

Jaarverslag

2016

Bureau Discriminatiezaken Kennemerland
Postbus 284
2000 AG Haarlem

023-5315842
info@bdkennemerland.nl
www.bdkennemerland.nl

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Inleiding en samenvatting	4
2. Klachtbehandeling	7
3. Registratie	18
4. Onderzoek en monitoring	19
5. Voorlichting en projecten	21
6. Advies en beleid	24

Bijlagen

1. Bestuur en medewerkers
2. Overzicht klachten en meldingen 2016
3. Signalen
4. Voorlichtingen / Trainingen / Gastlessen

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 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 2016 stond voor het BD in het teken van het thema religie, veel voorlichtingen op basisscholen en een lichte stijging van het aantal klachten. Ook zaten we volop in de discussie over politieke opinies en polarisatie.

Er leken over steeds meer onderwerpen twee blokken in de samenleving te ontstaan en die gingen beiden vrij ver in het veroordelen van het andere blok. De sociale media werden weer ingezet om de eigen mening meestal ongezuurd te verkondigen. Identiteit en de vraag 'waar hoor je bij' zijn thema's geworden waaraan enorm veel waarde wordt gehecht.

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.

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.

De rijksoverheid is zich vanuit verschillende ministeries bewust 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 lokaal en regionaal niveau en pleiten voor een gezamenlijke aanpak waarvoor wij kennis en deskundigheid aanleveren om discriminatie en vooroordelen te voorkomen.

In dit voorwoord willen we ook even stilstaan bij onze collega Joke Persenaire: zij is eind 2016 overleden. Jarenlang heeft zij de klachten behandeld en was ze voor veel melders een luisterend oor en raadgever.

Los daarvan hebben wij 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 daarover (hoofdstuk 3), onderzoek en monitoring (hoofdstuk 4), activiteiten gericht op voorlichting en bewustwording (hoofdstuk 5) en advies en beleid (hoofdstuk 6). Een inleidende samenvatting staat in het eerste hoofdstuk.

Inleiding en samenvatting

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.

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

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

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.

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 en in de preventie, het streven naar gelijke behandeling van eenieder die in Nederland verblijft, het bevorderen van integratie en daarmee samenhangend het tegengaan van uitsluiting en polarisatie. De ADV's worden nadrukkelijk en meermaals genoemd in het "Nationaal Actieprogramma tegen discriminatie" dat het kabinet in januari 2016 uitbracht. Hierin staan diverse activiteiten en doelstellingen om discriminatie in het algemeen of op een specifieke grond of terrein aan te pakken.

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 is een nieuw en verdergaand samenwerkingsconvenant opgesteld. 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

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 is (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 samenleving afneemt.

Meldingen

Bij het bureau is het aantal meldingen in 2016 licht gestegen ten opzichte van het aantal in 2015; 204 meldingen in 2015 en 210 meldingen dit jaar. 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 van mening 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 2016 zijn we opnieuw op veel basisscholen geweest met de 'vooroordelenkoffer' en hebben we aan verschillende beroepsgroepen trainingen gegeven.

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 2016 hebben we onder meer een analyserende eenheidsrapportage opgesteld met aanbevelingen aan gemeentes.

Monitoring was vooral gericht op gesprekken en bijeenkomsten met organisaties en individuen over de plek van religie en levensbeschouwing in het kader van verbinding.

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 2016 met discriminatie op grond van religie, worden concrete doelen gerealiseerd en afspraken gemaakt voor de korte en lange termijn.

Het BD is goed zichtbaar geweest, gaat veelvuldig het veld in en laat van zich horen, niet in de laatste plaats op sociale media.

Soms is het lastig om in een toenemend polariserende samenleving te blijven nuanceren; opnieuw: niet in de laatste plaats op sociale media. Wij menen echter dat dat van groot belang blijft en dat daar een rol voor ons ligt.

Het BD kijkt met een positieve blik op haar werk en activiteiten in het jaar 2016 terug.

Klachtbehandeling

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 kantoor tijden 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 2016 binnengekomen klachten en meldingen aan de orde. 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 opnieuw een zogenoemde eenheidsrapportage 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.

Discriminatie in Kennemerland in 2016. Wat valt op?

- In 2016 zijn 210 discriminatieklachten binnengekomen bij het Bureau Discriminatiezaken (BD). Hiermee is het aantal klachten in vergelijking met 2015 licht gestegen.
- Naast klachten die het BD zelf behandelt en/of registreert zijn er in 2016 door andere antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) 14 discriminatieklachten behandeld die zich afspeelden in Kennemerland¹. Voor het complete beeld over discriminatie die zich heeft voorgedaan in de regio Kennemerland dienen deze klachten te worden meegeteld. Ze worden echter niet meegeteld en gespecificeerd in de afzonderlijke tabellen.

¹ De woonplaats van de melder is leidend voor welke 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 met het werkgebied Noord-Holland Noord.

- Top drie meeste discriminatieklachten qua grond:
1. Ras/afkomst; 2. Godsdienst; 3. Geslacht
Vorig jaar stond seksuele gerichtheid op de derde plaats.
- De meeste klachten bij Bureau Discriminatiezaken gaan vanouds over rassen-discriminatie. Het gaat vooral om klachten gerelateerd aan etniciteit/herkomst (112), of belediging vanwege huidskleur (17). Antisemitisme werd weinig gemeld (3).² Wel kwamen relatief veel meldingen binnen over bekladdingen met hakenkruisen (25). Dit waren in de meeste gevallen bekladdingen op willekeurige objecten of muren.
- We zien een stabilisering in het aantal klachten op basis van godsdienst. In 2016 kwamen hierover 20 klachten binnen tegenover 24 in 2015. Op twee incidenten na gaat het allemaal om moslimdiscriminatie.
- Het aantal discriminatieklachten op grond van (homo)seksuele gerichtheid is sterk gedaald naar 11 klachten. In 2015 kwamen hierover 19 klachten binnen. Vrijwel alle gemelde incidenten zijn gericht tegen homoseksuele mannen. Buren en mensen in de wijk zorgen voor veel conflicten met en onveiligheid bij homoseksuelen.
- Er is sprake van een sterke toename van het aantal klachten over geslacht. Het betrof in 13 gevallen vrouwen (7x zwangerschap), in drie gevallen transgenders en in één zaak was de melder een man.
- Het aantal klachten over handicap/chronische ziekte is relatief en absoluut licht gedaald naar negen. De klachten spelen zich vooral af op de arbeidsmarkt (werving en selectieprocedures) en in het onderwijs.
- Arbeidsmarkt is het terrein waarop de meeste gemelde discriminatie zich afspeelt (24% van het totaal). Het gaat zowel om toegang tot de arbeidsmarkt als de werkvloer.
- Incidenten in de openbare ruimte zijn weliswaar afgenomen, maar dit terrein staat nog wel op de tweede plaats.
- Zowel de terreinen buurt / wijk (waaronder burencollicten) als publieke en politieke opinie (hier vallen uitspraken van politici en columnisten onder) zijn flink gestegen.

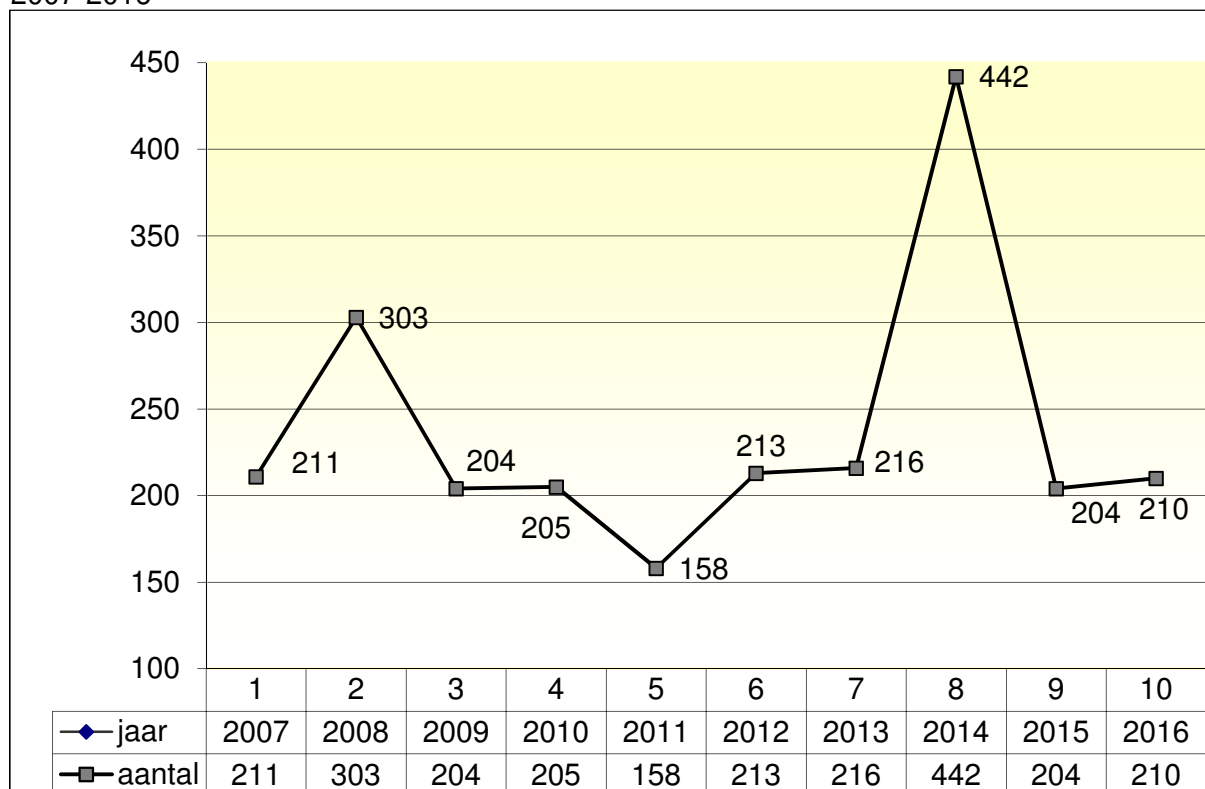
Lichte stijging aantal discriminatieklachten in 2016

In 2016 kwamen bij Bureau Discriminatiezaken (BD) 210 klachten binnen over ongelijke behandeling, belediging en discriminatie. Dit is een lichte toename van 2% in vergelijking met het voorgaande jaar.

We bespreken in de komende paragrafen de belangrijkste ontwikkelingen.

² Plus: twee meldingen van woonwagenbewoners en vier zaken niet nader gespecificeerd.

Grafiek 1. Aantal geregistreerde klachten bij Bureau Discriminatiezaken Kennemerland 2007-2016



Bron: klachtenregistratie, Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

Het gemiddeld aantal geregistreerde discriminatieklachten per jaar lag de afgelopen tien jaar op 237.

Discriminatiegrond: sterke toename klachten over ras/ethniciteit/huidskleur en geslacht. Daling klachten over seksuele gerichtheid.

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 klacht-behandeling en registratie³ staan in onderstaande tabel.

Tabel 1. Klachten naar discriminatiegrond

Gronden	2014	%	2015	%	2016	%
Ras/afkomst/huidskleur (1)	321(2)	72%	114	56%	138	63%
Godsdienst (3)	20	5%	24	11%	20	9%
Geslacht	19	4%	10	5%	17	8%
Seksuele gerichtheid	19	4%	19	9%	11	5%
Leeftijd	33	7%	10	5%	11	5%
Handicap/chronische ziekte	9	2%	11	5%	9	4%
Nationaliteit	5	1%	5	2%	6	3%
Politieke overtuiging	0	-	0	-	2	1%
Overige gronden	1	-	1	0,5%	1	0,5%

³ In een landelijk registratiesysteem dat alle antidiscriminatievoorzieningen gebruiken.

Niet wettelijke gronden	18	4%	11	5%	5	2%
Totaal	445	100%	205	100%	220	100%

Bron: klachtenregistratie Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

(1) inclusief antisemitisme 2x, in 2014: 10x, in 2013: 8x

(2) inclusief 184 klachten over uitspraken van Wilders, na aftrek hiervan resteren 137 klachten op deze grond

(3) inclusief moslimdiscriminatie 18x, in 2015: 22x, in 2014: 17x

Soms is per klacht sprake van meer discriminatiegronden. Daarom komt het aantal klachten naar discriminatiegrond in 2016 uit op 220.

Ras / afkomst

De meeste klachten bij Bureau Discriminatiezaken betreffen vanouds rassendiscriminatie. Maar 2016 laat wel weer een sterke toename zien, het relatieve aandeel is gestegen naar 63% terwijl dit normaliter rond de 55% ligt.

Er zijn acht klachten binnengekomen over het racistische filmpje op facebook over Sylvana Simons. Daarin is het gezicht van Simons gefotoshopt en wordt ze onder meer afgebeeld als Zwarte Piet en naakte Afrikaanse vrouw. Er zijn ook beelden in gemonteerd waarop ze aan een boom hangt.

De discussie over de rol van zwarte Piet bij het Sinterklaasfeest bleef in 2016 verhit. Het leidde echter bij het BD tot slechts vier klachten hieromtrent. Een dame is uitgescholden voor 'zwarte en Zwarte Piet', twee mensen willen dat Zwarte Piet verdwijnt bij het Sinterklaasfeest en één mevrouw dient een klacht in tegen Sylvana Simons die mensen racistisch zou noemen als ze pro Zwarte Piet zijn.

Casus

Een jonge vrouw van Hindoestaans Surinaamse afkomst solliciteerde op een vacature voor serveerster in een sushi restaurant. Zij kreeg hierop geen reactie. Met haar vriendin van Japanse afkomst besprak ze dat als zij een cv en foto met een duidelijk Japanse afkomst zou sturen zij vast wél uitgenodigd zou worden. Ze besloten de proef op de som te nemen en vervingen haar naam en foto voor die van haar vriendin. Binnen een uur volgde er een e-mail met een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek. Op advies van het College voor de Rechten van de Mens nam de vrouw contact op met het BD. Het BD stelde voor haar een brief op met een klacht wegens discriminatie, waarop het restaurant, in het kader van 'hoor en wederhoor', verzocht werd te reageren. De vrouw besloot om eerst zelf een klacht in te dienen. Het lukte haar om de manager te spreken te krijgen. Zij vertelde de manager hoe zeer zij zich gediscrimineerd voelde vanwege haar huidskleur en afkomst en dat zij melding had gedaan bij het BD. Zij had een goed gesprek met de manager en aanvaardde zijn excuses. Zij was tevreden over het resultaat en verwachtte dat de manager voortaan de afkomst van sollicitanten geen rol meer zou laten spelen.

Hakenkruisbekladdingen vallen volgens richtlijnen van het Openbaar Ministerie niet onder antisemitisme. De motieven van de daders zijn vaak onduidelijk, de bekladding is vaak in combinatie met een andere. Het is niet tegen een persoon gericht (niet intentioneel) en het gaat ook niet om doelbekladdingen (Joodse monumenten of woningen van Joodse bewoners), maar om willekeurige objecten of muren.

In de tweede helft van 2013 zagen we al een toename van het aantal hakenkruisbekladdingen. Deze ontwikkeling zette zich door in 2014; er werd toen melding gemaakt van 15 gekladderde hakenkruisen. In 2015 stagneerde deze ontwikkeling, maar in 2016 kwamen 25 meldingen binnen over hakenkruisbekladdingen. Deze werden aangetroffen op diverse locaties, vooral in Haarlem (10x), Haarlemmermeer (6x) en Velsen (4x).

Er is melding gemaakt van drie antisemitische incidenten. De zaken zijn heel verschillend. Het gaat om een Joodse vrouw die gepest wordt door haar buurvrouw waarbij ook is gezegd dat 'het jammer is dat ze niet vergast is'. Een man dient een klacht in over een collega die

hem kankerjood heeft genoemd en er is sprake van een verwarde jongeman die 'alle Joodse jongeren moet vermoorden'. Hij woont in een begeleid wonen omgeving.

Godsdienst

Bij het aantal klachten over godsdienst zien we een stabilisering. In 2016 komen hierover 20 klachten binnen tegenover 24 klachten in 2015. Op twee incidenten na gaat het allemaal om moslimdiscriminatie.

De meeste gemelde anti-moslim-incidenten in 2016 deden zich voor in de openbare ruimte en op de arbeidsmarkt. Op straat ging het in drie gevallen om vrouwen met een hoofddoek die werden uitgescholden of zelfs geschopt en bespuugd. Ook betrof het eenmaal brandstichting bij een islamitische basisschool en eenmaal werden twee mannen uitgescholden en belaagd. Op de arbeidsmarkt werden een vrouwelijk apotheker, buitengewoon opsporingsambtenaren en politieagenten geconfronteerd met vijandigheid, belediging en geweld.

Casus

De politie vroeg het BD om contact op te nemen met een moslima die op straat bespuugd werd. Zij had hier aangifte van gedaan, maar de kans was klein dat de dader opgespoord werd. De vrouw van Marokkaanse afkomst was voor de tweede keer in vier jaar tijd uitgescholden vanwege haar hoofddoek. Dit keer was het een ca. 20-jarige jongen op een fiets die riep: 'kut geloof' en daarbij bespuugde hij haar ook nog. Haar 10-jarige dochter was hier getuige van en was net als haar moeder erg geschrokken en bang. Het BD bood de vrouw een luisterend oor en registreerde haar melding.

Het aantal klachten over moslimdiscriminatie is sinds 2014 sterk gestegen. De twee zaken die niet islam gerelateerd zijn, gingen om een Joodse vrouw die geen hoofddoek mocht dragen op haar werk en een vrouw die afgewezen is voor een baan omdat ze niet gelovig was.

Geslacht

Na een daling in 2015 is het aantal klachten over geslacht weer sterk gestegen. Van de 17 klachten ging het in drie gevallen om transgenders en betrof het zeven keer discriminatie op de arbeidsmarkt vanwege zwangerschap. De toename is waarschijnlijk toe te schrijven aan een campagne hierover van het College voor de Rechten van de Mens.

Casus

Een vrouw werkte jarenlang naar volle tevredenheid bij een groot internationaal bedrijf in een beroep dat voornamelijk door mannen wordt uitgevoerd. Dit veranderde nadat zij zwanger werd. Men accepteerde niet dat zij parttime wilde werken en er werden vervelende opmerkingen gemaakt door de directeur en collega's over haar zwangerschap en moederschap. Ook werd haar verweten dat haar zwangerschap en verlof slecht gepland waren. Eigenlijk vond men gewoon dat ze maar moest stoppen met werken. Toen zij vertelde dat zij zwanger was van haar tweede kind ging het helemaal mis. Het werd haar zwaar aangerekend dat zij wederom met zwangerschapsverlof zou gaan en er werd beweerd dat haar prestaties, hoewel hier geen enkel bewijs voor was, met sprongen naar beneden waren gegaan. Zij kreeg het zo hard te verduren dat zij afknapte en zich ziek meldde. Zij maakt een afspraak met het BD omdat zij afvroeg of hier sprake was van discriminatie. Het BD bevestigde dat: het verbod van onderscheid op grond van geslacht heeft ook betrekking op zwangerschap en moederschap. Zwangere en pas bevallen vrouwen genieten zelfs een bijzondere bescherming. Omdat de vrouw ervan overtuigd was dat men haar bewust had weggepest en zij zich niet meer in staat achtte om nog naar haar werk te gaan, adviseerde het BD haar om direct een afspraak te maken met een arbeidsadvocaat.

(Homo)seksuele gerichtheid

Het absolute aantal is met 11 klachten sterk gedaald ten opzichte van vorig jaar en ook eerdere jaren⁴.

Vrijwel alle incidenten zijn gericht tegen homoseksuele mannen en vinden vaak plaats in de eigen woonomgeving (4x). De klachten over discriminatie op grond van homoseksuele gerichtheid waren zeer divers. Het ging om incidenten op het werk, in de horeca, in de media, op school en in de politiek. Dit laatste betrof twee meldingen van inwoners van Haarlem over uitspraken van de Zaanse Vrije Democratische Partij. Er werden dit jaar vrijwel geen incidenten gemeld die plaats hebben gehad in de openbare ruimte. Er is in 2016 één melding binnen gekomen van lesbische vrouwen.

Om het jaar wordt apart onderzoek gedaan onder homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen (LHB's) in Kennemerland naar hun gevoel van veiligheid en tolerantie in het Pink Panel. In 2016 heeft het niet plaatsgevonden.

Maatschappelijk terrein: sterke toename burencollicten en klachten op grond van publieke en politieke opinie

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

Tabel 2. Klachten naar maatschappelijk terrein

	2014	%	2015	%	2016	%
Arbeidsmarkt	65	15%	51	25%	51	24%
Openbare ruimte	64	15%	53	26%	43	21%
Buurt / wijk	23	5%	21	10%	33	16%
Publieke en politieke opinie	192*	44%	3	1,5%	19	9%
Commerciële dienstverlening	21	5%	18	9%	13	6%
Onderwijs	12	3%	15	7%	13	6%
Collectieve voorzieningen	16	4%	10	5%	11	5%
Media en reclame	9	2%	10	5%	6	3%
Sport en recreatie	7	1%	6	3%	5	2%
Horeca	10	2%	1	0,5%	5	2%
Politie / Vreemdel.dienst / OM	9	2%	8	4%	4	2%
Overig	14	3%	8	4%	7	3%
Totaal	442**	100%	204	100%	210	100%

Bron: klachtenregistratie Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

* Waarvan Wilders-klachten: 184

** Exclusief Wilders-klachten: 257

Arbeidsmarkt

Gewoonlijk komen over discriminatie op de arbeidsmarkt de meeste klachten binnen: jaarlijks ongeveer een kwart van de klachten; ook in 2016 was dit het geval. Er kwamen 51 klachten binnen die gingen over werk, de toegang tot werk inbegrepen.

De meeste klachten (20) gingen over werving en selectie, maar het aantal klachten op de werkvloer is ook hoog (16). Tijdens het werk worden mensen beledigd of buitengesloten door collega's of klanten of ongelijk behandeld door hun leidinggevende.

In acht gevallen was er een relatie met zwangerschap; vrouwen werden ontslagen, hun contract werd niet verlengd of ze kregen niet dezelfde kansen als anderen.

⁴ Er wordt uitgegaan van de registratiedatum van het eerste incident. Bij één zaak in Velsen zijn er gedurende het hele jaar incidenten geweest rondom één homoseksuele man. Echter, deze wordt niet meegeteld vanwege de registratiedatum in 2015 en het wordt eenmaal in de cijfers meegenomen.

Over welke grond gaat discriminatie meestal op de arbeidsmarkt? Als we specificeren naar discriminatiegronden zien we dat het in de helft van de gevallen gaat over etniciteit/afkomst (25). Geslacht en leeftijd worden beiden negen keer gemeld. Over godsdienst kwamen vijf klachten binnen.

Casus

Bij het BD werd meerdere malen melding gedaan van discriminatie op grond van leeftijd in vacatures. Zo vroeg een bedrijf om 'jongeren tussen de 19 en 26 jaar oud'. Het BD wees het bedrijf erop dat leeftijdsonderscheid alleen is toegestaan als er sprake is van werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid van de overheid. De vacature had in dit geval dan specifiek gericht moeten zijn op de bestrijding van jeugdwerkloosheid voor de categorie 18 tot 27 jaar en dat zou ook vermeld moeten worden. Het bedrijf bleek hiervan niet op de hoogte en verwijderde de leeftijdseis uit de advertentie. Ook werd een bedrijf aangeschreven dat vroeg om 'native French or German' medewerkers. Het BD attendeerde het bedrijf erop dat het College voor de Rechten van de Mens meerdere keren heeft geoordeeld dat daardoor een grote groep werkzoekenden op grond van afkomst wordt afgewezen, waardoor er sprake is van discriminatie op grond van ras. Het bedrijf werd geadviseerd om als functie-eis 'een perfecte mondelinge en schriftelijke beheersing van de taal' te stellen. Het bedrijf reageerde direct: het was nooit de bedoeling geweest om afkomst een rol te laten spelen en voortaan zou men de taaleis anders formuleren.

Casus

Een man had een sollicitatiegesprek voor de functie logistiek medewerker en kreeg een rondleiding in een distributiecentrum. Een uitzendbureau verzorgde de werving en selectie en berichtte de man dat de sollicitatie positief was verlopen, maar men wees hem toch af omdat men vanwege zijn slechthorendheid twijfels had over de veiligheid op de werkvloer en over zijn productiesnelheid. Het BD diende namens de man een klacht in wegens discriminatie op grond van handicap. Het uitzendbureau werd gewezen op de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. Een werkgever handelt in strijd met deze wet als hij vanwege de veiligheid op voorhand personen met een handicap of chronische ziekte uitsluit, zonder onderzocht te hebben of de veiligheidsrisico's met een doeltreffende aanpassing op te heffen zijn. Het uitzendbureau beriep zich in haar reactie op het belang van communicatie vanwege de veiligheid op de werkvloer bij het distributiecentrum en was van mening dat het gehoor van de man daarbij een te groot risico vormde. Het BD en de man waren van mening dat er door het bureau meer in beperkingen dan in mogelijkheden werd gedacht en dat er geen moeite was gedaan om te onderzoeken hoe hij het werk, met bijvoorbeeld enkele aanpassingen, wél uit kon voeren. Besloten werd om het College voor de Rechten van de Mens (CRM) om een oordeel te vragen. Het BD stelde een verzoekschrift op en ondersteunde de man bij de zitting van het CRM. Het CRM oordeelde dat het uitzendbureau de man had gediscrimineerd vanwege zijn gehoorbeperking omdat de man werd afgewezen op basis van aannames over zijn beperkingen zonder dit met hem te bespreken. Bovendien was niet onderzocht of er zaken aangepast konden worden zodat de man de werkzaamheden wel op een veilige manier kon uitvoeren. Naar aanleiding van dit oordeel besloot het uitzendbureau om maatregelen te treffen. Het oordeel werd intern gedeeld en besproken om herhaling van discriminatie te voorkomen. Er werden werkinstructies vastgelegd om veiligheidsaspecten bij kandidaten met een beperking te beoordelen en bedrijfsprocessen werden aangepast. De man kreeg een persoonlijke brief met excuses en een uitnodiging voor een gesprek om zijn wensen en de mogelijkheden voor werk via het uitzendbureau te bespreken.

Openbare ruimte

Het aantal klachten over incidenten in de openbare ruimte is in 2016 gedaald naar 43, al blijft het aantal gemelde zaken hierover relatief hoog.

Mensen worden op straat discriminerend uitgescholden, bespuugd, gepest of mishandeld, in de meeste gevallen vanwege hun afkomst/eticiteit of godsdienst. Hier is helaas weinig tegen te doen, omdat het om onbekenden gaat.

Bekladdingen worden ook toegerekend aan de openbare ruimte. Het merendeel van de bekladdingen betreft hakenkruisen.

Casus

Een man van Surinaamse afkomst werd in korte tijd twee keer staande gehouden door de politie toen hij in zijn dure auto reed. Hij deed aangifte van discriminatie maar dit leidde tot een sepot door het OM vanwege gebrek aan bewijs. Hij voelde zich aangetast in zijn mensenrechten en wilde excuses en erkenning van de politie dat er verkeerd was gehandeld. Binnenkort zou hij een nieuwe auto krijgen en hij vreesde dan ook vaker staande gehouden te zullen worden vanwege de combinatie huidskleur / dure auto. Hij vroeg het BD om advies. Het BD attendeerde hem op de website van Controle Alt Delete: een organisatie die zich inzet voor gelijkwaardige behandeling van alle burgers door de politie en die zich sterk maakt tegen etnisch profileren en politiegeweld. Ook stuurde het BD hem een link naar een creditcardfoldertje van Amnesty International speciaal voor dit soort situaties: wat zijn je rechten en plichten als je wordt aangehouden door de politie, wat mag de politie? Het BD adviseerde de man om een klacht bij de politie in te dienen, informeerde hem over de procedure en bood aan hem hierbij te assisteren.

Buurt en wijk

We zien een sterke toename van het aantal discriminatie-incidenten dat zich afspeelt in de eigen woonwijk. In 2016 worden hierover 33 klachten gemeld tegenover 21 klachten in het voorgaande jaar. Bijna 80% gaat over ras/ethniciteit en er komen vier klachten binnen die gaan over seksuele gerichtheid. Hier is de wederpartij vaak wel bekend.

Publieke en politieke opinie

In 2016 hadden 19 klachten betrekking op het terrein van de publieke en politieke opinie. Dit is een sterke stijging in vergelijking met 2015. Er is sprake van een grote diversiteit aan klachten. De eerder genoemde acht klachten over het racistische filmpje en andere uitingen over Sylvana Simons op facebook vallen hieronder. Er kwamen twee klachten binnen over anti-Marokkaans en anti-moslim tweets van de publiciste Ebru Umar. Twee mannen voelden zich gediscrimineerd en geïntimideerd door de uitspraken van de voorman van de Vrije Democratische Partij. Hij stelde: 'homoseksualiteit in Nederland is een besmettelijke ziekte, waar we met spoed van af moeten. Anders hebben we geen nieuw nageslacht meer'.

Aard: weinig veranderd

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. Denk daarbij aan het afwijzen van iemand voor een baan vanwege haar of zijn leeftijd.

De verdeling naar de aard van de klachten is opvallend stabiel.

Tabel 3. Aard van de klachten (absolute aantallen)

	2014	2015	2016
Vijandige bejegening	308(1)	118	118
Omstreden behandeling	110	73	74
Geweld / Mishandeling	16	9	9
Bedreiging	6	18	16
Vernieling	17	10	11
Brandstichting	-	-	2
Overig	6	1	5
Totaal	463	229	235

Bron: klachtenregistratie Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

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

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

Gemeentes: Haarlem hoogste aantal discriminatieklachten

Haarlem voert de lijst aan als het gaat om het absolute aantal discriminatieklachten. Haarlemmermeer volgt op afstand. Haarlemmermeer heeft een minder stedelijk karakter dan Haarlem. Uit onderzoek blijkt dat de mate van verstedelijking een relatie heeft met de prevalentie van discriminatie. Velsen en Beverwijk staan op de derde en vierde plaats.

In tabel 4. is een stijging te zien bij Haarlem en Beverwijk. In Haarlemmermeer en Velsen tekent zich in 2016 een daling af.

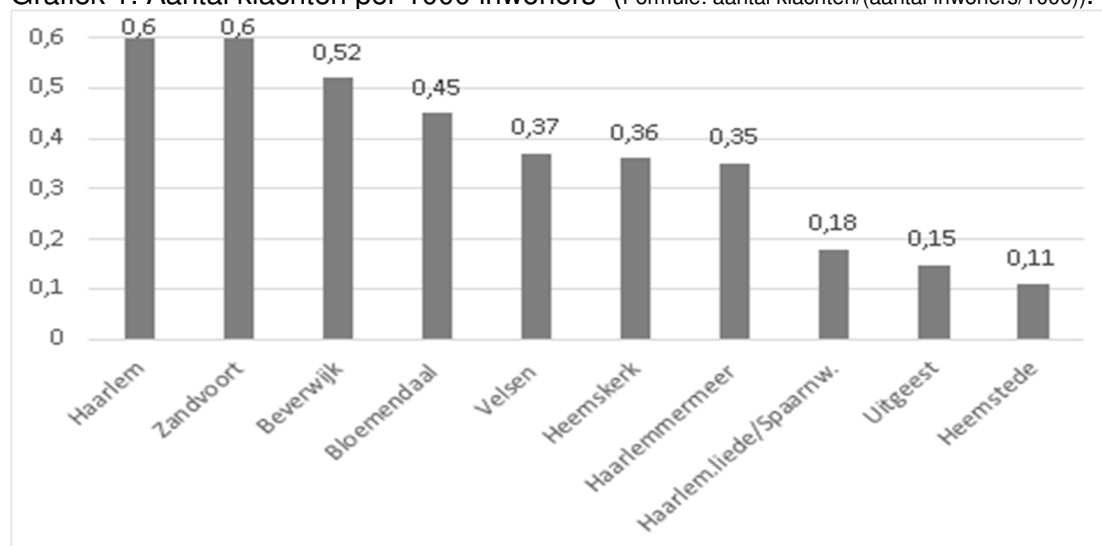
Tabel 4. Absoluut aantal discriminatieklachten per gemeente

	2015	2016
Haarlem	84	95
Haarlemmermeer	61	50
Velsen	29	25
Beverwijk	18	21
Heemskerk	16	14
Zandvoort	11	10
Bloemendaal	9	10
Heemstede	4	3
Uitgeest	2	2
Haarlemmerliede en Spaarnwoude	1	1

Bron: klachtenregistratie Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

Omgerekend naar het aantal klachten per 1.000 inwoners zien we iets andere uitkomsten. Beverwijk en Zandvoort komen dan samen met Haarlem in de top drie: zij hebben veel discriminatieklachten als het wordt gerelateerd aan het inwonersaantal.

Grafiek 1: Aantal klachten per 1000 inwoners (Formule: aantal klachten/(aantal inwoners/1000)).



De woonplaats van de melder is bepalend voor welke antidiscriminatievoorziening de klacht in behandeling neemt, dat is een landelijke afspraak tussen ADV's.

In bijlage 2 staat het aantal meldingen per gemeente, gespecificeerd naar grond, terrein en aard.

Signalen

Bovenstaande analyse is gebaseerd op de klachten en meldingen die Bureau Discriminatie behandelt, dan wel registreert in het landelijke registratiesysteem.

Daarnaast spreken medewerkers van Bureau Discriminatiezaken tijdens diverse bijeenkomsten, voorlichtingen en overleggen een keur aan mensen. Zij vertellen soms bij een dergelijke gelegenheid dat zij te maken hebben gehad met discriminatie of vijandigheid. Sinds januari 2016 houdt het BD hiervan apart bij (als het om een recent iets gaat) wat er is gebeurd, waar, wanneer en wie erbij waren betrokken. Vaak zijn deze signalen te lang geleden gebeurd of niet concreet genoeg om in behandeling te nemen. Maar het BD vindt het belangrijk dat ze wel worden geregistreerd en gedeeld.

In vijf gevallen gaat het om vrouwen: driemaal worden zij vijandig benaderd of ongelijk behandeld vanwege hun hoofddoek c.q. moslimachtergrond; eenmaal wordt een vrouw negatief benaderd vanwege haar huidskleur en in één geval gaat het om een werkgever die geen vrouwen in dienst wil nemen.

Verder gaat het om 'anti-buitenlander' uitlatingen: negatieve en vijandige opmerkingen over vluchtelingen, Arabieren en 'donkere' mensen en om een antisemitische tekst in een boek.

In bijlage 3 staan de signalen kort omschreven en worden de discriminatiegrond, het maatschappelijk terrein en de gemeente waar het voorval plaatsvond, vermeld.

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 de Anti Discriminatie Voorziening. 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 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.

De landelijke overheid heeft een aantal maal deelcampagnes onder de koepelcampagne "zet een streep door discriminatie" gevoerd. Het Ministerie van SZW deed dat over de arbeidsmarkt, VWS met de KNVB over voetbal en BZK met artikel 1 van de Grondwet. De campagne verwijst naar de ADV's om melding te doen of om advies te vragen.

Nog steeds wordt Fien ingezet: een roulerende expositie over de emoties die ontstaan wanneer iemand gediscrimineerd wordt. De expositie "Fien is ..." heeft in 2016 vooral in de buurthuizen en locaties van stichting Maatvast in Haarlemmermeer gehangen.

Informatieverzoeken

In 2016 zijn 41 informatieverzoeken bij het bureau geregistreerd. De verzoeken variëren van vragen om advies door iemand die is bedreigd omdat ze Gülen aanhanger is, tot een klacht

over een verzekeraar die zich in reclame-uitingen richt tot hoger opgeleiden tot vragen om toelichting op uitspraken in de nasleep van de mislukte coup in Turkije.

De ene vraag vergt meer zoekwerk 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.

Vanwege veranderd mediumgebruik, is het BD in 2016 gestart met het wijzigen van de eigen website, opdat deze beter vindbaar wordt, makkelijker te lezen op mobiele telefoons en een nieuwe, frissere uitstraling krijgt. In 2017 wordt dit afgerond.

Ook is er een landelijke website, discriminatie.nl. 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 van de regio waarin de melder woont, 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 door een accountant een recht- en doelmatigheidscontrole is toegepast.

Registratie

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 aan gemeentes; beide taken 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 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. Voor de cijfers over 2016 zijn andere afspraken gemaakt.

Er zijn meer bronnen met cijfers over gemelde discriminatie. 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 zaakoverzichten 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 bijlage 2. Naar onze mening is dat relevant voor gemeentes.

Regionale rapportage

In 2016 is opnieuw een regionale of eenheidsrapportage (over 2015) opgesteld. De cijfers in een politie eenheid vormen de basis van deze rapportage. In vrijwel alle tien eenheden zijn eenheidsrapportages 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 (waarin ook onze collega-bureaus in Noord-Holland Noord en Zaanstreek / Waterland werkzaam zijn) heeft het BD Kennemerland de rapportage opgesteld; in 2017 verschijnt de eenheidsrapportage over 2016.

Monitoring zaken bij politie

Het BD neemt deel aan het Regionaal Discriminatie Overleg met politie en Openbaar Ministerie. Het zaakoverzicht 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 bronnen zijn.

Onderzoek en monitoring

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 eenheidsrapportages 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 godsdienst

Het jaar 2016 stond voor een groot deel in het teken van zowel de discriminatiegrond seksuele gerichtheid als godsdienst. Beide kregen speciale aandacht in het kader van het themajaar; voor de grond seksuele gerichtheid is dat omdat het BD regenboogpartner is in Haarlem. Voor godsdienst hebben we gekozen omdat dit een thema is dat in de samenleving een rol speelt. Er is veel aandacht voor zingeving en voor seculariteit en met name de islam is een actueel onderwerp in het maatschappelijk debat.

Verbinding door religie en levensbeschouwing

In het kader van het themajaar over religie (dit is een breder begrip dan godsdienst; daarom gebruiken we deze term), hebben de medewerkers van het BD een aantal deskundigen gevraagd om een 'mini college' te verzorgen over hun godsdienst. We hebben twee islamkenners, een rabbijn en een christelijk theoloog daartoe uitgenodigd; onze kennis is daardoor flink toegenomen.

In 2017 willen we een aantal projecten uitvoeren en met de voorbereidingen zijn we in 2016 gestart. We werken hierin samen met het Haarlems platform voor religie en levensbeschouwing. Zo hebben we een draagvlakbijeenkomst voor ons project georganiseerd. Er was veel belangstelling en er bleken al diverse ideeën en initiatieven te zijn die over hetzelfde onderwerp gaan.

Het project beoogt het versterken van het leefklimaat; veel mensen maken zich zorgen over negativiteit en polarisatie. Het individu staat centraal, het aanhangen van een religie neemt af, maar speelt nog wel een rol. Er is angst voor de islam en dit leidt tot generalisaties en ontmenselijking en daardoor ook tot terugtrekking uit de samenleving.

Elkaar leren kennen en erkennen en gedeelde waarden en begrippen benadrukken: dat is de doelstelling.

In dit kader zal ook kwalitatief onderzoek gaan plaatsvinden naar de rol van religie in iemands leven.

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 ROC 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 hebben voorgelegd. We koppelden er voorlichting aan, dus sloegen twee vliegen in één klap.

Uiteindelijk hebben 151 MBO studenten van de opleidingen autotechniek en economie in Beverwijk en Hoofddorp meegewerkt aan het onderzoek. De resultaten zijn op de scholen per opleidingsrichting gepresenteerd. Het Nova College wil echter niet dat het onderzoek of de resultaten naar buiten gebracht worden. Zij zullen intern aan de slag gaan met de conclusies en aanbevelingen.

Thermometer sociale spanningen

De gemeente Velsen heeft het BD betrokken bij een netwerk dat sociale spanningen in de gemeente in kaart wil brengen en tegen wil gaan. Het idee is om discriminatie, polarisatie en radicalisering, die voort kunnen vloeien uit de spanningen, te bestrijden en zo mogelijk voor te zijn. Een landelijke expertise unit is hier ook bij betrokken.

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.

Mede op basis van landelijke samenwerkingsafspraken met koepels van moskeebesturen, zijn de contacten met moskeeën aangehaald.

Ook in het kader van het thema religie en het project verbinding zijn gesprekken gevoerd met sleutelfiguren uit diverse religieuze stromingen. Wat gebeurt er allemaal al en kunnen we samenwerken om verbinding tussen mensen te versterken?

Het BD neemt deel aan een overleg in de gemeente Haarlemmermeer met het doel nauwer samen te werken met alle migrantenorganisaties. Inmiddels is er een gezamenlijk spreekuur en worden bijeenkomsten georganiseerd om de kennis over bepaalde kwesties te vergroten.

Met een aantal landelijk werkende organisaties vormt het BD een netwerk van nongouvernementele 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.

Voorlichting en projecten

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 2016 is gedaan per onderdeel.

Voorlichting op scholen (docenten – leerlingen)

Veelvuldig is de vooroordelenkoffer ingezet op basisscholen: we hebben de les met de vooroordelenkoffer in 85 klassen (groepen) gegeven. Kinderen krijgen stellingen, puzzels, quizen en tekeningen voorgelegd waarop ze een antwoord of mening moeten geven

Uit een mail van een juf in 2016:

Vandaag heb ik de vooroordelenkoffer weer ingezet. Wij hebben twee groepen 8 en zij hebben groepsoverstijgend gewerkt. Ruim een uur zijn zij in onze aula met elkaar bezig geweest.

Het grappige was dat ze zelf aangaven dat het leerzaam was. Maar op de vraag ...wat heb je dan geleerd...vonden ze het lastig een antwoord te geven.

Voor de rest...de koffer ziet er nog steeds puntgaaf uit....en mocht ik volgend jaar weer groep 8 krijgen, dan zal ik hem weer tevoorschijn halen.

Anders geef ik hem aan mijn collega.

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 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 hebben we hier twee jaar voor uitgetrokken; in 2016 is het afgerond.

Het Haarlem College, een grote VMBO school in Haarlem, heeft ons opnieuw voor voorlichtingen in het kader van een pestproject gevraagd. Zowel in januari, voor 11 eerste klassen, als in november, ook 11 eerste klassen, hebben we lessen gegeven.

Datzelfde deden we ook weer op het Hoofdvaart College in Hoofddorp in de diversiteitsweek; voor 15 klassen hebben we een reeks van lessen gegeven met ook gastsprekers erbij die vertelden over hun eigen ervaringen met anders zijn en vooroordelen. Op het lyceum Sancta

Maria in Haarlem waren we weer in het kader van de Wereldburgerweek voor 8 tweede klassen. Voor al deze scholen geldt dat we ieder jaar weer teruggevraagd worden voor weer een nieuwe lichte leerlingen.

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 vluchtelingen. 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.

We hebben een aantal trainingen gegeven aan beroepsgroepen:

- de politie, frontoffice medewerkers in drie districten
- ambtenaren van de gemeente Velsen, afdeling sociale dienst

Voor veel mensen was een deel van de lesstof een 'eye opener', die hen tot nadenken over het eigen handelen en denken aanzette. Dat was mede de bedoeling van de training.

Ook verzorgden we voorlichtingen over discriminatie in het algemeen en seksuele diversiteit in het bijzonder bij migrantenorganisaties in Haarlem. Een aantal malen gebeurde dit in samenwerking met een islam deskundige en dat leverde absoluut een succesvolle meerwaarde op.

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: aandacht bij sportverenigingen voor het thema met onder meer het tekenen van de verklaring gelijke behandeling, theatervoorstelling voor moslimvrouwen, 'paarse vrijdag', Roze Salon, een filmfestival en de roze kunstlijn. Ook zijn er vier regenboogambassadeurs aangesteld om het thema in hun achterban of via hun werk (ouderen, jongeren, migranten, sport) aan de orde te stellen.

Over het regenboogproject wordt jaarlijks een separaat verslag gemaakt.

Dag van de Dialoog

In Haarlemmermeer vond de Dag van de Dialoog plaats. Het BD coördineert dit project en gaf een training voor de gespreksleiders. Als thema werd "verbinding" gekozen. Bij 15 organisaties stonden tafels waar burgers aanschoven voor een maaltijd en daarbij in dialooggesprek gingen met vaak onbekenden met het doel elkaar te leren kennen.

Een actieve groep vluchtelingenvrouwen organiseert elk jaar een tweede, kleinschalige dag van de dialoog. Ook zij worden getraind door het BD.

Debatten en Bijeenkomsten

Het BD is lokaal en nationaal regelmatig aanwezig bij diverse debatten en bijeenkomsten. Dit varieert van het bijwonen van een kennisatelier tot een expertmeeting van de Anne Frank Stichting tot het bijdragen aan een debat met jongeren over discriminatie. De ene keer heeft het BD een grotere bijdrage dan de andere; ook voor de eigen deskundigheid is het zinvol en opbouwend om aanwezig te zijn.

Met vrouwen van de Partij van de Arbeid organiseerde het BD dit jaar vrouwendag op 8 maart. Er was een lezing, vrouwen met een verschillende religieuze achtergrond vertelden hun persoonlijke verhaal en er werd gegeten en gepraat. Het was druk en gezellig.

Advies en beleid

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 adviezen over zeer specifieke onderwerpen gegeven, zowel aan individuen als aan gemeentes, instellingen en bedrijven. Een voorbeeld hiervan is een genuanceerd advies over hoe gemeentes en basisscholen om kunnen gaan met het Sinterklaasfeest vanwege de discussie over de figuur van zwarte Piet.

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 antidiscrimatievoorzieningen, 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.

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 de directeur 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 circa 540.000 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 eenheidsrapportage.

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.

Bijlages

Bijlage 1

Bestuur en medewerkers

Bestuur Bureau Discriminatiezaken Kennemerland in 2016

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

Medewerkers Bureau Discriminatiezaken in 2016

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

Bijlage 2

Overzicht klachten en meldingen bij Bureau Discriminatiezaken Kennemerland 2016

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	Haarlemmermeer	Velsen	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Heemstede	Bloemendaal	Zandvoort	Haarlemmer liede
Herkomst / kleur / ras*	57	31	14	15	7	2	2	6	7	
<i>*waarvan antisemitisme</i>	<i>1</i>	<i>2</i>								
Geslacht	11	5	2						1	
Leeftijd	7		1					2		1
Seksuele gerichtheid	6	1		1			1	1	2	
Godsdienst**	10	4	1	3	3					
<i>**waarvan anti-moslim</i>	<i>9</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>2</i>					
Nationaliteit	5		2							
Handicap		2	3		3			1		
Levensovertuiging										
Politieke overtuiging	1	1								
Burgerlijke staat										
Arbeidsduur	1									
Overig/Niet-wettelijk	3	1		1						
TOTAAL	101	45	23	20	13	2	3	10	10	1

Maatschappelijk terrein

	Haarlem	Haarlemmermeer	Velsen	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Heemstede	Bloemendaal	Zandvoort	Haarlemmer liede
Arbeidsmarkt	29	12	3	4	2				2	1
Openbare ruimte	20	7	5	5	7	2			1	
Buurt/wijk	11	5	6	6			1		4	
Commerciële dienstverlening	6	3	1		1			3		
Collectieve voorzieningen	4	2		2	1			2		
Politie / OM / Vreemdelingendienst *	1	2	1							
Onderwijs	5	3	2		1			3		
Media/reclame	3	1	1					1		
Huisvesting	1	1								
Sport/recreatie	2	2	1							
Publieke / politieke opinie	6	4	3	1			2	1	2	
Privé sfeer	2									
Horeca	2	1			1				1	
Justitie / Just. inrichting										
Overig	3									
TOTAAL	95	43	23	18	13	2	3	10	10	1

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

Aard (meer typen discriminatie per klacht mogelijk)

	Haarlem	Haarlemmermeer	Velsen	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Heemstede	Bloemendaal	Zandvoort	Haarlemmer liede
Vijandige bejegening	45	24	16	15	6	1	3	4	10	
Omstreden behandeling	40	14	5	3	5			6		1
Bedreiging	3	6	1	3	1				2	
Geweld / Mishandeling	4	1		3					2	
Vernieling	4	2	2		1	1			1	
Doelbekladding			1							
Overige gewelddadige uitingen	2				1					
Overig	3						1			
TOTAAL	101	47	25	24	14	2	4	10	15	1

Bijlage 3

Signalen 2016

Haarlemmermeer

Godsdienst

Commerciële dienstverlening

Tijdens een voorlichting op een MBO melden enkele meiden met een moslim achtergrond dat de Connexxion bussen in Hoofddorp doorrijden als ze vrouwen met hoofddoeken zien, of ze doen de deur niet open. Wij hebben de studentes geadviseerd om ons bureau in te schakelen, maar ze wilden het zelf afhandelen.

Beverwijk

Ras/afkomst

Publieke en politieke opinie

Leerlingen op een MBO uiten zich tijdens een voorlichting zeer negatief over vluchtelingen, zwarte mensen ('ik ken ze niet en wil dat graag zo houden') en Arabieren. Bronnen voor de jongeren zijn vooral facebook.

Haarlemmermeer

Geslacht

Arbeidsmarkt

Een MBO- student vertelt dat zijn baas van de pizzeria geen vrouwen/meisjes aanneemt 'want met vrouwen is het altijd gezeik'.

Haarlem

Godsdienst

Collectieve voorziening

Een vrouw zit te wachten bij een dienstverlenende instantie. Alle stoelen zijn bezet. Een oudere vrouw komt binnen en begint de vrouw, die een hoofddoek draagt, uit te schelden. 'Ze moet oprotten en ze hoort hier niet'. Dit is gezien door een medewerker van de instantie.

Haarlem

Ras/afkomst

Openbare ruimte

Een vrouw met een hoofddoek doet boodschappen in een supermarkt en raakt heel licht een andere klant aan. De man begint te tieren tegen haar: 'zo doen we dat hier in Nederland niet!' Ze schrikt erg en biedt excuses aan, al vond ze dat niet terecht.

Haarlem

Ras/afkomst

Openbare ruimte

In een speeltuin spelen kinderen van verschillende komaf. Net buiten de speeltuin staat een autochtone man met een jong kind. Het kind wil er graag spelen maar de vader verbood het, omdat er teveel buitenlandse kinderen waren. Hij riep dat ze moesten oprotten en naar hun eigen land moesten. Hij ging ook tekeer tegen een medewerkster en tegen zijn eigen kind. Hij kwam agressief over en de medewerkster wilde niet in discussie.

Haarlemmermeer

Ras/huidskleur

Openbare ruimte

Tijdens een voorlichting vertelt een meisje met een Noord-Afrikaans uiterlijk dat ze een paar weken geleden bij haar vriendin achterop de scooter zat. Ze reden op een fietspad, dat mag want ze hebben het juiste kenteken daarvoor. Een vrouw hield hen tegen en zei dat ze van het fietspad af moesten. Het meisje zei dat ze daar mochten rijden. De vrouw zei toen iets in de trant van: 'je gedraagt je wel naar je huidskleur hè?!'

Haarlem

Seksuele gerichtheid

Openbare ruimte

Tijdens de feestelijke opening van het regenboogvlak zag het daar kleurig en gezellig uit met onder meer regenboogvlaggen. Er fietste iemand langs die riep: 'Vieze vuile kankerhomo's!'

Beverwijk

Ras/antisemitisme

Onderwijs

Uit het netwerk: een basisschoolleerlinge is het enige joodse meisje op een school. Ter voorbereiding op schoolkamp krijgen alle leerlingen een muziekbundel. In het boek staat een lied in het koeterwaals (onbegrijpelijke taal) met de tekst "Bibibli joden doden". De gangbare tekst is: "Bibibliodedode". De moeder meldt dit bij de schoolleiding. Er volgt een gesprek met de directeur. Hij weet niet hoe de tekst in de bundel is gekomen maar laat alle kopieën vernietigen, én spreekt af dat de "joden doden" niet op kamp wordt gezongen.

Bijlage 4

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
Training discriminatie, politie	<i>frontoffice medewerkers</i>	-eenheid Noord Holland-	45 mensen
Voorlichting en onderzoek MBO, ROC Nova College	<i>in kader van stages onderzoek</i>	Beverwijk	4 klassen
Gastlessen Basisschool, Panta Rhei		Beverwijk	1 groep
Gastlessen Basisschool, de Vrijheit		Beverwijk	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Wilgeroos		Beverwijk	2 groepen
Gastlessen Basisschool, de Sleutelbloem		Beverwijk	2 groepen
Gastlessen Voortgezet onderwijs, Haarlem College	<i>pestproject januari</i>	Haarlem	11 klassen
Gastlessen Voortgezet onderwijs, Sancta Maria	<i>Wereldburgerweek</i>	Haarlem	8 klassen
Gastlessen Voortgezet onderwijs, Haarlem College	<i>pestproject november</i>	Haarlem	11 klassen
Gastlessen Voortgezet onderwijs, Haarlem College	<i>kunstproject Harlem2Haarlem</i>	Haarlem	1 klas
Gastlessen Voortgezet onderwijs, ROC Nova College	<i>recht</i>	Haarlem	2 klassen
Theatervoorstelling AanZ, vrouwengroep	<i>seksuele diversiteit</i>	Haarlem	20 vrouwen
Gastlessen Basisschool, Dumontschool		Haarlem	1 groep
Gastlessen Basisschool, De Piramide		Haarlem	1 groep
Gastlessen + wandeling, Dreefschool	<i>wandeling langs monumenten en plekken WO II</i>	Haarlem	1 groep
Voorlichting migrantengroepen	<i>discriminatie en seksuele diversiteit</i>	Haarlem	3x ca. 50 mannen
Gastlessen Basisschool, Spaarneschool		Haarlemmerliede	2 groepen

Gastles + wandeling, Spaarneschool	<i>wandeling langs monumenten en plekken WO II</i>	Haarlemmerliede	1 klas
Gastles + wandeling, Adalbertusschool	<i>wandeling langs monumenten en plekken WO II</i>	Haarlemmerliede	1 klas
Gastlessen Voortgezet onderwijs, Hoofdvaart College	<i>diversiteitsweek</i>	Haarlemmermeer	15 klassen
Gastlessen MBO, ROC Nova College	<i>SMD, burgerschap</i>	Haarlemmermeer	1 klas
Voorlichting en onderzoek MBO, ROC Nova College	<i>in kader van stages onderzoek</i>	Haarlemmermeer	6 klassen
Gastlessen Basisschool, De Reiger		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Merlijn		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Opmaat		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Fakkel		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Avonturijn		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Het Palet		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Tweemaster		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Montessori Floriande		Haarlemmermeer	3 groepen
Gastlessen Basisschool, De Octopus		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Het Kompas		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Wijngaard		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Vredeburg		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Twickel		Haarlemmermeer	2 groepen

Gastlessen Basisschool, De Bosbouwers		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Bosrank		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Klimboom		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Brandaris		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Regenboog		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Tovercirkel		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Bikube		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Klippeholm		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, IJwegschool		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Wegwijzer		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Dr.JP. Heije		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Juliana van Stolberg		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Flamingo		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Immanuël		Haarlemmermeer	3 groepen
Gastlessen Basisschool, Eerste Montessori		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Dik Trom		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Gaandeweg		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, Afdoende		Haarlemmermeer	2 groepen

Gastlessen Basisschool, De Meerbrug		Haarlemmermeer	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Lunetten		Heemskerk	4 groepen
Gastlessen Basisschool, Valkenburg		Heemstede	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Wissel		Uitgeest	2 groepen
Gastlessen Basisschool, De Plataan		Velsen	2 groepen
Training medewerkers gemeente	<i>3 bijeenkomsten</i>	Velsen	ca. 12 mensen