

# Discriminatie in Eindhoven

Antidiscriminatiebureau RADAR

Patronen, percepties  
en verschillen tussen  
gemeenschappen

*Samenvatting*



vóór gelijke behandeling tegen  
discriminatie



# Samenvatting onderzoek: 'Discriminatie in Eindhoven; Patronen, percepties en verschillen tussen gemeenschappen'

## Aanleiding van het onderzoek

De gemeente Eindhoven wil een inclusieve stad zijn, waarin iedereen mee kan doen. Hoewel diversiteit als kracht wordt gezien, blijkt discriminatie nog steeds een groot probleem. RADAR onderzocht daarom hoe inwoners discriminatie ervaren, met extra aandacht voor groepen die daar vaker mee te maken hebben.

## Onderzoeksaanpak

Het onderzoek bestond uit drie fasen.

1. Een literatuur- en beleidsonderzoek. Hierbij zijn landelijke en lokale cijfers, bestaand beleid en wetenschappelijke inzichten geanalyseerd om het onderzoek te onderbouwen.
2. Een stadsbrede enquête. De dataverzameling resulteerde in 4.715 (valide) enquêtes.
3. Tot slot zijn verdiepende focusgroepgesprekken gevoerd met verschillende gemeenschappen. In deze gesprekken deelden inwoners hun ervaringen en bespraken zij mogelijke oplossingsrichtingen.

Het onderzoek richtte zich in het bijzonder op vier gemeenschappen die landelijk en Europees relatief vaak met uitsluiting te maken hebben: de Islamitische, (Zuid-)Oost-Aziatische, Afro-Nederlandse en Joodse gemeenschap. Daarnaast is bewust en in lijn met een inclusieve benadering ook de Nederlands-Nederlandse gemeenschap (inwoners zonder migratieachtergrond en zonder overlap met de genoemde doelgroepen) betrokken. Deze groep wordt in vergelijkbare onderzoeken vaak minder expliciet meegenomen, terwijl een stadsbrede aanpak vraagt om inzicht in verschillende perspectieven binnen de hele stad.

## Hoofdconclusie

Uit de stadsbrede enquête blijkt dat **24%** van de respondenten in Eindhoven aangaf in het afgelopen jaar direct discriminatie te hebben ervaren. Hoewel discriminatie in de hele stad voorkomt, verschilt de manier waarop inwoners het ervaren per gemeenschap duidelijk. Deze verschillen zijn statistisch significant en laten structurele patronen zien.

## Bevindingen per gemeenschap

### Islamitische gemeenschap

Ongeveer 70%<sup>1</sup> van de Islamitische Eindhovenaren ervaart discriminatie, vooral vanwege hun religieuze identiteit en zichtbare kenmerken zoals een hoofddoek. Dit speelt met name in werk en onderwijs, waar inwoners obstakels beschrijven bij sollicitaties, doorgroeikansen en schooladviezen. Het gevoel weinig vertegenwoordigd te zijn in bestuurlijke en politieke functies versterkt deze ervaringswereld.

### Afro-Nederlandse gemeenschap

Binnen de Afro-Eindhovense gemeenschap ervaart 53% discriminatie. Inwoners vertellen over terugkerende ervaringen van onderwaardering en racistische bejegening, vaak verspreid over verschillende domeinen. Dit patroon heeft impact op vertrouwen, kansen en deelname in de samenleving.

### (Zuid-) Oost-Aziatische gemeenschap

41% van de (Zuid-) Oost-Aziatische inwoners ervaart discriminatie. Vaak gaat het om subtiele, maar hardnekkige microagressies in het dagelijks leven. Vanwege onbekendheid met meldpunten en taal- of informatiebarrières, worden incidenten nauwelijks gemeld. Hierdoor blijven problemen onzichtbaar en voelen inwoners zich minder gehoord.

### Joodse gemeenschap

Bij de Joodse inwoners geeft 61% aan discriminatie te ervaren. Veiligheid is een centraal thema: indirecte en symbolische vormen van antisemitisme, bijvoorbeeld online of in de woonomgeving beïnvloeden zichtbaar het gedrag van inwoners. Veel mensen passen hun routines aan of tonen hun identiteit minder openlijk, vooral uit zorg voor hun kinderen.

### Nederlands-Nederlandse gemeenschap

In deze groep ervaart 13% discriminatie, vooral op basis van leeftijd, geslacht en seksuele oriëntatie. Een opvallend thema is uitsluiting door taal: inwoners die geen Engels spreken voelen zich in een internationaliserende stad soms minder vanzelfsprekend onderdeel van de samenleving. Dit perspectief helpt om bredere spanningen en inclusievraagstukken in beeld te brengen.

## Wat moet er gebeuren?

### 1. Overkoepelende aanbevelingen (voor héél Eindhoven)

RADAR adviseert de gemeente om structureel samen te werken met verschillende gemeenschappen. Dit betekent dat er klankbordgroepen en regelmatige co-creatiesessies moeten worden ingericht, zodat samenwerking niet incidenteel maar doorlopend plaatsvindt. Daarnaast is het belangrijk dat meldstructuren voor discriminatie toegankelijk, herkenbaar en meertalig zijn. Meldpunten moeten laagdrempelig en zichtbaar worden gepositioneerd, waarbij actieve terugkoppeling aan melders

---

<sup>1</sup> Percentages betreffen het aandeel respondenten dat 'ja' én 'twijfel' rapporteert op ervaren discriminatie in de afgelopen 12 maanden.

centraal staat om vertrouwen te versterken. De gemeente overweegt hiervoor één centraal loket of een meld-app.

Inclusie moet structureel worden geborgd binnen alle relevante domeinen, waaronder onderwijs, de arbeidsmarkt, de openbare ruimte en de gemeentelijke dienstverlening. Daarbij is expliciete aandacht nodig voor intersectionaliteit, bijvoorbeeld wanneer religie en etniciteit elkaar versterken in de ervaring van uitsluiting. Ook wordt geadviseerd om stadsbrede bewustwordingscampagnes te ontwikkelen, gericht op het tegengaan van islamofobie, antisemitisme, anti-zwart racisme en anti-Aziatisch racisme.

Tot slot dient de gemeente structurele monitoring in te voeren door middel van periodieke enquêtes en dialoogtafels, vergelijkbaar met de huidige onderzoeksaanpak. Jaarlijkse publicatie van cijfers en trends is gewenst om transparantie te waarborgen en beleidsontwikkeling te ondersteunen.

## 2. Thema-specifieke aanbevelingen

Voor de verschillende domeinen zijn vanuit de gemeenschappen de volgende aanbevelingen geformuleerd.

### Onderwijs

In het onderwijs wordt geadviseerd om structurele diversiteitseducatie te integreren, waaronder aandacht voor migratiegeschiedenis, religie en koloniale geschiedenis. Daarnaast is meer representatie nodig, bijvoorbeeld via gastlessen door diverse rolmodellen. Leraren moeten getraind worden in het herkennen en aanpakken van microagressies en pesten. Er dient ruimte te zijn voor religieuze feestdagen en passende flexibiliteit. Ook moet het meldpunt voor stagediscriminatie worden versterkt.

### Werk

De gemeente wordt aangemoedigd om als werkgever het goede voorbeeld te geven door te werken met diverse teams en bias-vrije sollicitatieprocessen. Regio breed kan een werkgeversnetwerk bijdragen aan inclusieve HR-praktijken. Het bevorderen van anoniem solliciteren, mentorschappen en divers leiderschap helpt ongelijkheid op de werkvloer tegen te gaan. Daarnaast is meer transparantie en betere toegankelijkheid van meldprocedures voor arbeidsdiscriminatie noodzakelijk.

### Wonen

Op de woningmarkt is het belangrijk om woninghuurdiscriminatie actief aan te pakken, onder meer via controle, mysteryshopping en handhaving. Woningcorporaties worden aangemoedigd transparanter te zijn over hun toewijzingsprocessen. In wijken moet de gemeente investeren in sociale cohesie door middel van buurtactiviteiten en opbouwwerk. Wanneer racistische symbolen of graffiti verschijnen, moeten deze snel worden verwijderd.

### (Semi)publieke ruimte en veiligheid

Voor de publieke ruimte wordt een gerichte aanpak geadviseerd voor hotspots zoals Stratumseind en het stationsgebied. Meer toezicht, nauwere samenwerking met horeca en extra trainingen voor beveiligingspersoneel kunnen bijdragen aan veiligheid en inclusie. Bewustwordingscampagnes tegen

microagressies, zoals “Kijk niet weg”, helpen om sociaal ongewenst gedrag bespreekbaar te maken. Meldpunten moeten zichtbaar en toegankelijk zijn, bijvoorbeeld via QR-codes. Ook het stimuleren van inclusieve evenementen en positieve beeldvorming draagt bij aan een veiligere publieke ruimte.

### **Cultuur en representatie**

Het cultuurbeleid moet structureel ruimte bieden aan diverse culturen, ondersteund door passende subsidieprogramma's. De gemeente kan samenwerken met grote werkgevers zoals ASML en Philips om culturele projecten te realiseren. Evenementen moeten altijd in co-creatie met de betrokken gemeenschappen worden ontwikkeld om tokenisme te voorkomen. Daarnaast is het belangrijk om verhalen en portretten van diverse Eindhovenaren beter zichtbaar te maken in communicatie en media.

### **Burgerparticipatie en dienstverlening**

De gemeente moet een consistent tweetalig (Nederlands en Engels) communicatiebeleid hanteren. Informatie over voorzieningen, wijkteams en hulpstructuren moet toegankelijk en begrijpelijk worden aangeboden. Participatietrajecten verdienen een duidelijke opvolging zodat inwoners weten wat er met hun input gebeurt. Voorlichting moet worden verspreid via kanalen die de gemeenschappen daadwerkelijk bereiken, zoals supermarkten, kerken, moskeeën en expatnetwerken.

## **3. Groepsspecifieke accenten**

Per gemeenschap kwamen andere prioriteiten naar voren:

<b>Gemeenschap</b>	<b>Belangrijkste prioriteiten</b>
Islamitisch	Religieuze feestdagen; discriminatie in onderwijs/werk; aanpak islamofobie; betere representatie.
Afro-Nederlands	Discriminatie op woningmarkt; representatie in werk; aanpak microagressies; sociale veiligheid.
(Zuid-)Oost-Aziatisch	Microagressies in publieke ruimte/onderwijs; meer zichtbaarheid; meertalige dienstverlening.
Joods	Veiligheid; actieve aanpak antisemitische uitingen (online & fysiek); snelle verwijdering symbolen/graffiti.
Nederlands-Nederlands	Leeftijds- en genderdiscriminatie; zorgen over sociale cohesie; behoefte aan duidelijke normstelling.

## **Naar een daadkrachtig Eindhoven**

Het onderzoek van RADAR laat onomstotelijk zien dat discriminatie en uitsluiting in Eindhoven geen incidenten zijn, maar een structureel vraagstuk. Hoewel de aard en intensiteit per gemeenschap en domein (werk, wonen, onderwijs) verschillen, is de impact universeel: het leidt tot gedragsaanpassing, terughoudendheid en een verminderde participatie in onze samenleving.

De kernopgave voor de gemeente Eindhoven ligt momenteel niet in het ontwikkelen van nieuw beleid, maar in het maken van scherpe keuzes en het vertalen van bestaande inzichten naar

concrete, uitvoerbare acties. Om uitsluiting tegen te gaan en de stad voor iedereen veiliger te maken, presenteert RADAR de belangrijkste punten waar we samen aan kunnen werken.

1. **Structurele samenwerking met gemeenschappen:** Versterk de samenwerking met gemeenschappen via vaste adviesraden en regelmatige co-creatiesessies. Zorg dat zij zich erkend voelen als volwaardige gesprekspartner en er vertrouwen ontstaat door serieuze betrokkenheid, representatie en structurele terugkoppeling.
2. **Toegankelijke en betrouwbare meldpunten:** Investeer in toegankelijke meldpunten, met duidelijke communicatie en actieve terugkoppeling naar melders. Dit vergroot het vertrouwen in het systeem en verlaagt de drempel om discriminatie te melden.
3. **Inclusie structureel in beleid:** Borg inclusie structureel in beleid en maak het een vast onderdeel van samenwerking met sectoren als onderwijs, werk, openbare ruimte en dienstverlening. Heb hierin ook aandacht voor intersectionaliteit. Zet actief in op een veilige woonomgeving door snel en zichtbaar te reageren op signalen van uitsluiting.
4. **Bewustwording, handelingsperspectief en duidelijke normstelling:** Investeer in bewustwordingscampagnes en trainingen die kennis direct koppelen aan handelingsmogelijkheden. Communiceer als stad duidelijk dat discriminatie niet wordt getolereerd en meldingen zichtbaar worden opgevolgd, zodat een krachtig en geloofwaardig kader ontstaat.
5. **Structureel monitoren en transparant rapporteren:** Zorg voor structurele monitoring van discriminatieervaringen via periodieke enquêtes en dialoogtafels. Rapporteer hierover transparant zodat trends tijdig worden herkend en beleid continu kan worden verbeterd.

Alleen door deze gerichte inzet op uitvoering en handhaving kunnen we de stap zetten van een stad die inclusie nastreeft, naar een stad die inclusie daadwerkelijk waarborgt.