

# Jaarverslag

## 2017

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

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>1. Inleiding en samenvatting</b>	<b>4</b>
<b>2. Klachtbehandeling</b>	<b>7</b>
<b>3. Registratie</b>	<b>17</b>
<b>4. Onderzoek en monitoring</b>	<b>18</b>
<b>5. Voorlichting en projecten</b>	<b>20</b>
<b>6. Advies en beleid</b>	<b>23</b>

## **Bijlagen**

1. Bestuur en medewerkers	25
2. Overzicht klachten en meldingen 2017	26
3. Signalen	29
4. Voorlichtingen / Trainingen / Gastlessen	32

# 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 2017 stond voor het BD opnieuw in het teken van het thema religie, veel onderzoek, trainingen en een lichte daling van het aantal klachten. Ook zaten we volop in de discussie over politieke opinies en polarisatie.

Moslimdiscriminatie of islamofobie is een onderwerp dat in ons werk veel aan de orde komt. Veel vrouwen met een hoofddoek ervaren het, maar melden het niet. Redenen zijn dat het gaat om voorvallen op straat en dan zijn de daders onbekend en dat er inmiddels een soort gewenning of gelatenheid optreedt.

Sociale media zijn de plekken om de eigen mening meestal ongezoeten 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 stemmen soms tot zorgen over de samenleving. 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, projecten 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.

We 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 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 antidiscrimatievoorzieningen (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 2017 is een nieuw en verdergaand samenwerkingsconvenant getekend. 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 2017 licht gedaald ten opzichte van het aantal in 2016; 210 meldingen in 2016 en 195 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 2017 zijn we veel bij groepen statushouders geweest voor voorlichtingen en hebben we aan verschillende beroepsgroepen trainingen gegeven.

We waren een actieve deelnemer met verschillende activiteiten in de regenboogcoalitie in Haarlem om de acceptatie van seksuele diversiteit te vergroten.

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 2017 hebben we onder meer een analyserende eenheidsrapportage opgesteld, is het Pink Panel onderzoek weer gedaan en is kwalitatief onderzoek uitgevoerd naar de beleving van religie.

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 2017 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, en met een nieuwe website.

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.

Ondanks dat discriminatie en ongelijke behandeling nog steeds bestaan, kijkt het BD met een positieve blik op haar werk en activiteiten in het jaar 2017 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 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 2017 binnengekomen klachten en meldingen aan de orde. We noemen opvallende zaken en cijfers en lichten die summier toe. Daarnaast verschijnt opnieuw een eenheidsrapportage. 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 staan niet alleen meer cijfers, maar ook een nadere analyse daarvan; de analyse in dit jaarverslag is daarom beperkt.

Jaarlijks wordt een landelijke rapportage opgesteld met cijfers van alle Anti Discriminatie Voorzieningen (ADV's), de politie, het College voor de Rechten van de Mens en Mind, dat meldingen behandelt over discriminatie op internet. Het BD heeft hiervoor ook haar cijfers geleverd.

### **Discriminatie in Kennemerland in 2017. Wat valt op?**

- In 2017 zijn 195 discriminatieklachten binnengekomen bij Bureau Discriminatiezaken (BD). Hiermee is het aantal klachten in vergelijking met 2016 gedaald met 7%.
- Naast klachten die het BD zelf behandelt en/of registreert zijn in 2017 door andere antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) in Nederland zes discriminatieklachten in behandeling genomen die zich afspeelden in Kennemerland<sup>1</sup>. 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 afzonderlijke tabellen.

---

<sup>1</sup> 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 in 2017:

1. Ras / afkomst
2. Handicap / chronische ziekte
3. Seksuele gerichtheid

In 2016 stond godsdienst op de tweede plaats en geslacht op de derde.

- De meeste klachten gaan traditiegetrouw over rassendiscriminatie. Het gaat vooral om klachten gerelateerd aan etniciteit of afkomst (70%), of belediging vanwege huidskleur (20%). Antisemitisme werd weinig gemeld (zes klachten). Er kwamen in 2017 ook zes klachten binnen over bekladdingen met hakenkruisen.
- We zien een opvallend sterke toename, relatief en absoluut, van het aantal klachten over handicap en chronische ziekte. De klachten spelen zich vooral af op de terreinen commerciële dienstverlening, onderwijs en arbeidsmarkt (werving- en selectieprocedures).
- Het aantal discriminatieklachten op grond van (homo)seksuele gerichtheid is weer gestegen naar het niveau van 2015. Hierover kwamen in 2017 19 klachten binnen.
- Het aantal klachten op basis van godsdienst daalt langzaam naar 15 klachten. In 2016 kwamen hierover 20 klachten binnen tegenover 24 in 2015. Het gaat op één incident na allemaal om moslimdiscriminatie.
- Circa de helft van de discriminatieklachten speelt zich af in de eigen woonwijk, op de arbeidsmarkt en in de openbare ruimte.

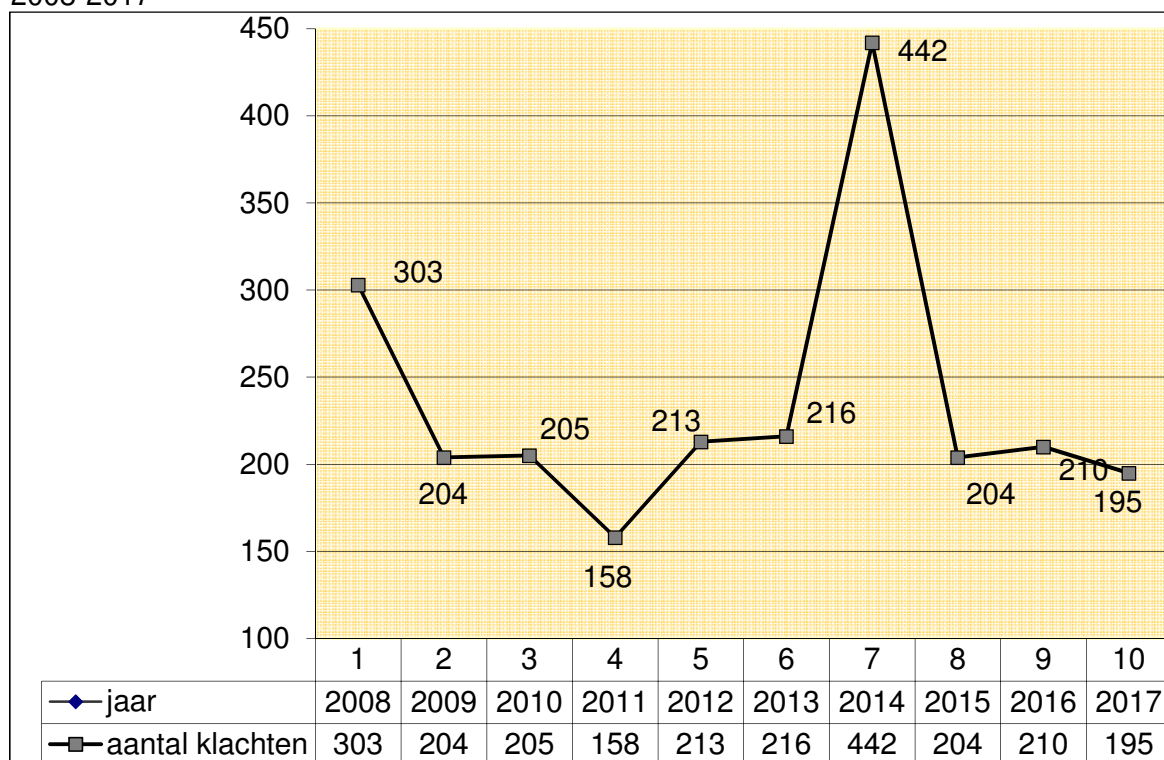


## Daling aantal discriminatieklachten in 2017

In 2017 kwamen bij Bureau Discriminatiezaken (BD) 195 klachten binnen over ongelijke behandeling, belediging, uitsluiting en andere uitingen van discriminatie. Dit is een lichte daling van 7% in vergelijking met het voorgaande jaar. Opvallend is eigenlijk dat het aantal klachten al jarenlang rond de 200 ligt, enkele jaren met pieken en dalen daargelaten<sup>2</sup>.

We bespreken in de komende paragrafen de belangrijkste ontwikkelingen.

Grafiek 1. Aantal geregistreerde klachten bij Bureau Discriminatiezaken Kennemerland 2008-2017



Bron: klachtenregistratie, Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

Het gemiddeld aantal geregistreerde discriminatieklachten per jaar lag de afgelopen tien jaar op 235.

<sup>2</sup> In 2008 heeft Bureau Discriminatiezaken 48 werkgevers aangeschreven over het feit dat zij in personeelsadvertenties met vacatures specifiek vroegen naar mannen of vrouwen. In 2011 was er een substantiële daling van het aantal klachten dat via de politie binnenkwam. In 2014 deed Wilders zijn uitspraken over minder Marokkanen, hierover kwamen 184 meldingen binnen.

## Discriminatiegrond: opvallend sterke stijging handicap/chronische ziekte

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 op basis hiervan onderscheidt in de klachtbehandeling en registratie<sup>3</sup> staan in onderstaande tabel.

Tabel 1. Klachten naar discriminatiegrond

Gronden	2015	%	2016	%	2017	%
Ras/afkomst/huidskleur (1)	114	56%	138	63%	101	50%
Handicap/chronische ziekte	11	5%	9	4%	26	13%
(Homo)seksuele gerichtheid	19	9%	11	5%	19	10%
Geslacht	10	5%	17	8%	17	8%
Godsdienst (2)	24	11%	20	9%	15	8%
Leeftijd	10	5%	11	5%	7	4%
Nationaliteit	5	2%	6	3%	5	2%
Politieke overtuiging	0	-	2	1%	1	0,5%
Levensovertuiging	1	0,5%	0	-	1	0,5%
Arbeidsduur/-contract	0	-	1	0,5%	0	-
Burgerlijke staat	0	-	0	-	1	0,5%
Niet-wettelijke gronden	11	5%	5	2%	9	5%
<b>Totaal</b>	<b>205</b>	<b>100%</b>	<b>220</b>	<b>100%</b>	<b>202</b>	<b>100%</b>

Bron: klachtenregistratie Bureau Discriminatiezaken Kennemerland  
Percentages zijn afgerond

(1) inclusief 6x antisemitisme, in 2016: 3x, in 2015: 2x.

(2) inclusief 14x moslimdiscriminatie, in 2016 18x, in 2015: 22x.

Soms is per klacht sprake van meer discriminatiegronden. Daarom komt het aantal klachten naar discriminatiegrond in 2017 uit op 202.

### Rassendiscriminatie

De meeste klachten die bij Bureau Discriminatiezaken binnenkomen gaan over rassendiscriminatie. In 2017 zien we ineens een sterke daling. Het relatieve aandeel is ook sterk gedaald naar 50% terwijl dit normaliter rond de 55% ligt, en in 2016 zelfs uitkwam op 63%.

De discussie over de rol van zwarte Piet bij het Sinterklaasfeest leek in 2017 wat minder scherp gevoerd te worden. Het leidde bij het BD tot slechts drie klachten hieromtrent. Het type incidenten laat zien op welke manier de strijd wordt gevoerd.

1. Bij een gemeentehuis is op het toilet een bericht achtergelaten: 'Als bij de intocht van Sinterklaas één 'zwarte' Piet niet zwart is zal hij sterven'.
2. Er is sprake van een incident bij aanvang van een raadsvergadering. Zwarte Pieten van Pegida<sup>4</sup> deelden pepernoten uit. Van de raadsleden die de pepernoten weigerden werd de naam extra goed door de uitdelende personen opgenomen. Dat voelde bedreigend.

<sup>3</sup> In een landelijk registratiesysteem dat alle antidiscriminatievoorzieningen gebruiken.

<sup>4</sup> Pegida -Patriottische Europeanen tegen de Islamisering van het Avondland- ontstond eind 2014 in de Oost-Duitse stad Dresden. Pegida is tegen islamisering en de komst van (economische) vluchtelingen. Er is ook een Nederlandse tak.

Er is melding gemaakt van zes anti-joodse incidenten. De voorvallen zijn heel divers.

#### Casus

Een man met een donkere huidskleur werkt in een bedrijfstak waar weinig anderen met een donkere huidskleur werken. Hij werkt vaak aan klussen waar collega's uit het hele land bij komen. Op een dag werkt hij met iemand die hem 'neger' en 'vuile zwarte' noemt. De man is eerst stomverbaasd, maar vraagt dan of er in Friesland geen mensen met een donkere huidskleur zijn. De collega antwoordt dat die er wel zijn, maar dat ze alleen in bomen hangen. De man meldt dit aan zijn leidinggevende en die zegt dat hij tegen een grapje moet kunnen en dat hij dergelijke opmerkingen over zichzelf afroept. Ondanks dat de man zich zeer gekwetst voelt en zich tot het BD wendt, wil hij geen actie, want hij is bang zijn baan te verliezen. Na een paar maanden voelt hij zich nog steeds vernederd en wil hij alsnog actie van het BD. Hij heeft een andere baan gevonden; de zaak met de oude werkgever loopt nog.

#### Handicap/chronische ziekte

Het aantal klachten op grond van handicap of chronische ziekte is in 2017 opvallend sterk gestegen van 9 naar 26 klachten. Het relatieve aandeel van dit type klachten ligt nu op 13% terwijl dit de afgelopen jaren rond de 5% lag. Het heeft zeer waarschijnlijk te maken met publiciteit rondom de ratificatie van het VN verdrag<sup>5</sup> en de activiteiten en campagnes hieromtrent door het College voor de Rechten van de Mens.

#### Casus

Een man in een rolstoel kon een filiaal van een grote winkelketen niet zelfstandig in, omdat de drempel te hoog was en de deur niet meegaf. Hij voelde zich in feite buitengesloten door de winkel. Het BD heeft het hoofdkantoor van de winkelketen aangeschreven, met een verwijzing naar het VN Verdrag voor rechten van mensen met een beperking. De reactie was dat de winkelketen in een periode van verbouwingen zat en dat het betreffende filiaal op korte termijn aan de beurt was. Daarbij werd er ook rekening gehouden met de toegankelijkheid van de winkels; men was op de hoogte van de verplichtingen die uit het VN Verdrag voortvloeien. De melder ging akkoord met de toezegging.

#### (Homo)seksuele gerichtheid

Het absolute aantal klachten op grond van homoseksualiteit is met 19 klachten weer terug op het niveau van 2015.

Circa 70% van de incidenten is gericht tegen homoseksuele mannen en die vinden veelal plaats in de eigen woonomgeving. Buren en mensen in de wijk zorgen voor veel conflicten met en onveiligheid bij homoseksuelen. Ook op het werk, in het onderwijs of in opvanglocaties voor vluchtelingen of asielzoekers doen zich enkele voorvallen voor.

In oktober 2017 is uitgebreid gerapporteerd over het gevoel van veiligheid en ervaringen met discriminatie van homoseksuelen en lesbiennes in het Pink Panel onderzoek. Een feitenkaart is te downloaden op [www.bdkennemerland.nl](http://www.bdkennemerland.nl)

#### Godsdienst

Bij het aantal klachten over godsdienst zien we min of meer een stabilisering. In 2017 werd 15 keer melding gemaakt van discriminatie op grond van godsdienst, dit betreft 14 keer moslimdiscriminatie.

We zien een dalende tendens in het aantal klachten over moslimdiscriminatie: in 2016 kwamen hierover 18 klachten binnen, in 2015 waren dat er 22.

<sup>5</sup> Op 14 juli 2016 is het VN verdrag voor rechten van mensen met een beperking daadwerkelijk geratificeerd. Het plan van aanpak voor de uitvoering van het VN verdrag, het implementatieplan is nu klaar. Bron: [vnverdragwaarmaken.nl](http://vnverdragwaarmaken.nl).

Moslimdiscriminatie komt veel voor op straat en het zijn voornamelijk vrouwen met een hoofddoek die worden uitgescholden en gewelddadig of dreigend benaderd. Er wordt ook relatief veel gemeld over moslimdiscriminatie in het publieke en politieke debat.

### **Maatschappelijk terrein: verdere toename burencconflicten en opvallende stijging horeca**

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

	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>	<b>2017</b>	<b>%</b>
Buurt / wijk	21	10%	33	16%	37	19%
Arbeidsmarkt	51	25%	51	24%	34	17%
Openbare ruimte	53	26%	43	21%	26	13%
Commerciële dienstverlening	18	9%	13	6%	21	11%
Collectieve voorzieningen	10	5%	11	5%	17	9%
Horeca	1	0,5%	5	2%	16	8%
Onderwijs	15	7%	13	6%	10	5%
Sport en recreatie	6	3%	5	2%	7	4%
Publieke en politieke opinie	3	1,5%	19	9%	6	3%
Huisvesting	2	1%	2	1%	6	3%
Politie / Vreemdel.dienst / Justitie	8	4%	4	2%	6	3%
Media en reclame	10	5%	6	3%	4	2%
Overig	6	3%	5	2%	5	3%
<b>Totaal</b>	<b>204</b>	<b>100%</b>	<b>210</b>	<b>100%</b>	<b>195</b>	<b>100%</b>

Bron: klachtenregistratie Bureau Discriminatiezaken Kennemerland  
 Percentages zijn afgerond

#### Buurt en wijk

We zien de afgelopen jaren een sterke toename van het aantal discriminatie-incidenten dat zich afspeelt in de eigen woonwijk. In 2017 worden hierover 37 klachten gemeld tegenover 33 klachten in het voorgaande jaar. Relatief is er sprake van een nog sterkere stijging. Bijna 70% gaat over ras/afkomst en er komen acht klachten binnen die gaan over seksuele gerichtheid. Hierbij is de wederpartij vaak bekend.

#### Arbeidsmarkt

Gewoonlijk komen de meeste klachten binnen over discriminatie op de arbeidsmarkt: jaarlijks ongeveer een kwart van de klachten; in 2017 was het relatieve aandeel lager (17%).

De meeste klachten gingen over werving en selectie en uitstroom (beiden 10). Het aantal gemelde klachten dat zich afspeelde op de werkvloer daalde sterk dit jaar, hierover werd 4 keer gemeld tegenover 16 keer vorig jaar. Tijdens het werk worden mensen beledigd of buitengesloten door collega's of klanten of ongelijk behandeld door hun leidinggevende. In vijf gevallen was er een relatie met zwangerschap; vrouwen werden ontslagen, hun contract werd niet verlengd of ze kregen niet dezelfde kansen als anderen.

Over welke grond gaat discriminatie meestal op de arbeidsmarkt? Als we specificeren naar discriminatiegronden zien we dat het in eenderde van de gevallen gaat over ras/afkomst (12). Geslacht en leeftijd worden beiden vijf keer gemeld. Over handicap/chronische ziekte kwamen vier klachten binnen.

### Openbare ruimte

Het aantal klachten over incidenten in de openbare ruimte is in 2017 gedaald naar 26, 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 ras of afkomst of godsdienst (anti-islam). Hier is helaas weinig tegen te doen omdat het meestal om onbekenden gaat.

Bekladdingen worden ook geregistreerd onder openbare ruimte. Het merendeel van de bekladdingen betreft hakenkruisen.

### Casus

In één van de gemeentes waar het BD werkt, vindt ineens een golf van stickeracties plaats. Op de stickers staan anti-buitenlander en anti-moslim teksten. Een bepaalde wijk hangt er vol mee. Een bewoner vindt het vreselijk en hij is bang dat er opstootjes kunnen ontstaan. Hij gaat met andere buurtbewoners aan de slag om de stickers te verwijderen, omdat hij de gemeente te traag hierin vindt. Om zijn zorgen en angst over het politieke klimaat te uiten, belt hij het BD regelmatig. Het BD is in gesprek gegaan met de wethouder Leefomgeving en heeft voorbeelden aangedragen van hoe andere gemeentes hiermee omgaan.

### Commerciële dienstverlening en collectieve voorzieningen

Bijna de helft van de klachten over commerciële dienstverlening speelde zich af in het openbaar vervoer (10 van de 21 klachten). Een aantal klachten betreft het beleid van winkels.

De klachten over collectieve voorzieningen betreffen de lokale overheid, gezondheidszorg en welzijnsinstellingen.

### Horeca

We zien een opvallende toename van het aantal klachten over horecagelegenheden. In zes gevallen gaat het over het entreebeleid. De andere klachten zijn heel divers.

### Casus

Twee verschillende mannen meldden zich omdat ze zich gediscrimineerd voelden door twee verschillende café's. Beide café's lieten mensen betalen om binnen te komen. Mannen waren daarbij echter twee keer zo duur uit als vrouwen. De mannen waren met een gemengde groep op stap en zijn naar binnen gegaan. Beiden hebben achteraf besloten om het BD te benaderen met de vraag of dit discriminatie was; ze voelden zich in ieder geval wel gediscrimineerd ten opzichte van vrouwen. Het BD zei dat dit inderdaad discriminatie was en heeft aan de horecagelegenheden een brief geschreven, onderbouwd met oordelen van het College voor de Rechten van de Mens. De café's hebben gereageerd: ze hebben excuses aangeboden en toegezegd dat ze hun beleid zouden aanpassen. De reden voor hun handelwijze was een economische, maar de wet overtreden vonden ze toch niet kunnen.

Om nader inzicht te geven in hoe de gronden verdeeld zijn over de terreinen waarop de gemelde discriminatie zich voordoet, is hieronder een kruistabel opgenomen.

Tabel 3. Kruistabel Gronden – Terreinen

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Arbeidsmarkt			5		4	5		1	4		12	1
Buurt / wijk			1	1				1			25	8
Commerciële dienstverlening			1	1	7			1			8	3
Collectieve voorzieningen		1	2		3	1			1		9	1
Horeca			7	1	2				1		6	
Huisvesting					1			1			4	
Media / reclame				1	1						1	2
Onderwijs					5						4	1
Politie / Justitie					1				2		2	
Publieke en politieke opinie				3						1	3	
Sport / recreatie				1	2				1		3	1
Openbare ruimte			1	5			1				20	2
Privé sfeer				1								1
Overig						1		1			1	

Bron: klachtenregistratie Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

- 1: Arbeidscontract / Arbeidsduur
- 2: Burgerlijke staat
- 3: Geslacht
- 4: Godsdienst
- 5: Handicap / chronische ziekte
- 6: Leeftijd
- 7: Levensovertuiging
- 8: Nationaliteit
- 9: Niet-wettelijke gronden
- 10: Politieke overtuiging
- 11: Ras
- 12: Seksuele gerichtheid

### 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 sterke daling te zien bij Haarlem. De gemeentes Haarlemmermeer, Velsen en Beverwijk laten een vergelijkbaar aantal klachten zien als in 2016.

Bloemendaal valt eveneens op met een sterke daling. Heemstede daarentegen laat een flinke stijging zien.

Let wel: hoe kleiner de aantallen hoe groter de fluctuaties.

Tabel 4. Absoluut aantal discriminatieklachten per gemeente

	2015	2016	2017
Haarlem	84	95	75
Haarlemmermeer	61	50	48
Velsen	29	25	27
Beverwijk	18	21	21
Heemskerk	16	14	11
Zandvoort	11	10	6
Bloemendaal	9	10	1

Heemstede	4	3	12
Uitgeest	2	2	2
Haarlemmerliede en Spaarnwoude	1	1	2

Bron: klachtenregistratie Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

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 staan de cijfers per gemeente uitgesplitst naar grond, terrein en aard. Die cijfers zijn gebaseerd op voorvallen die hebben plaatsgevonden in de gemeente.

### Signalen

Bovenstaande analyse is gebaseerd op de klachten en meldingen die Bureau Discriminatiezaken 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 niet concreet genoeg om in behandeling te nemen. Maar het BD vindt het belangrijk dat ze wel worden geregistreerd en gedeeld. Vooral de gronden ras en godsdienst worden genoemd. Opvallend is dat groepen mensen over één kam worden geschoren.

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. In 2017 is een landelijk samenwerkingsconvenant tussen de genoemde partners vastgesteld, omdat de Aanwijzing gewijzigd wordt. Het convenant beschrijft taken en werkzaamheden van de partners in de strafrechtketen, 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 heeft nieuwe posters en ansichtkaarten laten maken die uitgedeeld kunnen worden bij voorlichtingen en bijeenkomsten; beiden zijn verspreid in het netwerk.

De landelijke overheid heeft een aantal maal deelcampagnes onder de koepelcampagne "zet een streep door discriminatie" gevoerd. Het Ministerie van SZW deed dat over

zwangere vrouwen op de arbeidsmarkt en BZK opnieuw met artikel 1 van de Grondwet. De campagne verwijst burgers naar de ADV's om melding te doen of om advies te vragen.

### **Informatieverzoeken**

In 2017 zijn 55 informatieverzoeken bij het bureau geregistreerd. De verzoeken variëren van vragen om een toelichting op de cijfers over meldingen op al dan niet specifieke gronden, tot een advies over anoniem solliciteren tot klachten over uitspraken van gasten in talkshows op televisie. De ene vraag vergt meer uitzoekwerk 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 vaak 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 mail 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 eigen website is geheel vernieuwd. De website is nu makkelijker leesbaar op smartphones en zowel indeling als vormgeving is verbeterd. Ook is de vindbaarheid verbeterd door tags en zoektermen en technische verbeteringen.

De website wordt regelmatig geactualiseerd met nieuws en berichten. Er is veel bruikbare informatie op te vinden. De eigen activiteiten van het bureau worden 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.

Daarnaast 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 controle is toegepast.



# Registratie

## 3. Registratie

---

Eén van de kerntaken 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

Volgens de Wga leveren ADV's aan de gemeentes voor wie ze werken, de cijfers van gemelde discriminatie. Elke gemeente had op haar beurt de verplichting om cijfers te leveren aan het Ministerie van Binnenlandse Zaken. Zowel in 2016 als in 2017 heeft het Ministerie bepaald dat wanneer een ADV cijfers aanlevert voor een landelijke rapportage, het daarmee voldoet aan de wettelijke verplichting.

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 landelijke rapportage, maar wel in dit jaarverslag; zie bijlage 2. Naar onze mening is dat relevant voor gemeentes.

### Regionale rapportage

In 2017 is opnieuw een regionale of eenheidsrapportage (over 2016) 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 2018 verschijnt de eenheidsrapportage over 2017.

### 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 2017 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), is een aantal projecten in gang gezet en uitgevoerd. De verschillende onderdelen van het project beogen het positiever maken van het leefklimaat, vooral door elkaar te leren kennen.

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

Zo heeft de Mensenbieb tweemaal plaatsgevonden: hierbij kunnen mensen een levend boek lenen en met hen een gesprek aangaan over een specifiek kenmerk dat de reden is dat ze zich aanbieden als levend boek. In 2018 volgen nog twee edities.

Een ander onderdeel van het project is dat het BD kwalitatief onderzoek heeft gedaan naar de rol van religie in iemands leven. 21 personen van diverse gezindten zijn daartoe geïnterviewd. Hiervan komt in 2018 een publicatie uit.

Daarnaast zijn diverse contacten gelegd om instellingen en organisaties met verschillende achtergronden en geloven elkaar te laten ontmoeten. Een voorbeeld is de Somalische vereniging die een protestantse geloofsgemeenschap uit Heemstede ontmoet. Het BD is een soort 'matchmaker' tussen organisaties en mensen die elkaar normaal gesproken niet tegenkomen.

### *Pink Panel*



In 2017 is het Pink Panel weer uitgevoerd. Inmiddels doet het BD dit al tien jaar: een digitaal onderzoek onder LHBT's naar hun gevoel van veiligheid op het werk, in hun woonomgeving en op andere terreinen. Vanwege het tienjarig bestaan is een feitenkaart met allerlei infographics gemaakt. Deze is op coming outdag gepresenteerd en aan alle gemeentes aangeboden en toegelicht.

### *Thermometer sociale spanningen*

De gemeente Velsen heeft het BD gevraagd om de stand van zaken rondom sociale spanningen in de gemeente in kaart te brengen. Het idee is om discriminatie, polarisatie en radicalisering, die voort kunnen vloeien uit de spanningen, te bestrijden en zo mogelijk voor te zijn. Aan de hand van verkiezingsuitslagen, klachten, de leefbaarheidsmonitor en andere bronnen heeft het BD een wijkgerichte analyse opgesteld. De gemeente gebruikt deze om gericht beleid te maken en het BD is hier nauw bij betrokken.

### **Netwerk van 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. In november vond een bijeenkomst plaats waarbij besturen van moskeeën en gemeentes uit de regio Kennemerland aanwezig waren en zowel politie als het BD een presentatie over hun werk gaven. Inzet was om elkaar te leren kennen, maar ook om ervaringen uit te wisselen. Moslimdiscriminatie komt veel vaker voor dan dat het wordt gemeld.

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 waar 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. Er is een gezamenlijk spreekuur en bijeenkomsten worden georganiseerd om kennis over bepaalde kwesties te vergroten.

In Haarlem is regelmatig overleg met een aantal sleutelfiguren in Parkwijk over de stand van de wijk.

Ook nam het BD deel aan een overleg om een project van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op te zetten en uit te voeren. In het overleg zaten enkele ADV's en landelijke migranten belangenorganisaties: van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders. Het project was gericht op trainingen over discriminatie, beeldvorming, meldingsbereidheid, handelingsperspectieven, etc. Bijkomend voordeel van de reeks overleggen was kennisuitwisseling en elkaar makkelijk kunnen vinden, ook op langere termijn.

# 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 aanbrengen 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 2017 is gedaan per onderdeel.

### Voorlichting op scholen (docenten – leerlingen)

Een aantal malen is de vooroordelenkoffer ingezet op basisscholen: kinderen krijgen stellingen, puzzels, quizen 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 ook leuk en slim en grappig. Dit maakt indruk op kinderen.

*Een begeleider wilde graag een boekje van de 'Tweede Wereldoorlog wandeling' meenemen, want ze kreeg buitenlandse gasten en dan kon ze de wandeling opnieuw gaan doen*

Daarnaast is de gastles over de Tweede Wereldoorlog een aantal keren gegeven. Na een inleiding maken kinderen van groep 7 en/of 8 een wandeling door Haarlem, die tegelijkertijd een speurtocht is met vragen en opdrachten. De wandeling leidt langs monumenten en gedenksteden en plekken waar in de oorlog iets bijzonders is gebeurd. De link met het heden en het BD wordt gelegd door onder meer uitsluiting, zondebok en artikel 1 van de Grondwet te bespreken.

Het Haarlem College, een grote VMBO school in Haarlem, heeft ons opnieuw voor voorlichtingen in het kader van een pestproject gevraagd. Aan 12 eerste klassen hebben we lessen gegeven.

Datzelfde deden we ook weer op het Hoofdvaart College in Hoofddorp in de diversiteitsweek; voor 21 klassen hebben we een reeks van lessen gegeven met ook gastsprekers erbij die vertelden over hun eigen ervaringen met anders zijn en vooroordelen.

Voor een reeks van lessen in het kader van een projectweek op een school, nemen we vaak gastsprekers mee. Dit hebben we ook gedaan op het Rudolf Steiner College en het Coornhert Lyceum.

Voor al deze scholen geldt dat we ieder jaar weer teruggevraagd worden voor weer een nieuwe lichting leerlingen.

Op het Kaj Munk College in Hoofddorp is de Respect Estafette uitgevoerd. De Respect Estafette is een briefwisselingsproject, waarbij leerlingen van twee klassen ieder drie brieven schrijven en ontvangen met iemand die te maken heeft (gehad) met vooroordelen of pesten of uitsluiting, omdat hij of zij tot een bepaalde minderheidsgroep behoort. De 'terugschrijvers' worden geregeld door het BD en de brieven gaan ook via het BD. Gedurende het project worden gastlessen gegeven over anders zijn. De leerlingen leren niet alleen een onbekende kennen, maar ook het schrijven van een brief. Uit de briefwisselingen zijn fragmenten gehaald waaruit een mooie bloemlezing is samengesteld; die is in bijzijn van leerlingen en terugschrijvers gepresenteerd in een feestelijke bijeenkomst met korte ervarings-workshops.

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 in woonbuurten.

We hebben een aantal trainingen gegeven aan beroepsgroepen, waaronder beheerders van buurthuizen. 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 het gehele jaar door voorlichtingen aan groepen statushouders die in het kader van het verplichte participatietraject onderwijs volgen.

Op en rondom coming outdag, 11 oktober, hebben we diverse korte voorlichtingen gegeven over vooroordelen en beeldvorming over seksuele diversiteit. Het ging vooral om bewustwording en aandacht voor het onderwerp bij mensen die daar anders niet bij stilstaan.

### **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, migranten en bij sportverenigingen 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, voorlichting op scholen, Roze Salon, een filmfestival en de roze kunstlijn. Ook zijn er vier regenboogambassadeurs aangesteld om het thema bij 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 "zichtbaarheid" gekozen. Aan 16 tafels schoven burgers aan voor een maaltijd en een dialooggesprek met vaak onbekenden met het doel elkaar te leren kennen.

#### *Debatten en Bijeenkomsten*

Het BD is lokaal en nationaal regelmatig aanwezig bij diverse debatten en bijeenkomsten. Dit varieert van het bijwonen van een slavenerdenking tot een expertmeeting tot de viering van vrouwendag tot het voeren van politieke partijen over actuele zaken rondom 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.

# 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 in 2017 is een advies over hoe verschillende partijen om kunnen gaan met uitsluiting en vooroordelen op de arbeidsmarkt. Een ander advies was gericht aan gemeentes, namelijk wat de verplichtingen zijn die voortvloeien uit het VN Verdrag voor rechten van mensen met een beperking.

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 en discriminatie een schending van een grondrecht is en een inbreuk op de veiligheid.

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, één- of 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 Justitie en Veiligheid.

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 2017

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

#### Medewerkers Bureau Discriminatiezaken in 2017

Frederique Jans (directeur)  
Noëlle Beerepoot (voorlichter / trainer)  
Marjolein van Haften (onderzoeker)  
Joke Walstra (klachtenconsulent)  
Lydia Dikker (klachtenconsulent)  
Rineke Mesman (projecten)

## Bijlage 2

### Overzicht klachten en meldingen bij Bureau Discriminatiezaken Kennemerland 2017

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*	38	27	9	13	5	1	7	1	3	1
<i>*waarvan antisemitisme</i>			1	2			1		1	1
Geslacht	11	3	1		1		2			
Leeftijd	4	4			1				2	
Seksuele gerichtheid	10	3	2	2			2			
Godsdienst**	5	4	3	1	1		1			
<i>**waarvan anti-moslim</i>	5	4	3	1	1					
Nationaliteit	3	1	2							
Handicap	6	7	8	3	1	1	1	1	1	1
Levensovertuiging						1				
Politieke overtuiging		1								
Burgerlijke staat	1		1							
Arbeidsduur/-contract										
Overig/Niet-wettelijk	2	3	1	2	2					
<b>TOTAAL</b>	80	53	27	21	11	3	13	2	6	2

### Maatschappelijk terrein

	Haarlem	Haarlemmermeer	Velsen	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Heemstede	Bloemendaal	Zandvoort	Haarlemmer liede
Arbeidsmarkt	14	14	3	5	4		1		1	
Openbare ruimte	12	3	2	5	2	1			1	
Buurt/wijk	10	9	8	5			3		1	1
Commerciële dienstverlening	8	6	4		1		3	1	1	
Collectieve voorzieningen	8	5	2	2	1		1	1		
Politie / OM / Vreemdelingendienst *	2	2		1						
Onderwijs	3	4	1			1				1
Media/reclame	1	1		1	1					
Huisvesting	3		2				1			
Sport/recreatie	2	3	1				1			
Publieke / politieke opinie		4	1				1			
Privé sfeer		1	1							
Horeca	10		2	1	1		1		1	
Justitie / Just. inrichting					1					
Overig	2	1							1	
<b>TOTAAL</b>	75	53	27	20	11	2	12	2	6	2

\* 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	35	21	14	10	4	1	6		2	1
Omstreden behandeling	28	25	13	9	7	1	4	2	3	1
Bedreiging	9	5	1				2		2	
Geweld / Mishandeling	3	2	3	1	2					
Vernieling	1	2	1	1						
Doelbekladding										
Overige gewelddadige uitingen			1							
Overig	3	1			1		2			
<b>TOTAAL</b>	<b>79</b>	<b>56</b>	<b>33</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>2</b>

## Bijlage 3

---

### Signalen 2017

*Haarlem*

*Ras*

*Horeca*

Van belangenorganisatie komen signalen dat statushouders de toegang geweigerd wordt tot horecagelegenheden. Het BD heeft dit aangekaart bij de gemeente en bij de politie, die regelmatig overleg hebben met horeca eigenaren.

*Heemstede*

*Godsdienst*

*Buurt / wijk*

Bij de synagoge hangt iemand rond. Vanwege gevoelens van onveiligheid bij bezoekers, heeft de politie de man aangesproken. Hij is van Turkse afkomst en zegt op zoek te zijn naar Joden. Mogelijk is hij aan het radicaliseren. De politie houdt hem en de omgeving in de gaten.

*Haarlemmermeer*

*Ras*

*Buurt / wijk*

Bij woonlocatie voor statushouders zijn banden van auto's lekgestoken en is een papier achtergelaten met de tekst: "Profiteurs, rot op naar je eigen k.land!"

*Haarlem*

*Seksuele gerichtheid*

*Privésfeer*

Mannen met homoseksuele contacten via een 'dating app' worden afgeperst door de contacten die ze opdoen. Het chantagemiddel is dat de seksuele escapades openbaar gemaakt zullen worden. Aangifte doen is al moeilijk, omdat de mannen een heteroseksueel leven leiden.

*Haarlemmermeer*

*Godsdienst*

*Onderwijs*

Tijdens een gastles op een basisschool zei een jongen dat 'geen varkensvlees eten beter is'. Hij zei het uit religieuze overwegingen, want vegetariërs waren niet gezond, omdat 'je vlees nodig hebt'. Mensen die geen varkensvlees eten zijn beter dan de rest.

*Haarlem*

*Godsdienst*

*Collectieve voorziening*

In een verzorgingshuis werkt een vrouw met een hoofddoek. Een bewoonster kwam naar haar toe en schold haar uit, trok aan de hoofddoek en zei onder meer dat ze moest oprotten naar haar eigen land. De moslima was heel boos en ontdaan. Ondanks dat de bewoonster af en toe in de war is, vindt ze dit gedrag te ver gaan.



*Haarlem*

*Godsdienst*

*Onderwijs*

Tijdens een bijeenkomst over moslimdiscriminatie vertelt een vrouw die jonge meiden (14-16 jaar) begeleidt dat deze meiden nogal wat 'anti islam bagger over zich heen krijgen'. Ook op school, door docenten en medeleerlingen.

*Heemstede*

*Godsdienst*

*Onderwijs*

Man vertelt tijdens een bijeenkomst over moslimdiscriminatie dat er op de middelbare school van zijn kinderen in Heemstede soms Allah Akbar wordt geroepen in combinatie met geluiden van explosies/ontploffingen. Dit ervaren hij en zijn kinderen als zeer kwetsend. Zij hebben ook last van algemeen anti-islam sentiment.

*Haarlem*

*Ras*

*Arbeidsmarkt*

Tijdens bijeenkomst met jongeren met Marokkaanse roots wordt verteld dat zij weerstand hebben tegen het melden van discriminatie. Er is al zoveel negatiefs over mensen met Marokkaanse achtergrond. Ze focussen liever op positieve activiteiten, en wat zij kunnen betekenen voor de maatschappij. Ze ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt wel als een groot probleem. En andere vormen van discriminatie.. vervelend maar het lijkt er bij te horen.

*Haarlemmermeer*

*Ras*

*Buurt en wijk*

Door Dag van de Dialoog zitten er ineens andere mensen aan tafel van een vast groepje vrouwen (70+) die wekelijks samen lunchen. Er was een gesprek over vluchtelingen, ook zat er een 70+ vluchteling aan tafel. Men zag overeenkomsten door kinderen, kleinkinderen en eigen ervaringen in de Tweede Wereldoorlog. Het leidde tot wederzijds begrip.

*Haarlemmermeer*

*Ras*

*Onderwijs*

Op middelbare school ontstaat tijdens een voorlichting van het BD een heftige discussie. In totaal acht klassen bezocht, in twee klassen (13-14 jaar) zaten groepjes jongens die anti-buitenlander uitspraken doen: 'Over twintig jaar is het echt een probleem want het zijn er veel te veel en ze hebben een uitkering'. Steeds was één jongen overtuigd en praatten andere jongens hem naar de mond. De rest van de klas geeft stevig weerwoord, ze riepen soms racist naar de jongens. Toen de bel ging liep men gezamenlijk weer naar buiten. Men had dus onderling wel goed contact.

*Haarlemmermeer*

*Ras*

*Huisvesting*

In gesprek met woningcorporatie komt naar voren dat er veel meldingen binnenkomen over overlast van statushouders / nieuwkomers in de wijk. De leefbaarheid neemt volgens een medewerker af door het toenemende ongenoegen dat mensen 'weer een statushouder voor zien gaan'. Ook discriminatie door hoogopgeleiden is opvallend. In Rijssenhou is onrust ontstaan door plaatsing van drie statushouders-gezinnen. Goedkope woningen worden al snel bestemd voor statushouders. De problemen moeten worden besproken met de gemeente. Mogelijk kan BD worden ingeschakeld.

## 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
Gastlessen basisschool, Kraaiennest	vooroordelen, anders zijn, art.1	Beverwijk	1 klas
Gastlessen basisschool, Bethel	vooroordelen, anders zijn, art.1	Beverwijk	2 klassen
Gastlessen basisschool, De Zeester	vooroordelen, anders zijn, art.1	Beverwijk	2 klassen
Gastlessen basisschool, De Zeearend	vooroordelen, anders zijn, art.1	Beverwijk	2 klassen
Gastlessen basisschool, De sterrekijker	vooroordelen, anders zijn, art.1	Beverwijk	2 klassen
Gastlessen basisschool, Het Kompas	culturen, vooroordelen, anders zijn, art.1	Beverwijk	2 klassen
Korte presentatie werk BD	politie IJmond	Beverwijk	40 mensen
Voorlichting ikv participatietraject	statushouders uit met name Syrië en Eritrea	Beverwijk	1 x 10 - 15 deelnemers
Gastlessen MBO, Nova College	vooroordelen, anders zijn, art.1	Haarlem	1 klas
Gastlessen basisschool, Bavinckschool	vooroordelen, anders zijn, art.1	Haarlem	1 klas
Gastlessen en project VO, Haarlem College	pesten, vooroordelen, anders zijn, buiten sluiten	Haarlem	13 klassen
Voorlichting ikv vredesweek	vooroordelen, anders zijn, art.1	Haarlem	15 deelnemers
Gastpresentatie VO, Rudolf Steiner College	quiz over vooroordelen, herkenning	Haarlem	18 klassen
Project samenwerking twee basisscholen	Uitwisseling, brieven schrijven en gastlessen	Haarlem, Spaarndam	2 klassen, 2 scholen, 2 lessen
Mensenbieb	ism bibliotheek, leen een levend boek	Haarlem	2 x 20 deelnemers
Gastlessen en WOII-speurtocht basisschool	uitsluiting en discriminatie, toen en nu	Haarlem, Spaarndam	3 klassen, 3 scholen
Gastlessen basisschool, Haarlemse Montessori	vooroordelen, anders zijn, art.1	Haarlem	4 klassen
Gastlessen VO, Coornhert Lyceum	vooroordelen, anders zijn, art.1 met gastsprekers	Haarlem	4 klassen, 8 lessen
Gastlessen basisschool, Spaarneschool	culturen, vooroordelen, anders zijn, art.1	Haarlem, Spaarndam	6 klassen



Voorlichting ikv participatietraject	statushouders uit met name Syrie en Eritrea	Haarlem	20 x 10 - 15 deelnemers
Mini conferentie arbeidsmarkt	wetgeving, discriminatie op de arbeidsmarkt	Haarlem	30 deelnemers
Voorlichting medewerkers verzorgingshuis	discriminatie, vooroordelen, seksuele diversiteit	Haarlem	15 deelnemers
Voorlichting bezoekers Stem in de Stad	discriminatie, vooroordelen, seksuele diversiteit	Haarlem	20 deelnemers
Gastlessen basisschool, IJwegschool	vooroordelen, anders zijn, art.1	Haarlemmermeer	1 klas
Gastlessen basisschool, Avonturijn	vooroordelen, anders zijn, art.1	Haarlemmermeer	1 klas
Gastlessen basisschool, De Wijngaard	vooroordelen, anders zijn, art.1	Haarlemmermeer	1 klas
Gastlessen basisschool, De Fakkel	vooroordelen, anders zijn, art.1	Haarlemmermeer	1 klas
Gastlessen basisschool, Vredenburg	vooroordelen, anders zijn, art.1	Haarlemmermeer	1 klas
Gastlessen MBO, Nova College	ikv diversiteit: vooroordelen, anders zijn, art.1	Haarlemmermeer	12 klassen
Gastlessen basisschool, Het Palet	vooroordelen, anders zijn, art.1	Haarlemmermeer	2 klassen
Gastlessen basisschool, Klippeholm	vooroordelen, anders zijn, art.1	Haarlemmermeer	2 klassen
Gastlessen en project VO, Kaj Munk College	Respect Estafette: schrijfproject	Haarlemmermeer	2 klassen, 10 lessen
Training buurthuis- en jongerenwerkers	reageren op vooroordelen, anders zijn, beeldvorming	Haarlemmermeer	40 deelnemers, 2 x 3 dagdelen
Gastlessen VO, Hoofdvaart College	diversiteit, identiteit, genderdysforie met gastsprekers	Haarlemmermeer	21 klassen
Training dialoog methode	Dag van de Dialoog gespreksleiders	Haarlemmermeer	5 deelnemers
Voorlichting ikv participatietraject	statushouders uit met name Syrië en Eritrea	Heemskerk	1 x 10 - 15 deelnemers
Gastlessen basisschool, Jacoba	vooroordelen, anders zijn, art.1	Heemstede	1 klas
Gastlessen en WOII-speurtocht basisschool	uitsluiting en discriminatie, toen en nu	Heemstede	1 klas, 2 school
Gastlessen basisschool, Jacoba	vooroordelen en handicap	Heemstede	2 klassen