veilig en 5% voelt zich (zeer) onveilig om voor haar of zijn seksuele gerichtheid uit te komen.

Op het werk hadden 15 van de 87 (17%) werkende respondenten het afgelopen jaar te maken met vervelende grappen of opmerkingen op het werk over haar of zijn seksuele gerichtheid. Op de vraag om wat voor soort opmerkingen het ging worden vooral de grappen genoemd.

#### **Netwerk van lokale organisaties en instellingen**

Zoals al vaker gezegd is de meldingsbereidheid van mensen die geconfronteerd worden met discriminatie niet hoog. Diverse onderzoeken hebben dit uitgewezen en de redenen daarvoor zijn divers. Ook daarom is onderzoek en monitoring van groot belang, omdat je daarmee meer inzicht krijgt in wat er speelt en wat mensen ervaren. Het hebben van een netwerk van lokale en regionale instellingen is daarbij onmisbaar.

De in 2014 ingezette contacten met diverse moskeeën in de regio, hebben we voortgezet, ook vanwege de toenemende moslimdiscriminatie. Mede op basis van landelijke samenwerkingsafspraken met koepels van moskeebesturen, zijn de contacten met moskeeën aangehaald.

Na een inventariserende bijeenkomst om de integratienota van de gemeente Haarlemmermeer mede vorm te geven, ontstond het initiatief om nauwer samen te werken met alle migrantenorganisaties. Het BD is daar bij betrokken en regelmatig komen de organisaties bij elkaar om de samenwerking vorm te geven.

Met een aantal landelijk werkende organisaties vormt het BD een netwerk van non-gouvernementele organisaties om het onderwerp 'etnisch profileren', met name bij de politie, onder de aandacht te brengen en tegen te gaan. Daarnaast vindt hierover een paar maal per jaar overleg plaats met de politie en het Ministerie van Veiligheid en Justitie.

### **Themajaar arbeidsmarkt: monitoring specifieke doelgroepen**

Het BD vindt het belangrijk om te weten wat er speelt op de arbeidsmarkt. Drie doelgroepen staan centraal: vrouwen, mensen met een beperking, mensen met een multi-etnische achtergrond. Vanuit dit uitgangspunt heeft het BD zich ten doel gesteld om contact te hebben met de grotere gehandicaptenbelangenorganisaties en grotere migrantenorganisaties in Kennemerland.

#### *Gehandicaptenorganisaties*

Twee van de vijf grote belangenorganisaties zijn per 2014 opgehouden te bestaan: Stichting 't Web in Haarlem en Gehandicaptenbelangen Velsen.

Met BGH Haarlemmermeer is een gesprek gevoerd met de coördinator, het BD heeft een informatief stuk geschreven over discriminatie voor de nieuwsbrief van BGH en een oproep gedaan om mee te doen aan onderzoek (geen reacties).

#### *Migrantenorganisaties*

Kuba moskee

Stichting Samen

Jongerenwerk

Het BD onderzoekt of het vinden van een stage voor jongeren met een niet-Nederlandse achternaam moeilijker is dan voor andere jongeren. In dat kader spreken we niet alleen scholen, maar ook jongeren zelf en die benaderen we via het jongerenwerk en bijvoorbeeld de stichting Samen.

Ook spreken we vrouwengroepen bij moskeeën en bij migrantenorganisaties om te horen over hun ervaringen bij het zoeken naar werk en op de werkvloer.

#### *Doel*

Weten wat er speelt, kennisvergroting bij BD medewerkers; bewustwording en vergroten naamsbekendheid BD bij doelgroepen.

## 5. Voorlichting en projecten

---

Preventie is en blijft belangrijk en het Bureau Discriminatiezaken hecht daar bijzonder veel waarde aan. We zijn er ook van overtuigd dat het effect heeft.

We besteden dan ook veel uren aan het geven van voorlichting, trainingen en workshops en het organiseren van projecten. Deze activiteiten richten zich op het vergroten van begrip en kennis, waardoor meestal tolerantie toeneemt en discriminatie afneemt. Ervaring heeft geleerd dat wanneer mensen elkaar kennen, ze de verschillen gewoon gaan vinden en daar geen punt meer van maken. De begrippen 'raar' of 'gewoon' worden relatief en uitsluiting vanwege anders zijn wordt als onwenselijk gezien.

Scholen, bedrijven en instellingen worden geconfronteerd met situaties waarin ze niet weten hoe te handelen: of het nu gaat om conflicten tussen groepen van verschillende afkomst of om polarisatie, pesten of onbegrip. Het BD biedt inzicht, kennis en methodieken die leiden tot mogelijke oplossingen om dergelijke situaties het hoofd te bieden.

Nuances aanbrenge in discussies en meningen hoort daar bij.

In het werkplan van het BD is de kerntaak voorlichting en projecten onderverdeeld in drie onderdelen. Hieronder volgt een greep uit hetgeen in 2015 is gedaan per onderdeel.

### **Voorlichting op scholen (docenten – leerlingen)**

Veelvuldig is de vooroordelenkoffer ingezet op basisscholen: we hebben de les met de vooroordelenkoffer in 89 klassen (groepen) gegeven. Kinderen krijgen stellingen, puzzels, quizzen en tekeningen voorgelegd waarop ze een antwoord of mening moeten geven waardoor ze zich realiseren dat niet alles is zoals het op het eerste gezicht lijkt en dat er andere gezichtspunten zijn om dingen te bekijken. Vaak gaat een gastspreker met ons mee: hij is spastisch, maar verder leuk en slim en grappig. Dit maakt vaak indruk op kinderen. In navolging van andere gemeentes heeft ook Haarlemmermeer subsidie verstrekt om op alle basisscholen in die gemeente de gastles met de vooroordelenkoffer te geven aan zowel groep 7 als groep 8. Vanwege het hoge aantal scholen gebruiken we hier twee jaar voor.

Het Haarlem College, een grote VMBO school in Haarlem, heeft ons opnieuw voor diverse voorlichtingen gevraagd. Zo hebben we alle 9 tweede klassen weer twee gastlessen gegeven over de slavernij.

Ook op het Hoofdvaart College in Hoofddorp, bij alle eerste klassen, hebben we weer een reeks van 20 lessen gegeven over groepsdruk, anders zijn en vooroordelen en bij het lyceum Sancta Maria in Haarlem waren we weer in het kader van de Wereldburgerweek voor 12 tweede klassen. Voor al deze scholen geldt dat we ieder jaar weer teruggevraagd worden voor weer een nieuwe lichting leerlingen.

Na alle basisscholen in zes gemeentes, hadden we nu ook voor alle basisscholen in Haarlemmermeer een bijzonder cadeautje: het boek "Taart!", over een koningin die allemaal kinderen ontmoet die anders zijn, maar allemaal ook een speciaal talent hebben. Het mooi geïllustreerde boek met een thema dat goed aansluit bij ons werk, konden we dankzij een gift cadeau doen en dit werd, mede vanwege het persoonlijke langsbrengen, enorm gewaardeerd door de ruim 60 scholen.

In een bijlage achter in dit verslag is een overzicht van alle voorlichtingen, trainingen en workshops per gemeente te zien.

## **Voorlichting – advies aan burgers, instellingen, bedrijven**

Voorlichtingsbijeenkomsten bij specifieke groepen zijn zinvol en informatief, voor alle partijen. Het gaat bijvoorbeeld om migrantengroepen en gedetineerden. Wij horen wat er speelt, waarmee mensen dagelijks geconfronteerd worden (hoewel ze daar geen melding van doen) en wij vertellen over wat discriminatie juridisch gezien is, spiegelen over beeldvorming en geven adviezen over bijvoorbeeld problemen op de arbeidsmarkt en bij stageplaatsen.

Door toenemende polarisatie in de samenleving, zijn er ook mensen die radicaliseren. Het onderwerp radicalisering (en dat kan meer kanten op gaan) staat daarom weer vaker op de agenda. Het BD meent dat discriminatie mede aan de basis kan liggen en mengt zich daarom in de discussie en waar mogelijk in trajecten om polarisatie en eventuele radicalisering tegen te gaan.

## **Projecten**

### *Regenboog*

De gemeente Haarlem is regenbooggemeente. Dit houdt in dat gedurende drie jaar, ic. 2015-2017, rijksmiddelen beschikbaar worden gesteld om activiteiten te ontplooiën die gericht zijn op acceptatie van seksuele diversiteit. Met het COC Kennemerland en Gay-Haarlem vormt het BD de projectgroep die plannen maakt en uitvoert. We hebben ons specifiek gericht op jongeren, ouderen en migranten om bij hen een grotere acceptatie van seksuele diversiteit te realiseren. Een aantal van de activiteiten die we georganiseerd hebben: lezingen over religie en seksuele diversiteit, een multireligieuze viering, theatervoorstellingen en de roze kunstlijn.

### *Dag van de Dialoog*

In Haarlemmermeer vond de Dag van de Dialoog plaats. Vanuit de gemeente en maatschappelijke instellingen kwam het verzoek bij het BD om deze dag weer te organiseren. Als thema werd "voel je vrij" gekozen; met de vluchtelingenstroom in Europa kreeg het thema een extra dimensie. Bij 17 organisaties stonden tafels waar burgers aanschoven voor een maaltijd en daarbij in dialooggesprek gingen met vaak onbekenden met het doel elkaar te leren kennen.

### *Teylers Museum*

Het Teylers Museum heeft het BD in 2014 gevraagd om te adviseren over lesmateriaal bij de tentoonstelling "Op het eerste gezicht". Deze tentoonstelling ging over stereotyperingen en fysionomie, het beoordelen van mensen op basis van hun uiterlijk. Dat paste goed bij ons werk en naast het geven van advies werden we ook ingezet als museumdocent, wat inhield dat middelbare scholen de tentoonstelling bezochten en daarvoor en daarna een verdiepende gastles kregen. De voorlichter van het BD gaf die gastlessen. Naast de gastlessen aan scholen, hebben we ook een aantal rondleidingen in het museum verzorgd voor ons eigen netwerk.

### *Respect Estafette*

Op het Kaj Munk College in Haarlemmermeer hebben we de Respect Estafette georganiseerd. Drie derde klassen deden mee aan dit project, waarbij de leerlingen één op één brieven schrijven met mensen die vanwege een bepaald kenmerk een grotere kans lopen geconfronteerd te worden met discriminatie en vooroordelen. Daar wordt ook over geschreven. Naast het brieven schrijven, gaf het BD lessen over anders zijn, acceptatie en vooroordelen. De slotles was heel bijzonder: een boekje met fragmenten uit de briefwisselingen werd gepresenteerd, waarbij alle leerlingen en een groot deel van de terugschrijvers aanwezig waren, die iets lieten zien en vertelden over hun 'kenmerk'.

### *Jongerencentrum*

Na een adviesvraag van een jongerencentrum in Velsen, heeft het BD samen met de jongerenwerkers een programma voor een half jaar samengesteld waarbij de veelal 'witte' jongeren diverse activiteiten gingen ondernemen om kennis te maken met en inzicht te krijgen in vooroordelen en waar dat toe kan leiden. Zo kwam de Tweede Wereldoorlog aan bod door een kranslegging op 4 mei en een aantal films en discussieavonden, gingen de jongeren naar het multiculturele Kwaku festival in Amsterdam Zuid-Oost en waren er kookmiddagen met wereldgerechten en een toelichting daarop. Een aantal activiteiten zal in 2016 herhaald worden vanwege het succes.

### *Debatten en Bijeenkomsten*

Het BD is lokaal en nationaal regelmatig aanwezig bij diverse debatten en bijeenkomsten. Dit varieert van het bijwonen van een religieuze dialoog tot de herdenking van Hannie Schaft tot een debat met jongeren over discriminatie. De ene keer heeft het BD een grotere bijdrage dan de andere, maar ook voor de eigen deskundigheid is het zinvol en opbouwend om aanwezig te zijn.

### **Themajaar arbeidsmarkt: training 'selecteren zonder vooroordelen'**

Het College voor de Rechten van de Mens (CRM) heeft in samenwerking met de ADV's een training ontwikkeld die gericht is op werkgevers en met name degenen die nieuwe mensen aannemen. Het onderwerp is 'selecteren zonder vooroordelen': wees je bewust van vooroordelen zodat je mensen puur beoordeelt op hun kwaliteiten en niet op hun beperking of bi-culturele achtergrond of leeftijd. De ADV's geven de training in hun eigen werkgebied. Het is echter lastig gebleken om de training in de markt te zetten. We hebben daar veel tijd aan besteed; het is een goede training, die zinvol is, omdat een divers personeelsbeleid vruchten afwerpt en capabele mensen aan de kant blijven staan. De weerstand bij werkgevers zit in de 'timing', de inhoud en de vorm lijkt het. Argumenten die we horen:

- Er wordt nauwelijks nieuw personeel aangenomen.
- We zijn ons bewust van onze eigen vooroordelen en houden daar rekening mee.
- Er is geen urgentie, want het aanbod van werknemers is groot.
- Het woord discriminatie in de naam van het BD werkt averechts.

We hebben met verschillende partijen gesproken, zoals het MKB, werkgeversorganisaties en HRM afdelingen. Ondanks het geven van een aantal pitches, is er geen animo voor de volledige training of een deel daarvan. Besloten is om de training voorlopig niet te promoten.

## 6. Advies en beleid

---

Het BD werkt graag samen met andere organisaties en instellingen. Ten eerste is informatieuitwisseling wederzijds van belang en ten tweede is vaak meer resultaat te behalen als verschillende partijen hun expertise, contacten en invalshoek inbrengen.

### **Advies netwerkpartners**

Advies vloeit soms als vanzelf uit samenwerking voort en is dan ook wederzijds. Daarnaast worden ook adviezen over zeer specifieke onderwerpen gegeven, zowel aan individuen als aan gemeentes, instellingen en bedrijven. Een voorbeeld hiervan is een informatieve samenvatting van een onderzoek aan alle ondernemingsraden van bedrijven in de regio Kennemerland.

Wat beleid betreft: hierbij gaat het vooral om beleid van organisaties, overheden en bedrijven waarop het BD invloed wil uitoefenen, maar ook op het beleid van het werkveld, verenigd in de landelijke vereniging tegen discriminatie, LVtD.

### **Beleidsadvisering / afstemming gemeentes**

Om te kunnen voldoen aan de wettelijke verplichtingen uit de Wga, moeten gemeentes samenwerken met antidiscriminatievoorzieningen, teneinde cijfers te kunnen leveren. Het BD Kennemerland wil graag haar expertise delen met gemeentes, omdat een discriminatievrije omgeving een algemeen belang is.

Het BD informeert alle gemeentes over de werkzaamheden voortvloeiend uit de wet en de niet-wettelijke taken, zoals de onderzoeken, gastlessen op scholen, trainingen en bijeenkomsten. Enkele gemeentes reageren hier op en vragen advies of een nadere toelichting naar aanleiding van de informatie. Het BD waardeert dit en is uiteraard bereid hier op in te gaan.

### **Landelijk en provinciaal overleg**

#### Provinciale samenwerking

Het BD Kennemerland werkt regelmatig samen met drie andere ADV's in Noord-Holland om alle gemeentes in de provincie te informeren over de werkzaamheden en hen te wijzen op het belang van het geven van voorlichting en het doen van onderzoek. Daarnaast is het provinciale overleg ook een vorm van intervisie voor de directeuren en mede daarom zinvol. De vier samenwerkende ADV's in Noord-Holland maken en verspreiden een gezamenlijke nieuwsbrief, tweemaal per jaar.

Daarnaast is, opnieuw en op verzoek, een specifieke doelgroep benaderd met een informerende flyer: vrouwen die zwanger zijn en/of net een kind hebben gekregen. Vaak worden zij op hun werk ongelijk behandeld vanwege hun zwangerschap of worden bij sollicitaties vragen gesteld over een kindwens. Zwangerschap is geen reden om vrouwen, op basis van hun geslacht, ongelijk te behandelen en de flyer informeert de vrouwen over hun rechten.

#### Landelijke samenwerking

Regelmatig vindt overleg plaats tussen de directeuren van de ADV's over standaardisering van de werkwijze, over beleid en over ontwikkelingen in en om het werkveld. Hierbij wordt kennis en ervaring uitgewisseld en wordt gezamenlijk beleid bepaald, onder meer richting rijksoverheid. Ook op uitvoerend vlak is veel uitwisseling; bijvoorbeeld van voorlichtingsmaterialen of van projectplannen. Het BD Kennemerland levert aan een aantal inhoudelijke werkgroepen een bijdrage en het neemt deel aan relevante landelijke overleggen en bijeenkomsten. Het BD is lid en voorzitter van de vereniging LVtD en uit dien hoofde vertegenwoordigt het BD de LVtD in landelijke overleggen met portefeuillehouders

discriminatie van bijvoorbeeld politie en Openbaar Ministerie, met de Ministeries van Binnenlandse Zaken, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Veiligheid en Justitie.

Het BD is een relatief kleine organisatie met een veelomvattend takenpakket in een werkgebied met ruim 530.000 inwoners. Niet alleen om redenen van 'efficiency', maar ook vanwege bundeling van kennis en vaardigheden, werkt het BD veel samen met andere organisaties die gelijksoortige doelstellingen hebben.

Er is intensieve samenwerking met collegabureau's binnen de provincie Noord-Holland, zowel op uitvoerend als op beleidsvlak. Voorbeeld is het gezamenlijk opstellen van de regionale rapportage.

Samenwerking varieert van het mee organiseren van debatten tot bijvoorbeeld aanbod van voorlichting op elkaar afstemmen en die samen geven tot het leveren van input voor onderzoek.

### **Themajaar arbeidsmarkt**

De genoemde provinciale nieuwsbrieven hebben elke keer een thema. In 2015 is het tweemaal over de arbeidsmarkt gegaan. Zo stond in de nieuwsbrief van juli een hoofdartikel over discriminatie op de arbeidsmarkt en beschrijft het manieren om dit tegen te gaan ("Over 'invechten' en andere middelen tegen arbeidsmarktdiscriminatie"). Daarnaast is er een artikel dat vier aanbevelingen aan gemeentes doet. Gemeentes hebben als werkgever immers ook een rol in het aanpakken van discriminatie die zich afspeelt op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld bij werving en selectie of op de werkvloer.

Verder ging het over vervolgstappen op een praktijkonderzoek dat een aantal ADV's in het land heeft uitgevoerd naar personeelsadvertenties en of die voldoen aan gelijke behandelingswetgeving op grond van geslacht. De casussen betreffen voorbeelden uit de ADV klachtenpraktijk.

De nieuwsbrieven worden aan alle gemeentes in Noord-Holland, zowel het bestuur als de raad, gestuurd.



# B

## Bijlage 1

---

### Bestuur en medewerkers

#### Bestuur Bureau Discriminatiezaken Kennemerland in 2015

Ben Ottens	(voorzitter)
Steven Alblas	(penningmeester)
Michiel Schreuder	(secretaris)
Viviën Nelom	
Abdul Salhi	

#### Medewerkers Bureau Discriminatiezaken in 2015

Frederique Janss	(directeur)
Joke Persenaire	(klachtenconsulent)
Noëlle Beerepoot	(voorlichter / trainer)
Marjolein van Haften	(onderzoeker)
Rineke Mesman	(projecten)

# B

## Bijlage 2

### Overzicht klachten en meldingen bij Bureau Discriminatiezaken Kennemerland 2015

Uitgangspunt: Wga cijfers. Het betreft de cijfers van discriminatie-incidenten die zich hebben voorgedaan in een gemeente, uitgesplitst naar grond, maatschappelijk terrein en aard.

#### Grond (meer gronden per klacht mogelijk)

	Haarlem	Haarlemmer- meer	Velsen	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Heemstede	Bloemendaal	Zandvoort	Haarlemmer liede
Herkomst / kleur / ras*	40	33	15	13	7	2	1	6	9	1
<i>*waarvan antisemitisme</i>					1				1	
Geslacht	6	2	2	1				2		
Leeftijd	5	2	2	1	3					
Seksuele gerichtheid	10	3	1	1	2		1	1	1	
Godsdienst**	9	11	7		2				1	
<i>**waarvan anti-moslim</i>	6	8	7		1				1	
Nationaliteit	6	1	1	1	1					
Handicap	4	5		1			1	1		
Levensovertuiging	1	1								
Politieke overtuiging										
Burgerlijke staat										
Arbeidsduur										
Overig/Niet-wettelijk	3	5	2		1		1			
<b>TOTAAL</b>	<b>84</b>	<b>63</b>	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>1</b>

## Maatschappelijk terrein

	Haarlem	Haarlemmermeer	Velsen	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Heemstede	Bloemendaal	Zandvoort	Haarlemmerliede
Arbeidsmarkt	27	17	7	5	3	1	1		1	1
Openbare ruimte	18	14	13	2	4		1	2	3	
Buurt/wijk	7	1	1	3	2			3	4	
Commerciële dienstverlening	9	6	2	3	3					
Collectieve voorzieningen	2	2		1	1		1	2		
Politie / OM / Vreemdelingen-dienst *	4	7		1						
Onderwijs	8	2	1	2	2					
Media/reclame	2	4	2		1		1			
Huisvesting									1	
Sport/recreatie	4	2	1						1	
Publieke / politieke opinie		1	1			1				
Privé sfeer	1	1	1							
Horeca	1							2		
Justitie / Just. inrichting		3								
Overig	1	1		1					1	
<b>TOTAAL</b>	<b>84</b>	<b>61</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>1</b>

\* De 100%-controles door de Douane op Schiphol vallen hier ook onder

**Aard** (meer typen discriminatie per klacht mogelijk)

	Haarlem	Haarlemmer- meer	Velsen	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Heemstede	Bloemendaal	Zandvoort	Haarlemmer liede
Vijandige bejegening	46	29	21	9	9	1	1	4	10	
Omstreden behandeling	32	33	5	9	7	1	2	4	1	1
Bedreiging	7	4	3		1		1	2		
Geweld / Mishandeling	5	2						2	1	
Vernieling	3	3			1		1	2		
Doelbekladding										
Overige gewelddadige uitingen										
Overig	1									
<b>TOTAAL</b>	<b>94</b>	<b>71</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>1</b>

# B Bijlage 3

## Voorlichtingen / Trainingen / Gastlessen

nb.: Een aantal scholen, met name het Haarlem College en het ROC Nova College met diverse vestigingen, heeft een regionale functie. Zowel docenten als leerlingen komen uit de gehele regio.

Activiteit	Opmerking	Gemeente	Aantal klassen / toehoorders
Workshop "Brown eyes, blue eyes", OM medewerkers		-regio-	30 mensen
Workshops, beeldvorming / vooroordelen / discriminatie	<i>PTC programma gedetineerden</i>	-regio-	5 groepen
Training, oa over vluchtelingen, ROC Nova College	<i>empowerment voor docenten</i>	Beverwijk	20 mensen
Voorlichting en onderzoek MBO, ROC Nova College	<i>in kader van stages onderzoek</i>	Beverwijk	1 klas
Gastlessen Basisschool, Aloysiuschool		Bloemendaal	1 groep
Gastlessen Basisschool, De Josephschool		Bloemendaal	2 groepen
Gastlessen Voortgezet onderwijs, Mendelcollege	<i>nav. Teylers expositie</i>	Haarlem	1 klas
Gastlessen Voortgezet onderwijs, Haarlem College	<i>slavernij, 2 lessen</i>	Haarlem	9 klassen
Gastlessen Voortgezet onderwijs, Sancta Maria	<i>Wereldburgerweek</i>	Haarlem	12 klassen
Theatervoorstelling AanZ, MBO Nova College	<i>seksuele diversiteit</i>	Haarlem	3 klassen
Theatervoorstelling AanZ, vrouwengroep	<i>seksuele diversiteit</i>	Haarlem	25 vrouwen
Gastlessen Basisschool, Focus		Haarlem	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Piramide		Haarlem	1 groep
Gastlessen Basisschool, De Satelliet		Haarlem	2 groepen
Gastlessen + Wandeling, De Piramide	<i>wandeling langs monumenten en plekken WO II</i>	Haarlem	1 klas
Voorlichting, mannengroep	<i>nav. Teylers expositie</i>	Haarlem	20 mannen
Verteltheater Basisschool, Spaarneschool	<i>voorstelling Taart</i>	Haarlemmerliede	2 groepen
Gastlessen + Wandeling, Spaarneschool	<i>wandeling langs monumenten en plekken WO II</i>	Haarlemmerliede	1 klas
Gastlessen Voortgezet onderwijs, Kaj Munk College		Haarlemmermeer	1 klas
Gastlessen Voortgezet onderwijs, Kaj Munk College	<i>Respect Estafette, briefenschrijf-project; 4 lessen</i>	Haarlemmermeer	3 klassen
Gastlessen Voortgezet onderwijs, Hoofdvaart College	<i>Diversiteitsweek</i>	Haarlemmermeer	20 klassen

Gastlessen MBO, ROC Nova College		Haarlemmermeer	3 klassen
Gastlessen Basisschool, De Meerbrug		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, CBS Tabitha		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Het Buitenrif		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Achtbaan		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, St. Willibrordusschool		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, RKBS Klavertje Vier		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Ark		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Albert Schweitzer		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Montessori Haarlemmermeer		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, 't Venne		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Het Braambos		Haarlemmermeer	3 groepen
Gastlessen Basisschool, OBS De Zwanebloem		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Vesterhavet		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Tonne		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Klimop		Haarlemmermeer	4 groepen
Gastlessen Basisschool, G.Th.Rietveldschool		Haarlemmermeer	3 groepen
Gastlessen Basisschool, Chr. Basisschool		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Meiboom		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Zilvermeeuw		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Ontdekking		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Het Mozaïek		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Antoniuschool		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Dr Plesmanschool		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Reiger		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, de Optimist		Haarlemmermeer	4 groepen
Gastlessen Basisschool, De Boog		Haarlemmermeer	3 groepen
Gastlessen Basisschool, De Octopus		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Immanuël		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Wilgen		Haarlemmermeer	2 groepen
Workshops, Vluchtelingen vrouwen	<i>diverse onderwerpen, oa dialoog gesprekstraining</i>	Haarlemmermeer	4x vrouwengroep
Training gespreksleiding Dag van de Dialoog		Haarlemmermeer	30 mensen
Training, Human Resource Management	<i>selecteren zonder vooroordelen</i>	Haarlemmermeer	1 afdeling HRM

Gastlessen Voortgezet onderwijs, Haemstede-Barger	<i>Teylers expositie en gastles</i>	Heemstede	1 klas
Gastlessen Basisschool, Icarus		Heemstede	2 groepen
Gastlessen Voortgezet onderwijs, Gymnasium Felisenum	<i>Teylers expositie en gastles</i>	Velsen	1 klas
Gastlessen Basisschool, De Pionier		Velsen	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Duinroos		Velsen	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Hoeksteen		Velsen	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Westbroek		Velsen	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Het Anker		Velsen	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Beekvliet		Velsen	3 groepen
Voorlichting, vrouwen Kuba Moskee		Velsen	20 vrouwen