

Discriminatie in Eindhoven

AntidiscriminatiebureauRADAR

Patronen, percepties
en verschillen tussen
gemeenschappen

Dit rapport is geschreven in opdracht van de Gemeente Eindhoven

Auteur

Fattana Mirzada (onderzoeksleider)

Met dank aan Aliye Altintas-Çelik (onderzoeker), Sahar Noor (onderzoeker), Tikho Ong (projectleider a.i.)

Verder dank aan:

Angelo Vermeulen, Bauke Fiere, Dounia Jari, Hanan Nhass, Lilia Visser, Marileen La Haije, Oiffae Laaroussi en Sidris van Sauers

Eindhoven, maart 2026

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	3
Samenvatting	6
<i>Context en doelstelling</i>	6
<i>Methodische aanpak</i>	6
<i>Kernbevindingen per fase</i>	6
<i>Rode draden tussen de fases</i>	7
<i>Kernaanbevelingen voor gemeentelijk beleid</i>	8
<i>Samenvattende duiding en handelingsperspectief</i>	8
Leeswijzer	9
1. <i>Inleiding en aanleiding</i>	9
2. <i>Methodologie (3 fases)</i>	9
3. <i>Analyse van de stadsbrede-enquête</i>	9
4. <i>Verschillende gemeenschappen in Eindhoven: ervaringen en aanbevelingen</i>	9
4.1 (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap: bevindingen en aanbevelingen.....	9
4.2 Afro-Nederlandse gemeenschap: bevindingen en aanbevelingen.....	9
4.3 Islamitische gemeenschap: bevindingen en aanbevelingen.....	10
4.4 Nederlands-Nederlandse gemeenschap: bevindingen en aanbevelingen	10
4.5 Joodse gemeenschap	10
5. <i>Overkoepelende analyse en slotconclusie</i>	10
1. Inleiding	11
1.1. <i>Aanleiding</i>	11
1.2 <i>Doel onderzoek</i>	12
2. Methodologie.....	13
<i>Fase 1: Inventarisatie en literatuuronderzoek</i>	13
<i>Fase 2: Enquêteonderzoek</i>	13
Doelgroepen.....	14
Dataverzameling	14
<i>Fase 3: Focusgroepsessie met gemeenschappen</i>	15
Joodse gemeenschap	15
Criteria deelnemers.....	15
Co-creatieve sessies	16
Moderatoren en notulisten	16
Vergoeding en locatie	16

<i>Kwalitatieve en kwantitatieve analyse</i>	17
1. Kwantitatieve analyse van de enquête.....	17
2. Kwalitatieve analyse uit de focusgroepsessies	17
3. Triangulatie	18
Grenzen van het onderzoek.....	18
3. Fase twee: resultaten stadsbrede enquête	19
3.1 Representatie	19
3.2 Verschillen tussen gemeenschappen	20
3.3 Ruimte waar discriminatie wordt ervaren	21
3.4 Verschillen in vormen van ervaringen van uitsluiting	23
3.5 Wisselwerking tussen religie en etniciteit	23
3.6 Ervaren discriminatie en sociale veiligheid en cohesie	25
3.7 De eigen woonomgeving	25
3.7.1 Sociale cohesie	25
3.7.2 Sociale veiligheid.....	26
3.7.3 Vergelijking en opvallende patronen	26
3.8 Draagvlak voor een inclusief Eindhoven	27
3.9 Welke anti-discriminatie-initiatieven inwoners de meeste prioriteit geven	28
3.10 Verschillen tussen gemeenschappen	29
3.11 Conclusie tweede fase van het onderzoek	31
4. Verschillende gemeenschappen in Eindhoven: ervaringen en aanbevelingen	33
4.1 (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap in Eindhoven	33
4.1.1 Onderwijs	33
4.1.2 (Semi)publieke ruimtes.....	35
4.1.3 Werk	38
4.1.4 Cultuur.....	41
4.1.5 Burgerparticipatie	43
4.2 Afro-Nederlandse gemeenschappen in Eindhoven: ervaringen en aanbevelingen	46
4.2.1 Werk	46
4.2.2 Wonen	48
4.2.3 Onderwijs	50
4.3.4 (Semi)publieke ruimtes.....	53
4.3 Islamitische gemeenschap in Eindhoven: ervaringen en aanbevelingen	57
4.3.1 Werk	57
4.3.2 Wonen	60
4.3.3 Onderwijs	62
4.3.4 (Semi)publieke ruimtes	65
4.3.5 Beleid en representatie van de gemeente	68
4.4 Nederlands-Nederlandse gemeenschap	70
4.4.1 Werk	70
4.4.2 Wonen	70

4.4.3 Onderwijs	71
4.4.4 (Semi)publieke ruimtes.....	72
4.5 Joodse gemeenschappen	74
4.5.1 Werk	74
4.5.2 Wonen	75
4.5.3 Onderwijs	76
4.5.4 (Semi)publieke ruimtes.....	77
5. Overkoepelende analyse en slotconclusie	79
5.1 Thema's en hoofdbevindingen.....	79
5.2 Overkoepelende analyse.....	80
5.3 Implicaties voor beleid.....	81
5.4 Groepsspecifieke accenten en parallellen	81
5.4.1 Groepsspecifieke accenten per gemeenschap.....	81
5.4.2 Parallellen tussen de gemeenschappen	83
5.4.3 Samenvattende duiding.....	83
Begrippenkader.....	85
<i>Islamitische gemeenschap</i>	<i>85</i>
<i>Afro-Nederlandse gemeenschap</i>	<i>85</i>
<i>Joodse gemeenschap.....</i>	<i>85</i>
<i>Nederlandse gemeenschap.....</i>	<i>85</i>
<i>(Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap</i>	<i>85</i>
Literatuurlijst	86

Samenvatting

Context en doelstelling

De gemeente Eindhoven heeft het project 'Eindhoven Inclusief' geïnitieerd met als doel inzicht te krijgen in de aard, omvang en beleving van discriminatie onder haar inwoners. Centraal staat de vraag hoe en waar inwoners discriminatie ervaren, met bijzondere aandacht voor vier gemeenschappen: de Islamitische, (Zuid-)Oost-Aziatische, Afro-Nederlandse en de Joodse gemeenschap¹, die relatief vaak te maken hebben met uitsluiting. Daarnaast zijn ook de ervaringen en perspectieven van de Nederlands-Nederlandse gemeenschap onderzocht om verschillen, overeenkomsten en bredere maatschappelijke patronen goed te kunnen duiden. Voor een beschrijving van de gemeenschappen zie het begrippenkader achteraan dit document. Het onderzoek wil deze ervaringen zichtbaar maken en vertalen naar concrete beleidsaanbevelingen voor een inclusievere stad.

Methodische aanpak

Het onderzoek is uitgevoerd volgens een mixed-methods-ontwerp, bestaande uit drie elkaar aanvullende fasen:

- Fase 1: Literatuur- en beleidsonderzoek – Analyse van landelijke en stedelijke cijfers, bestaand beleid en relevante wetenschappelijke inzichten.
- Fase 2: Stadsbrede enquête – Een grootschalige vragenlijst onder Eindhovenaren bracht in kaart waar en hoe vaak discriminatie wordt ervaren, op welke gronden, en hoe dit samenhangt met gevoelens van (on)veiligheid, sociale cohesie en draagvlak voor inclusie maatregelen.
- Fase 3: Focusgroepen – In co-creatie² zijn per doelgroep ervaringen vanuit de (Zuid-)Oost-Aziatische, Afro-Nederlandse, Islamitische en Joodse gemeenschap verdiept en zijn oplossingsrichtingen verkend. Een extra focusgroep met Nederlands-Nederlandse Eindhovenaren bracht het bredere perspectief in beeld.

Kernbevindingen per fase

Fase 1 (Literatuur en beleid):

- In deze fase zijn landelijke en stedelijke cijfers over discriminatie geanalyseerd, bestaand gemeentelijk beleid onderzocht en relevante wetenschappelijke inzichten geïnventariseerd. Dit vormde de basis voor het verder uitwerken van het onderzoek en het formuleren van gerichte vragen voor de volgende fasen.
- Uit de stadsbrede enquête blijkt dat 24% van de respondenten in Eindhoven aangaf in het afgelopen jaar direct discriminatie te hebben ervaren.

¹ Een gemeenschap is geen homogene of eenduidige groep, maar bestaat uit diverse individuen en subgroepen met uiteenlopende achtergronden, belangen en opvattingen. Waar *gemeenschap* staat, dient daarom steeds *gemeenschappen* gelezen te worden.

² Een focusgroep haalt vooral meningen en ervaringen op, terwijl een co-creatiesessie samen oplossingen ontwikkelt. In eerste sessie lag de nadruk op het eerste en in een tweede sessie op het laatste.

- De meest voorkomende discriminatiegronden zijn afkomst/ethniciteit, seksuele gerichtheid en beperking.
- Bestaand beleid is vooral gericht op bewustwording en meldingsbereidheid, maar mist vaak structurele aanpakken op wijkniveau (een opvallend, maar niet universeel patroon).

Fase 2 (Enquête):

- Van de respondenten gaf 24% aan in het afgelopen jaar direct discriminatie te hebben ervaren, vooral in het onderwijs, op de arbeidsmarkt en in de openbare ruimte.
- Onveiligheidsgevoelens zijn significant hoger bij mensen die discriminatie ervaren (41%) versus degenen die dat niet doen (19%).
- Bijna 40% van de deelnemers steunt extra gemeentelijk beleid gericht op inclusie en bewustwording. De overige deelnemers hebben andere reacties/antwoordopties gegeven.

Fase 3 (Focusgroepen):

- De respondenten vanuit de Islamitische gemeenschap ervaren vooral discriminatie op basis van religieuze uitingen. Zij geven aan dat dit leidt tot gevoelens van uitsluiting en een verhoogd wantrouwen richting instanties.
- Bij de respondenten vanuit de Afro-Nederlandse gemeenschap ligt de nadruk op discriminatie door vooroordelen rondom huidskleur en afkomst, met name in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Dit wordt als structureel en diepgeworteld ervaren, wat resulteert in een sterke behoefte aan erkenning en zichtbare rolmodellen.
- De respondenten vanuit de Joodse gemeenschap benoemen een toename van antisemitische uitingen, zowel online als offline, en ervaart een groeiend gevoel van onveiligheid, vooral rond religieuze feestdagen en bij zichtbare uitingen van hun geloof.
- De respondenten vanuit de Nederlands-Nederlandse gemeenschap ervaren zelf minder vaak discriminatie op basis van afkomst, maar signaleren het wel in hun omgeving. Zij geven aan dat bewustwording en het bespreekbaar maken van het thema essentieel zijn voor het bevorderen van inclusie.
- De respondenten vanuit de (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschappen signaleren vooral microagressies in onderwijs en openbare ruimte.

Alle groepen delen de behoefte aan meer structurele inspraak, zichtbaarheid en toegankelijke ondersteuning vanuit de gemeente. Onder alle groepen leeft de wens tot een herkenbaar aanspreekpunt binnen de gemeente.

Rode draden tussen de fases

- Discriminatie wordt door alle gemeenschappen als een reëel en terugkerend probleem ervaren, met specifieke uitingsvormen per gemeenschap maar ook veel overlap in domeinen (onderwijs, werk, openbare ruimte).
- Er is sprake van onderrapportage: veel inwoners melden discriminatie-ervaringen niet, uit onwetendheid of wantrouwen richting instanties.
- Behoeftes aan zichtbare, toegankelijke en laagdrempelige ondersteuningsstructuren wordt in alle fases onderstreept.
- De wens voor meer representatie, structurele inspraak en co-creatie komt breed naar voren.

Kernaanbevelingen voor gemeentelijk beleid

1. Versterk structurele samenwerking met vertegenwoordigers van de gemeenschappen, onder meer via vaste adviesraden en regelmatige co-creatiesessies.
2. Investeer in toegankelijke meldpunten, met duidelijke communicatie en actieve terugkoppeling naar melders.
3. Borg inclusie structureel in beleid op het gebied van onderwijs, werk, openbare ruimte en dienstverlening, met specifieke aandacht voor intersectionaliteit.
4. Zet in op bewustwording via gerichte campagnes en trainingen, ook voor gemeentelijke medewerkers en ketenpartners.
5. Monitor structureel discriminatie-ervaringen via periodieke enquêtes en dialogotafels, en rapporteer hierover transparant.

Samenvattende duiding en handelingsperspectief

Dit onderzoek laat zien dat discriminatie en uitsluiting in Eindhoven op meerdere vlakken voorkomen en diep ingrijpen in het dagelijks leven van verschillende groepen. Structurele samenwerking, zichtbare ondersteuning en inclusieve beleidsvorming zijn cruciaal om naar een inclusieve stad te bewegen. De gemeente wordt geadviseerd om niet alleen in te zetten op signalering en bewustwording, maar vooral op structurele beleidsmaatregelen die samen met betrokkenen ontwikkeld worden; en een open houding ten opzichte van alle gemeenschappen.

Leeswijzer

1. Inleiding en aanleiding

In dit hoofdstuk schetsen we de context van het project Eindhoven Inclusief. Daarnaast worden de doelstelling van het project en de centrale onderzoeksvragen benoemd, evenals het beoogde handelingsperspectief.

2. Methodologie (3 fases)

Dit hoofdstuk beschrijft de onderzoeks aanpak, gebaseerd op een gefaseerde mixed-methods- en co-creatieve methode. Het onderzoek bestaat uit een uitleg van drie fasen. Het hoofdstuk sluit af met een toelichting op de werving van de respondenten en onderzoeksbependingen.

3. Analyse van de stadsbrede-enquête

Dit hoofdstuk presenteert de resultaten van de enquête die in 2024 is afgenomen onder inwoners van Eindhoven. De resultaten worden uitgediept en geplaatst in de context van bestaande literatuur.

4. Verschillende gemeenschappen in Eindhoven: ervaringen en aanbevelingen

Hoofdstuk 4 beschrijft de ervaringen en behoeften van verschillende gemeenschappen in Eindhoven, thematisch geordend naar domeinen zoals werk, wonen, onderwijs en (semi-)publieke ruimtes. Niet elk domein wordt per gemeenschap behandeld: sommige thema's kwamen in de focusgroepen wel ter sprake, maar de input was te beperkt om ze afzonderlijk en zorgvuldig uit te werken. Waar dat het geval is, zijn deze domeinen niet opgenomen om de kwaliteit en betrouwbaarheid van de bevindingen te waarborgen.

4.1 (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap: bevindingen en aanbevelingen

Deze paragraaf beschrijft de bevindingen uit de focusgroepen thematisch geordend naar levensdomeinen. Per thema worden ervaringen met discriminatie, interne verschillen binnen de gemeenschap, aangedragen oplossingen en beleidsaanbevelingen besproken. Het hoofdstuk sluit af met een overzicht van concrete aanbevelingen.

4.2 Afro-Nederlandse gemeenschap: bevindingen en aanbevelingen

In deze paragraaf staan de ervaringen van Afro-Nederlandse Eindhovenaren centraal, eveneens thematisch uitgewerkt. Per thema worden beleidsaanbevelingen gedaan.

4.3 Islamitische gemeenschap: bevindingen en aanbevelingen

Deze paragraaf behandelt de bevindingen uit focusgroepen met Eindhovenaren uit Islamitische gemeenschappen. De ervaringen met discriminatie worden besproken per domein. Tevens worden concrete aanbevelingen voor gemeentelijk beleid gepresenteerd.

4.4 Nederlands-Nederlandse gemeenschap: bevindingen en aanbevelingen

Deze paragraaf beschrijft de perspectieven van etnisch Nederlandse Eindhovenaren. Aan bod komen ervaringen met uitsluiting. Het hoofdstuk biedt inzicht en bevat bijbehorende beleidsaanbevelingen. Belangrijk om te vermelden is dat de respondenten bij aanbevelingen voor de gemeente hebben aangegeven welke rol of actie zij voor de gemeente zien. Hierin is niet meegenomen in hoeverre de gemeente deze acties al dan niet al heeft ingezet. Dit zal nader uitgewerkt worden in een handelingskader en plan van aanpak.

4.5 Joodse gemeenschap

Deze paragraaf richt zich op de ervaringen van Joodse Eindhovenaren. Per domein worden hun ervaringen met discriminatie, zorgen en veiligheidsbeleving besproken, evenals de behoeften die zij hebben geuit en de aanbevelingen die zij voor de gemeente formuleren.

5. Overkoepelende analyse en slotconclusie

Hoofdstuk 5 brengt de resultaten uit de stadsbrede enquête en de focusgroepgesprekken samen in een overkoepelende analyse. Eerst worden de belangrijkste thema's en hoofdbevindingen uit beide onderzoeksfases besproken, gevolgd door een integrale duiding waarin patronen, overeenkomsten en verschillen tussen de gemeenschappen worden samengebracht. Vervolgens worden de implicaties voor gemeentelijk beleid beschreven en uitgediept. Tot slot zoomt het hoofdstuk in op groepspecifieke accenten, parallellen tussen de gemeenschappen en een samenvattende slotconclusie. Daarmee vormt dit hoofdstuk de inhoudelijke en beleidsmatige afronding van het rapport, waarin inzichten worden vertaald naar handelingsgerichte aanbevelingen voor de gemeente Eindhoven.

1. Inleiding

Eindhoven profileert zich als een bruisende en diverse stad waarin gelijke behandeling en harmonieus samenleven centraal staan. In de inclusievisie van de gemeente, vastgelegd in het Beleidsplan Inclusief Samenleven, wordt diversiteit als vanzelfsprekend gezien en inclusie als het streven. Het uitgangspunt is dat alle inwoners van Eindhoven volwaardig kunnen meedoen in de samenleving.

Uit landelijk en lokaal onderzoek blijkt echter dat deze ambitie niet voor iedereen werkelijkheid is. Discriminatie en ongelijke behandeling komen nog steeds voor en raken verschillende groepen in de stad op uiteenlopende manieren. Dit staat op gespannen voet met het streven naar een inclusieve samenleving en ondermijnt gevoelens van veiligheid, vertrouwen en verbondenheid.

Onderzoek laat zien dat discriminatie zich in verschillende domeinen van het dagelijks leven manifesteert, waaronder de arbeidsmarkt, de woonomgeving en commerciële dienstverlening. Zo worden mensen met een Arabisch klinkende naam in Eindhoven minder vaak uitgenodigd om een huurwoning te bezichtigen dan mensen met een Nederlands klinkende naam (Fiere et al., 2021). In 2021 bleek bovendien dat ongeveer vier op de vijf makelaars in Eindhoven bereid waren om direct of indirect mee te werken aan een verzoek om te selecteren op afkomst, ook al is dat wettelijk verboden. In datzelfde jaar gaf een op de drie uitzendbureaus aan dat selecteren op etnische achtergrond bespreekbaar is (Excap, 2021). Daarnaast is vastgesteld dat binnen de gemeente Eindhoven zelf sprake is geweest van ongelijke behandeling naar afkomst en leeftijd in de werving en selectie van medewerkers (Siebers, 2023).

1.1. Aanleiding

Landelijke cijfers bevestigen dat discriminatie geen marginaal verschijnsel is. Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (2018) blijkt dat 27% van de Nederlanders discriminatie ervaart. Wanneer ook situaties worden meegenomen waarin mensen twijfelen of er sprake was van discriminatie, loopt dit op tot 38% (Andriessen et al., 2020). In recenter onderzoek vanuit de Veiligheidsmonitor van het Centraal Bureau voor de Statistiek geeft 11% van de respondenten aan discriminatie te ervaren (Akkermans et al., 2024)³.

De ervaren discriminatie verschilt sterk per groep. Mensen die de islam (27%), het hindoeïsme (25%) of het jodendom (24%) aanhangen, rapporteren relatief vaak discriminatie. Ook naar herkomst zijn verschillen zichtbaar: Nederlanders met een Marokkaanse, Surinaamse, Turkse en Caribische achtergrond ervaren bovengemiddeld vaak discriminatie. Regionale cijfers uit de Veiligheidsmonitor laten zien dat het percentage inwoners van Eindhoven dat discriminatie ervaart met 13% iets boven het landelijke gemiddelde ligt (CBS, 2024).

³ Er is een verschil in percentages doordat het CBS meet hoeveel mensen in het afgelopen jaar discriminatie hebben ervaren (11% in 2023), terwijl het SCP vraagt naar bredere en langdurige ervaringen met discriminatie in het leven (27% in 2018), waardoor het SCP-percentage hoger uitvalt door een ruimere definitie, andere vraagstelling en een andere meetperiode.

Daarnaast is uit recent onderzoek gebleken dat de ervaringen van mensen met een Zuidoost-Aziatische herkomst lange tijd onderbelicht zijn gebleven. Een grootschalig landelijk onderzoek laat zien dat 36% van deze groep discriminatie heeft ervaren. Wanneer ook twijfelsituaties worden meegenomen, stijgt dit percentage naar 43% (Feddes et al., 2024).

Tegelijkertijd wordt slechts een klein deel van de ervaren discriminatie gemeld. Minder dan één op de tien mensen die discriminatie ervaren, doet daadwerkelijk een melding, bijvoorbeeld bij de dader, een antidiscriminatievoorziening (ADV), de politie of landelijke instanties zoals het College voor de Rechten van de Mens (Andriessen et al., 2020; Akkermans & Kloosterman, 2022; Feddes et al., 2024). Hierdoor bestaat er een groot verschil tussen cijfers over meldingen en cijfers over ervaren discriminatie.

Ongelijke behandeling vormt een ernstig obstakel voor een inclusieve samenleving. Om effectief antidiscriminatiebeleid te ontwikkelen en uit te voeren, heeft de gemeente Eindhoven behoefte aan verdiepend inzicht in hoe, waar en door wie discriminatie wordt ervaren. De gemeente heeft RADAR daarom gevraagd onderzoek te doen naar ervaren discriminatie in Eindhoven, met specifieke aandacht voor vier overkoepelende gemeenschappen die onevenredig worden getroffen: Islamitische, Joodse, Afro-Nederlandse en (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschappen.

1.2 Doel onderzoek

Het doel van dit onderzoek is om beter zicht te krijgen op ervaren discriminatie in verschillende domeinen van het dagelijks leven, te begrijpen welke factoren bijdragen aan (on)veiligheid en sociale cohesie; en om vanuit de ervaringen van inwoners zelf te verkennen welke gemeentelijke maatregelen als helpend worden ervaren, welke versterkt kunnen worden en waar ruimte is voor nieuwe initiatieven om inclusie in Eindhoven te vergroten.

2. Methodologie

Dit onderzoek heeft gebruikgemaakt van een gefaseerde mixed-methods-onderzoeksofzet. Hierin werden kwantitatieve en kwalitatieve methoden gecombineerd om zowel de aard, omvang als beleving van discriminatie in Eindhoven in kaart te brengen. Ook is hiermee inzichtelijk te maken wat de handlingsperspectieven en concrete aanbevelingen zijn voor de gemeente om discriminatie aan te pakken.

Het onderzoek bestond uit drie opeenvolgende fasen:

- (1) een inventarisatie en literatuuronderzoek;
- (2) een grootschalige enquête onder inwoners van Eindhoven;
- (3) verdiepende focusgroepen met specifieke gemeenschappen, waaronder inwoners zonder migratieachtergrond.

De volgende paragrafen beschrijven de uitvoering van de verschillende onderzoeksfasen, evenals de methodologische aanpassingen die zich tijdens het onderzoek voordeden.

Fase 1: Inventarisatie en literatuuronderzoek

In de eerste fase is een uitgebreide inventarisatie uitgevoerd van beschikbare gegevens over discriminatie. Hierbij zijn meldcijfers en landelijke statistieken geanalyseerd, met specifieke aandacht voor meldingen afkomstig uit Eindhoven. Daarnaast werden de meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) over de periode 2021 tot en met 2023 onderzocht, waarbij werd gekeken naar thema's, domeinen en vormen van discriminatie. De cijfers van 2024 waren op dat moment niet beschikbaar en zijn derhalve niet meegenomen in de analyse.

Parallel hieraan is een literatuuronderzoek uitgevoerd naar de beleving van discriminatie en racisme binnen vier gemeenschappen: Islamitische, Afro-Nederlandse, Joodse en (Zuid-)Oost-Aziatische. Dit onderzoek richtte zich zowel op nationale als internationale wetenschappelijke literatuur en beleidsrapporten. Tevens zijn demografische gegevens van Eindhoven en haar inwoners geanalyseerd op basis van openbaar beschikbare data.

Tot slot zijn relevante gemeentelijke beleidsmaatregelen, initiatieven en programma's op het gebied van gelijkheid, inclusie en antidiscriminatie in kaart gebracht. Het literatuuronderzoek is zowel aan het begin als tijdens de analyse- en rapportagefase uitgevoerd, om de bevindingen en aanbevelingen actueel en toepasbaar te houden.

Fase 2: Enquêteonderzoek

In de tweede fase is een kwantitatieve enquête afgenomen onder inwoners van Eindhoven om ervaringen met discriminatie, sociale integratie en het draagvlak voor een inclusief Eindhoven te meten. De vragenlijst is ontwikkeld op basis van bestaande literatuur en inzichten uit de inventarisatiefase. De enquête bevatte vragen over demografische kenmerken, ervaren discriminatie

in de afgelopen twaalf maanden binnen Eindhoven, frequentie en ernst van discriminatie, type en bronnen van discriminatie, reacties op discriminatie, percepties van sociale veiligheid en integratie, en houdingen ten aanzien van inclusiviteit en gemeentelijk beleid.

Doelgroepen

De doelgroepen bestonden uit personen van 18 jaar en ouder, representatief voor de Eindhovense populatie, met een aanvullend representatief aantal respondenten uit de Islamitische, Afro-Nederlandse, Joodse en (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschappen.

Aangezien eerdere onderzoeken aantoonde dat bepaalde groepen ondervertegenwoordigd zijn in het DigiPanel⁴, is gebruikgemaakt van oversampling⁵. Hierbij zijn gerichte wervingsstrategieën ingezet om voldoende respondenten te bereiken uit de gemeenschappen, jongere leeftijdsgroepen (18 - 25 jaar) en praktisch opgeleiden. Dit gebeurde in samenwerking met lokale organisaties, sleutelfiguren, religieuze instellingen en onderwijsinstellingen. Er is dus actief gestreefd naar diversiteit in deelname, waaronder jongeren, ouderen en mensen die normaal minder snel aan onderzoeken deelnemen. De opgehaalde data bieden hierdoor een breed en representatief beeld van ervaringen binnen verschillende leefwerelden.

Dataverzameling

De enquête is breed verspreid via lokale gemeenschapsorganisaties, netwerken van de betrokken gemeenschappen, sociale media en het online DigiPanel van de gemeente Eindhoven; en met ondersteuning van lokale partners. Om de toegankelijkheid te waarborgen is de vragenlijst opgesteld op taalniveau B1 en beschikbaar gesteld in het Nederlands en Engels. Wanneer het nodig bleek werd aanvullende ondersteuning geboden bij het invullen van de enquête, telefonisch of face-to-face. De dataverzameling resulteerde in een respons van 5.925 respondenten, waarvan 4.809 enquêtes volledig waren ingevuld. Uit deze volledig ingevulde enquêtes bleek dat een deel van de respondenten niet in Eindhoven woonde. Na het uitsluiten van deze groep bleven uiteindelijk 4.715 enquêtes over die valide waren voor dit onderzoek.

Aan het einde van de enquête werd participanten gevraagd of ze zouden willen deelnemen aan de 'Future Talks', ofwel de focusgroepsessies die georganiseerd zouden worden naar aanleiding van de enquête. Deelnemers kregen twee opties: ofwel direct aanmelden of eerst meer informatie ontvangen over de sessies. In beide gevallen moesten ze een e-mailadres en/of een telefoonnummer opgeven. Verder mochten deelnemers ook hun contactgegevens delen voor het ontvangen van de eindrapportage. Ten slotte mochten deelnemers ook afzien van verdere deelname aan het onderzoeksproject. Per gemeenschap kon zo een lijst opgesteld worden van potentiële kandidaten voor de focusgroepsessies.

⁴ De gemeente Eindhoven maakt gebruik van een digitaal panel waarin burgers hun mening kunnen geven over uiteenlopende onderwerpen. Van leefbaarheid in de buurt en onderhoud van de openbare ruimte tot gemeentepolitiek.

⁵ Oversampling in sociaal onderzoek is een techniek waarbij onderzoekers bewust een relatief groter aantal respondenten uit een specifieke subgroep (vaak een kleine minderheidsgroep) in hun steekproef opnemen dan deze subgroep in de populatie vertegenwoordigd is.

Fase 3: Focusgroepsessie met gemeenschappen

In de derde fase zijn kwalitatieve focusgroepen georganiseerd. Deze focusgroepen dienden om de kwantitatieve bevindingen uit de enquête verder te duiden, aanvullende verhalen en context te verzamelen, verschillen binnen de gemeenschappen inzichtelijk te maken en concrete beleidsbehoeften te identificeren. Dit zou afzonderlijk plaatsvinden met de Islamitische, Afro-Nederlandse, (Zuid-)Oost-Aziatische en Joodse gemeenschap. Echter, het lukte niet om de focusgroepsessies te organiseren met de Joodse gemeenschap.

Joodse gemeenschap

Uit gesprekken met twee sleutelfiguren uit de Joodse gemeenschap in Eindhoven bleek dat er twee belangrijke redenen waren waarom Joodse inwoners niet deelnamen aan de focusgroepsessies. Ten eerste werd aangegeven dat zij zich onvoldoende veilig voelden om in groepsverband bijeen te komen, mede gezien de actuele politieke situatie rondom de oorlog van Israël in Gaza. Ten tweede kwam naar voren dat er binnen de Joodse gemeenschap inhoudelijke verschillen en uiteenlopende standpunten bestaan ten aanzien van deze situatie, waardoor deelnemers zich niet comfortabel voelden om met elkaar in gesprek te gaan. Dit zou mogelijk leiden tot spanningen, ruis in de gesprekken en een vermindering van de sociale veiligheid tijdens de sessies. Ondanks meerdere wervingspogingen, onder andere via de synagoge in Eindhoven en het netwerk van de sleutelfiguren, bleef de respons beperkt. Uiteindelijk is ervoor gekozen om de twee sleutelfiguren uit de Joodse gemeenschap individueel te interviewen middels kwalitatieve interviews.

Criteria deelnemers

Op basis van vooraf vastgestelde inclusiecriteria en relevante enquête-uitkomsten zijn deelnemers geselecteerd uit de vier gemeenschappen met een migratieachtergrond en uit een groep inwoners zonder migratieachtergrond. Voor de uitnodigingen voor de eerste focusgroepsessie zijn per gemeenschap maximaal acht deelnemers geselecteerd om een veilige en open gespreksomgeving te waarborgen. Daarnaast is gestreefd naar een zo divers mogelijke groep. Dit is bereikt door specifieke inclusiecriteria te hanteren: er is één deelnemer per leeftijdscategorie geselecteerd (18-25, 26-35, etc.), de groep is zo divers mogelijk samengesteld op basis van opleidingsachtergrond, en er werd gestreefd naar genderdiversiteit, wat bij de meeste gemeenschappen neerkwam op vier mannen en vier vrouwen.

Daarnaast is rekening gehouden met uiteenlopende discriminatie-ervaringen, waarbij vier personen de afgelopen twaalf maanden discriminatie hadden ervaren en vier personen niet. In de praktijk kwam het echter vaak voor dat door (late) afmeldingen op het laatste moment andere deelnemers moesten worden gecontacteerd en dat de beoogde groepsbalans niet altijd gehaald werd.

Voor de vier gemeenschappen zijn per gemeenschap twee focusgroepsessies georganiseerd. De eerste sessie richtte zich op het delen van ervaringen met discriminatie binnen verschillende domeinen, zoals onderwijs, werk en wonen. Daarnaast is in deze sessie relevante kennis gedeeld

over de werking van de gemeentelijke organisatie en bestaande participatie- en ondersteuningsmogelijkheden. In de tweede sessie zijn de geuite wensen en behoeften verder uitgewerkt en geconcretiseerd naar beleidsdoelstellingen voor de gemeente. Voor de tweede sessie nodigden we opnieuw de deelnemers uit van de eerste sessie. Tijdens deze tweede sessie lag de focus op een gezamenlijke reflectie op de enquête-uitkomsten én verkenning van behoeften, oplossingen en verwachtingen richting de gemeente.

Voor de groep zonder migratieachtergrond bestond aanvankelijk het plan om één focusgroepsessie te organiseren. Echter, in de eerste sessie bleek dat zij perspectieven, ervaringen en invalshoeken deelden die anders waren dan die uit de overige gemeenschappen. Zo brachten zij ervaringen van inwoners met een (chronische) beperking in of bespraken ervaringen met discriminatie vanuit gender – invalshoeken die in andere gemeenschappen minder aan bod kwamen of ontbraken. Om die reden is besloten om ook met deze groep twee sessies te houden.

Co-creatieve sessies

De focusgroepsessies hebben in een participatieve, co-creatieve⁶ setting met diverse gemeenschappen plaatsgevonden waarbij hun belevingswereld centraal stond. Waar lopen de gemeenschappen tegenaan? Hoe gaan zij hiermee om? Welke oplossingen zien zij zelf? En welke activiteiten en interventies stellen zij voor, met welk doel? Er is immers geen ‘one size fits all’-oplossing. Tijdens de sessies kregen de deelnemers diverse methodes aangereikt om hun ideeën vorm te geven. Zo konden ze op basis van een visueel opgemaakt stappenplan hun ideeën op papier uitwerken, in groepjes bespreken, ze plenair aan elkaar presenteren, reflecteren op de overeenkomsten en verschillen van hun ideeën, en elkaar feedback geven.

Moderatoren en notulisten

Vooraf is ervoor gekozen om moderatoren te vragen met dezelfde religieuze of etnisch-culturele achtergrond als de betreffende gemeenschappen. Dat is bij de eerste sessies gelukt. Door uitval van moderatoren is er bij de tweede sessie vervangend personeel ingezet dat niet altijd matchte met de groep, maar wel aantoonbare ervaring hadden in het modereren van diverse groepen en cultuursensitief handelen. Per sessie werd één moderator ingezet. Verder schoof ook één notulist aan om alle uitspraken tijdens de sessie te notuleren. Dit was vaak de onderzoeker.

Vergoeding en locatie

Na afloop werd ruimte geboden voor nazorg en ontvingen deelnemers een onkostenvergoeding van 60 euro per deelnemer per sessie. Sommige deelnemers zagen af van de compensatie omdat ze niet betaald wilden worden voor hun inzichten. Naar eigen zeggen was hun deelname aan de sessie al waardevol genoeg. Alle deelnemers hebben een toestemmingsformulier ingevuld waarbij ze akkoord zijn gegaan met het verwerken van hun gegevens.

⁶ Co-creatie is een vorm van samenwerking, waarbij alle deelnemers invloed hebben op het proces en het resultaat van dit proces, zoals een plan, advies of product

De sessies vonden plaats bij Microlab te Eindhoven tussen 18.00 - 21.00 uur, inclusief een half uur inloop. De meeste sessies vonden op afzonderlijke avonden plaats en in enkele gevallen waren er ook parallelle sessies, waarbij twee gemeenschappen tegelijkertijd werden ontvangen, in aparte vergaderruimtes bij Microlab.

Kwalitatieve en kwantitatieve analyse

De data-analyse werd gedaan in drie stappen:

1. Kwantitatieve analyse van de enquête

De kwantitatieve data-analyse is uitgevoerd met behulp van het programma IBM SPSS Statistics. Er is gebruikgemaakt van beschrijvende statistieken en ANOVA⁷, waaronder frequentietabellen, kruistabellen en vergelijkingen tussen groepen, om patronen in ervaren discriminatie inzichtelijk te maken. Het primaire doel van de analyse was om een makkelijk te interpreteren overzicht te geven van hoe vaak discriminatie gemiddeld is ervaren, zowel voor alle respondenten gezamenlijk als uitgesplitst naar specifieke gemeenschappen. Hiervoor zijn frequentietabellen opgesteld om inzicht te krijgen in de samenstelling van de onderzoekspopulatie en de aanwezigheid van overlappende achtergronden.

Op basis van deze frequenties is een nieuwe groepsvariabele geconstrueerd, waarin respondenten zijn ingedeeld naar etnisch-culturele en/of religieuze gemeenschap. Naast afzonderlijke groepen (zoals Nederlands-Nederlandse, Afro-Nederlandse, (Zuid-)Oost-Aziatische, Islamitische en Joodse gemeenschap), zijn ook overlappende combinaties onderscheiden, zoals Afro-Nederlandse moslims en (Zuid-)Oost-Aziatische moslims.

Vervolgens zijn kruistabellen gebruikt om verschillen in ervaren discriminatie tussen de onderscheiden gemeenschappen te analyseren. Daarbij is gekeken naar zowel de omvang van de groepen als naar de mate waarin discriminatie werd gerapporteerd. Daarnaast zijn specifieke subgroepen met overlappende achtergronden afzonderlijk geanalyseerd.

2. Kwalitatieve analyse uit de focusgroepsessies

Voor de analyse van de kwalitatieve data uit de focusgroepsessies werd gebruikgemaakt van reflexieve thematische analyse zoals beschreven door Braun en Clarke (2006). Deze analysemethode richt zich op de identificatie en interpretatie van patronen van gedeelde betekenis (thema's) binnen kwalitatieve data, waarbij thema's worden opgevat als analytische constructies die voortkomen uit de actieve interpretatieve rol van de onderzoeker. De analyse is een iteratief proces waarin de onderzoeker zich verdiept in de data, betekenisvolle codes ontwikkelt en deze samenbrengt tot

⁷ ANOVA (Analysis of Variance) is een statistische toets die gemiddelden van drie of meer onafhankelijke groepen vergelijkt om te bepalen of er significante verschillen bestaan.

thema's die relevant zijn voor de onderzoeksvraag. Reflexiviteit, transparantie en het erkennen van de interpretatieve rol van de onderzoeker staan centraal gedurende het gehele analyseproces.

De kwalitatieve analyse resulteerde in een thematische codering van de ervaringen van de deelnemers binnen herkenbare domeinen, zoals werk, wonen, onderwijs, zorg en publieke ruimte. Daarnaast leverde de analyse concrete voorbeelden van ervaren discriminatie en inzichten in mogelijke strategieën en oplossingen om discriminatie tegen te gaan.

3. Triangulatie

In deze fase zijn de inzichten uit alle drie fases samengebracht om:

- (1) consistente patronen te identificeren;
- (2) verschillen tussen gemeenschappen te verklaren;
- (3) en te bepalen welke maatregelen breed gedragen of juist specifiek voor de groep zijn.

Deze combinatie zorgde ervoor dat zowel de breedte van de ervaringen (via de enquête) als de diepgang en nuance (via de gesprekken) stevig in het eindrapport zijn verankerd.

Grenzen van het onderzoek

Zoals bij elk sociaalwetenschappelijk onderzoek zijn er enkele beperkingen:

- (1) deelname berust op vrijwilligheid, waardoor sommige groepen sterker vertegenwoordigd kunnen zijn;
- (2) ervaringen met discriminatie zijn subjectief en afhankelijk van context;
- (3) groepsgesprekken kunnen gevoeligheden oproepen die niet in elke setting vrijuit worden gedeeld.

Deze beperkingen doen echter geen afbreuk aan de waarde van de inzichten en de combinatie van methoden geeft een betrouwbaar, zorgvuldig en rijk beeld van hoe verschillende groepen Eindhoven ervaren.

3. Fase twee: resultaten stadsbrede enquête

3.1 Representatie

Wanneer we kijken naar de representatie van de deelnemers, dan zijn deze goed verspreid over de verschillende leeftijdsgroepen. De grootste groepen zitten in de leeftijdscategorie 56-65 jaar (20,1%) en 66-75 jaar (19,8%), gevolgd door 46-55 jaar (17,2%) en 36-45 jaar (14,9%). De jongere leeftijdsgroepen vertegenwoordigen samen – met 18-25-jarigen (5,9%) en 26-35-jarigen (12,8%) – bijna één op de vijf respondenten. Naar verhouding zitten er wel meer 18-35-jarigen in de minderheidsgroepen, met name in de religieuze gemeenschappen (gemiddeld 47%).

Het grootste deel van de respondenten identificeert zich als man (59,1%) of vrouw (39,9%). Deze verhouding zien we min of meer terug in de meeste groepen, behalve de Afro-Nederlandse moslims en (Zuid-)Oost-Aziatisch Nederlandse moslims, die grotendeels uit mannen bestond (70-73%). Een kleine groep gaf aan non-binair te zijn (0,4%), zich niet in de standaardopties te herkennen (0,3%) of hun gender liever niet te delen (0,3%).

De meerderheid van de respondenten heeft een hbo- of wo-opleiding afgerond (61,6%), terwijl 17,3% een mbo-diploma heeft. Respondenten met een vmbo- of vergelijkbare opleiding vormen 7,7% van de groep. Een klein percentage heeft geen opleiding of alleen basisonderwijs genoten (1,4%; zie tabel 1).

Tabel 1: Aantal respondenten per gemeenschap

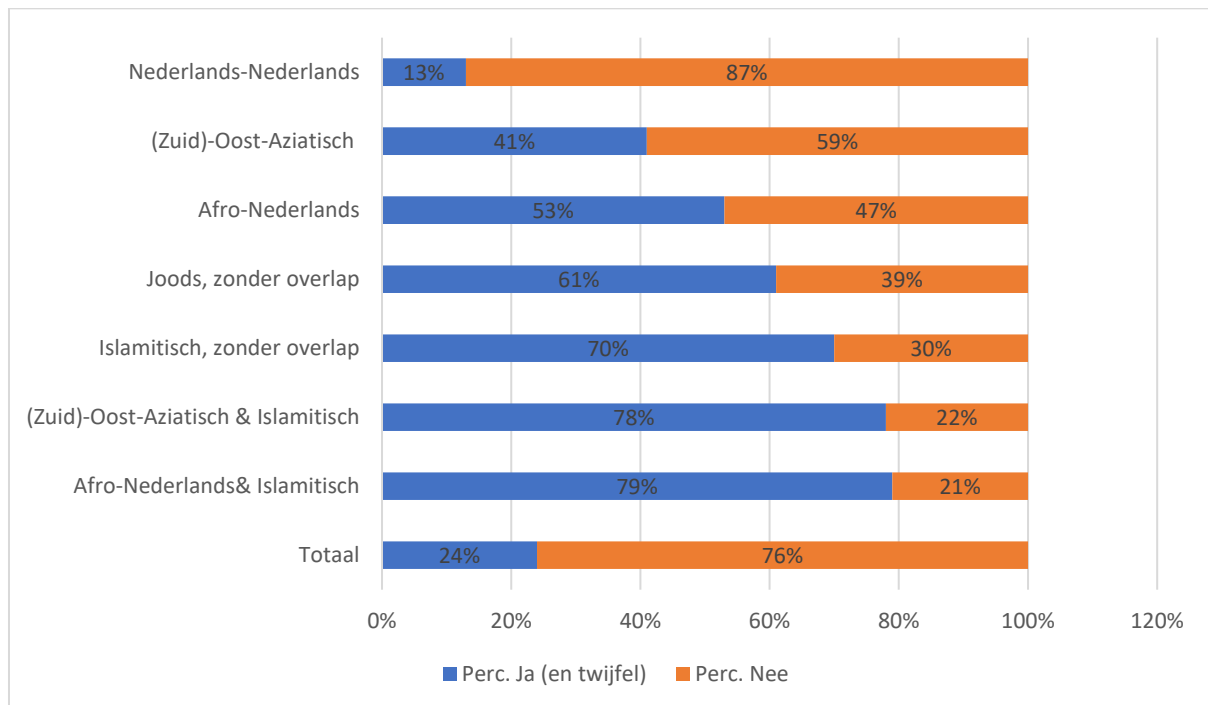
	Aantal respondenten	Percentage
Nederlands-Nederlands	3678	78,1
Afro-Nederlands	57	1,2
(Zuid-)Oost-Aziatisch-Nederlands	151	3,2
Islamitisch, overig	654	13,9
Joods	24	0,5
Afro-Nederlands & Islamitisch	117	2,5
(Zuid-)Oost-Aziatisch Nederlands & Islamitisch	30	0,6
Totaal	4711	100

Van alle vijf onderzochte gemeenschappen samen geeft 24% aan in de afgelopen 12 maanden (mogelijke) discriminatie te hebben ervaren. Dit percentage ligt iets lager dan het landelijke SCP-cijfer van 27%, maar beide cijfers zijn niet één-op-één te vergelijken omdat zij met verschillende meetmethoden tot stand zijn gekomen.

Binnen de verschillende gemeenschappen zien we aanzienlijke verschillen in ervaren discriminatie. Bij de Nederlands-Nederlandse gemeenschap ligt dit op 13%, terwijl dit percentage oploopt tot 70% bij de Islamitische gemeenschap. Wanneer we kijken naar Afro-Nederlandse moslims en (Zuid-)Oost-Aziatische moslims, zien we nog hogere percentages: respectievelijk 79% en 78%. Dit suggereert dat

meervoudige discriminatie, op basis van zowel afkomst als religie, een belangrijke rol kan spelen in de ervaringen van deze gemeenschappen.

Tabel 2: Discriminatie ervaringen per gemeenschap



3.2 Verschillen tussen gemeenschappen

Om te bepalen of de verschillen tussen gemeenschappen in hun ervaring van discriminatie betekenisvol zijn en niet puur op toeval berusten, zijn er statistische testen uitgevoerd: de One- en Two-Way ANOVA. Deze test vergelijkt groepen en onderzoekt of de verschillen zo groot en consistent zijn dat ze waarschijnlijk niet door willekeurige variatie in de data ontstaan, maar duiden op echte, structurele patronen.

De analyse toont aan dat de ervaringen van de Nederlands-Nederlandse gemeenschap op belangrijke punten afwijken van die van andere gemeenschappen, met name wanneer zij worden vergeleken met de islamitische gemeenschap. Deze verschillen zijn statistisch significant en wijzen op een structureel patroon.

Opvallend is verder dat islamitische respondenten binnen de (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap significant vaker discriminatie ervaren dan de niet-islamitische groepen. Hetzelfde geldt voor Afro-Nederlandse moslims, die significant vaker discriminatie ervaren dan niet-islamitische Afro-Nederlanders. Dit wijst erop dat religie binnen deze groepen een extra factor is die de ervaren discriminatie beïnvloedt.

Belangrijk is dat aanvullende analyses (in de focusgesprekken) geen aanwijzingen geven dat religieuze zichtbaarheid, zoals kleding, deze verschillen voor de religieuze gemeenschappen verklaart. Met andere woorden, de relatief hoge mate van ervaren discriminatie onder islamitische

respondenten binnen deze gemeenschappen kan niet enkel worden toegeschreven aan een meer zichtbare religieuze uiting. Dit wijst erop dat religieuze identiteit op zichzelf een belangrijke rol speelt in hoe discriminatie wordt ervaren, los van uiterlijke kenmerken voor islamitische en joodse gemeenschappen.

Uit de analyse blijkt wel dat islamitische vrouwen die zichtbare religieuze kleding dragen, zoals een hijab, aanzienlijk vaker discriminatie ervaren dan vrouwen die dat niet doen. Maar liefst 67% van deze vrouwen geeft aan hiermee te maken te hebben gehad, tegenover 33% van de vrouwen die zich niet zichtbaar religieus kleedt. Dit suggereert dat het dragen van een hijab of andere zichtbare religieuze uitingen een rol speelt in hoe vaak iemand discriminatie ervaart.

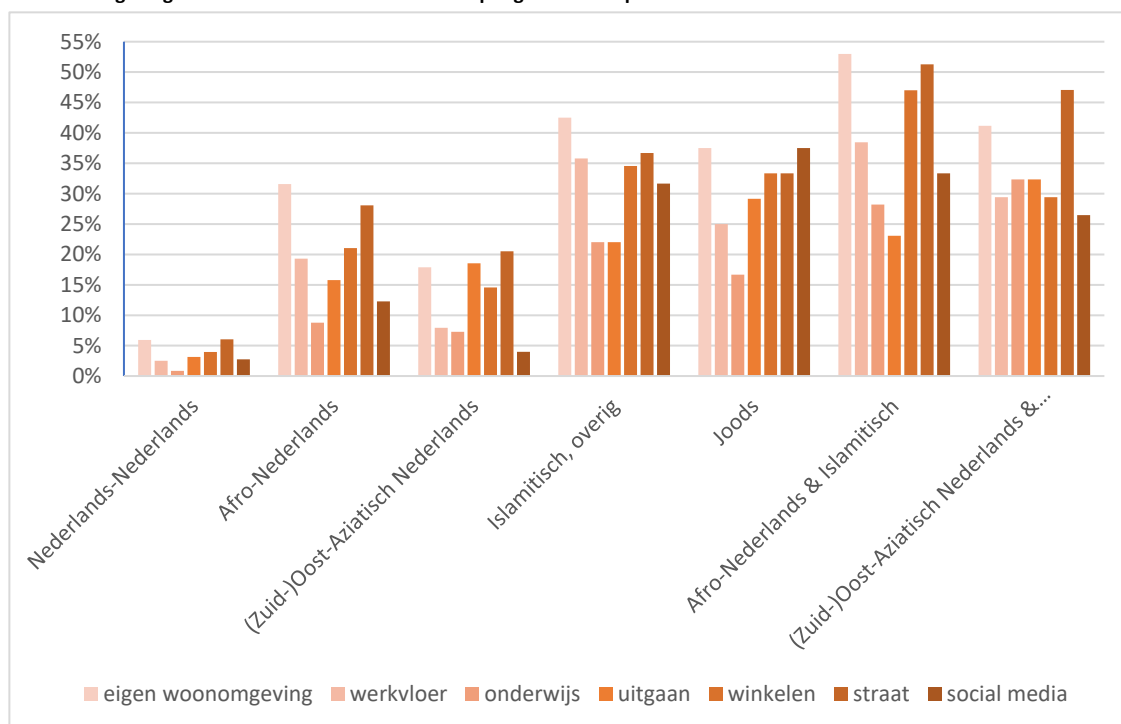
Wanneer we breder naar de gehele enquête kijken, zien we dat mensen die zichtbaar religieus zijn over het algemeen vaker discriminatie ervaren dan degenen zonder zichtbare religieuze kenmerken - ongeacht hun religie. Dit wijst erop dat zichtbare religiositeit in bredere zin minder aanleiding kan zijn voor discriminatie, maar dat dit effect binnen islamitische en joodse gemeenschappen mogelijk minder doorslaggevend is dan religieuze identiteit an sich. Het is daarom aannemelijk dat in andere religieuze groepen specifieke symbolen of kledingstukken wél een grotere rol spelen in de mate waarin mensen discriminatie ervaren.

3.3 Ruimte waar discriminatie wordt ervaren

Discriminatie wordt het vaakst ervaren in de openbare ruimte. Ongeveer een derde van de respondenten geeft aan hier last van te hebben. Andere veelvoorkomende locaties zijn winkels en op de werkvloer, waar ruim een kwart van de deelnemers discriminatie ervaart. Deze bevindingen sluiten aan bij eerdere onderzoeken, zoals die van het Sociaal en Cultureel Planbureau (2020).

Niet iedereen heeft in gelijke mate te maken met discriminatie in relatie tot de plek waar dit gebeurt. De bevindingen laten zien dat religieuze groepen, en in het bijzonder moslimgemeenschappen, vaker discriminatie ervaren dan etnisch-culturele groepen zonder religieuze achtergrond. Afro-Nederlandse moslims ervaren de meeste discriminatie in hun woonomgeving, op straat en tijdens het winkelen. (Zuid-)Oost-Aziatische moslims melden vaker discriminatie op straat en in het onderwijs. De Joodse gemeenschap ervaart discriminatie vooral in de eigen woonomgeving en op sociale media (tabel 3).

Tabel 3: Omgeving waar discriminatie wordt ervaren per gemeenschap



Tabel 4:

Ervaren discriminatie per gemeenschap over maatschappelijke terreinen

	Nederlands-Nederlands	(Zuid-) Oost-Aziatisch Nederlands	Afro-Nederlands	Islamitisch, overig	Joods	(Zuid-) Oost-Aziatisch Nederlands & Islamitisch	Afro-Nederlands & Islamitisch
in de eigen woonomgeving	6%	18%	32%	43%	38%	41%	53%
Op de werkvloer	3%	8%	19%	36%	25%	29%	38%
In het onderwijs	1%	7%	9%	22%	17%	32%	28%
Tijdens het uitgaan	3%	19%	16%	22%	29%	32%	23%
Tijdens het winkelen	4%	15%	21%	35%	33%	29%	47%
Op straat	6%	21%	28%	37%	33%	47%	51%
Op sociale media	3%	4%	12%	32%	38%	26%	33%

3.4 Verschillen in vormen van ervaringen van uitsluiting

In de enquête is gevraagd op grond waarvan mensen uit de verschillende gemeenschappen discriminatie hebben ervaren en op welke verschillende maatschappelijke terreinen (openbare ruimte, op de werkvloer ed.). Respondenten konden meerdere antwoorden geven als er sprake was van meervoudige discriminatie, bijvoorbeeld op grond van geslacht en afkomst.

Uit de data blijkt dat islamitische gemeenschappen, waaronder Afro-Nederlandse en (Zuid-)Oost-Aziatische moslims, vrijwel uitsluitend discriminatie ervaren op basis van geloof (72-89%), afkomst (55-77%) en huidskleur (19-44%). Opvallend is dat huidskleur minder vaak als reden wordt genoemd in de eigen woonomgeving (19%), maar juist veel vaker op de werkvloer (71%). Daarnaast blijkt discriminatie op basis van politieke voorkeur over het algemeen zeldzaam, met één duidelijke uitzondering, namelijk op sociale media (18%).

Een vergelijkbare trend zien we bij de Joodse gemeenschap, waar discriminatie voornamelijk wordt toegeschreven aan geloof (37-73%) en afkomst (37-80%). Alle Joodse respondenten hebben een migratieachtergrond: sommigen zijn in Nederland geboren en hebben ouders die afkomstig zijn uit met name landen als Israël of de voormalige Sovjet-Unie/Rusland, terwijl anderen zelf zijn gemigreerd (54%). Deze patronen suggereren dat religieuze en etnische identiteit voor zowel Islamitische als Joodse gemeenschappen een bepalende rol spelen in de ervaren discriminatie.

Bij de Nederlands-Nederlandse gemeenschap ligt de focus van ervaren discriminatie echter op andere gronden. Hier worden leeftijd (22-26%) en geslacht (20-33%) het vaakst genoemd, gevolgd door seksuele oriëntatie (13-17%). Opvallend is dat op straat en de werkvloer seksuele oriëntatie én geslacht relatief vaker als discriminatiegrond worden genoemd dan in andere domeinen.

Een ander opvallend kenmerk van deze groep is dat zij het vaakst de optie 'Anders, namelijk...' hebben aangevinkt (>20%) bij de vraag naar discriminatiegronden. Veel respondenten gaven aan dat zij zich gediscrimineerd voelen omdat ze Nederlands en/of wit zijn. Dit valt strikt genomen onder de aangeboden categorieën 'afkomst' en 'huidskleur', maar deze respondenten lijken zich daar niet in te herkennen. Dit suggereert dat discriminatie op basis van afkomst en huidskleur in de publieke perceptie vaak wordt geassocieerd met niet-witte Nederlanders. Daarnaast rapporteert deze groep vaker dan anderen discriminatie op basis van taal, met name wanneer zij geen Engels spreken. Dit kan wijzen op een gevoel van uitsluiting in een samenleving die steeds verder globaliseert.

3.5 Wisselwerking tussen religie en etniciteit

De resultaten zijn opvallend wanneer we binnen de Afro-Nederlandse en de (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap de ervaringen van discriminatie vergelijken tussen moslims en niet- of andersgelovigen. In tabel 3 en 4 zien we duidelijke verschillen in hoe discriminatie wordt ervaren, afhankelijk van huidskleur, afkomst en geloof. Wat daarbij opvalt is dat Afro-Nederlandse en (Zuid-)Oost-Aziatische moslims veel minder vaak discriminatie op basis van huidskleur rapporteren dan niet- of andersgelovigen uit deze groepen. Tegelijkertijd ervaren zij juist aanzienlijk meer

discriminatie op grond van afkomst. Bij deze groepen speelt afkomst een grotere rol, terwijl huidskleur een minder prominente factor lijkt te zijn.

Deze bevinding suggereert dat discriminatie niet alleen wordt bepaald door zichtbare uiterlijke kenmerken zoals huidskleur, maar ook door bredere maatschappelijke percepties van culturele- en etnische achtergrond. Het kan zijn dat discriminatie op basis van afkomst wordt gedreven door diepgewortelde stereotypen en vooroordelen die in bepaalde contexten zwaarder wegen dan huidskleur.

Aanvullende analyses laten zien dat binnen de Afro-Nederlandse gemeenschap het islamitische deel zich onderscheidt op basis van afkomst, omdat zij vaker Noord-Afrikaanse roots hebben. Binnen de bredere Aziatische gemeenschap zien we een ander patroon. Respondenten die moslim zijn hebben daar vaker een West Aziatische of Centraal Aziatische achtergrond, terwijl de niet of andersgelovige groep grotendeels een Oost Aziatische of Zuid Oost Aziatische herkomst heeft. Dit onderzoek richt zich op mensen afkomstig uit deze laatste twee regio's. Deze verschillen in etnische herkomst tussen religieuze subgroepen kunnen een verklaring bieden voor het patroon dat we zien: de combinatie van etniciteit en religie versterkt mogelijk de mate waarin discriminatie wordt ervaren.

Dit verschil in etnische herkomst zou een verklaring kunnen bieden voor het patroon dat we zien: de combinatie van etniciteit en religie die de ervaren discriminatie versterkt.

Tabel 5: Verschillen tussen Afro-Nederlandse gemeenschappen in discriminatie ervaringen

	Afro-Nederlandse moslims			Afro-Nederlands, geen of andere religie		
	Huidskleur	Afkomst	Geloof	Huidskleur	Afkomst	Geloof
In de eigen woonomgeving	52%	59%	82%	84%	53%	0%
Op straat	51%	60%	74%	86%	41%	0%
Op de werkvloer	44%	69%	76%	87%	60%	0%
Tijdens het winkelen	51%	61%	65%	88%	41%	0%
Tijdens het uitgaan	63%	72%	69%	92%	42%	0%
Op sociale media	26%	74%	82%	56%	78%	0%

Tabel 6: Verschillen tussen (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschappen in discriminatie ervaringen

	ZOA-Nederlandse moslims			ZOA-Nederlands, geen of andere religie		
	Huidskleur	Afkomst	Geloof	Huidskleur	Afkomst	Geloof
In de eigen woonomgeving	24%	35%	38%	28%	18%	0%
Op straat	18%	35%	50%	32%	23%	2%
Tijdens het winkelen	12%	27%	32%	26%	12%	0%
Tijdens het uitgaan	18%	29%	29%	19%	9%	0%
In het onderwijs	12%	24%	32%	9%	9%	0%

3.6 Ervaren discriminatie en sociale veiligheid en cohesie

Discriminatie heeft niet alleen individuele gevolgen, maar raakt ook het bredere gevoel van veiligheid en verbondenheid binnen een samenleving. In de tweede fase van het onderzoek is gekeken hoe ervaren discriminatie samenhangt met de perceptie van sociale veiligheid en cohesie. Door correlaties tussen deze factoren te analyseren, wordt inzichtelijk in hoeverre discriminatiegevoelens de mate van vertrouwen, inclusie en sociale samenhang beïnvloeden.

Eerdere onderzoeken (SCP, 2024; Inclusivity, 2024) suggereerden dat discriminatie het vaakst zou voorkomen in de eigen woonomgeving. Er is echter weinig bekend over wat zich precies voordoet en welke gevolgen dat heeft voor de buurtdynamiek. In dit onderzoek is gekeken naar de relatie tussen zowel algemeen ervaren discriminatie als ervaren discriminatie in de eigen woonomgeving met gevoelens van sociale (on)veiligheid en cohesie. De resultaten tonen aan dat mensen die meer discriminatie in hun eigen woonomgeving ervaren zich significant minder sociaal veilig voelen en minder verbonden voelen met hun buurt of wijk. Ook voelen ze zich minder waardevol deel uitmaken van de Eindhovense samenleving. Dit effect is sterker dan bij discriminatie-ervaringen op andere terreinen.

De resultaten suggereren dat mensen zich minder veilig, verbonden en nuttig voelen door de discriminatie die ze in hun directe omgeving meemaken. Een mogelijke verklaring is dat discriminatie in de eigen buurt concreter, directer voelbaar en mogelijk chronischer is dan algemene discriminatie-ervaringen, die misschien verder van de persoonlijke leefwereld afstaan.

3.7 De eigen woonomgeving

Uit de analyse van de ervaren discriminatie in de eigen woonomgeving over de verschillende wijken, blijken aanzienlijke verschillen in de mate waarin discriminatie wordt ervaren. In wijken zoals Oud-Woensel (84%), Dommelbeemd (82%) en Oud-Stratum (79%) geven relatief veel respondenten aan meerdere keren of zelfs vaak discriminatie te hebben meegemaakt in hun eigen woonomgeving. Deze wijken vertonen een duidelijk patroon van hogere ervaren discriminatie. Dit kan wijzen op specifieke sociale dynamieken in deze gebieden, zoals een hogere mate van sociale en culturele diversiteit, en meer mogelijkheden tot interactie tussen verschillende gemeenschappen, of mogelijk ook grotere sociaaleconomische ongelijkheden, die vaak gepaard gaan met discriminatie.

Tegelijkertijd tonen wijken zoals Oud-Strijp (56%), Kortonjo (53%) en Begijnenbroek (57%) de laagste percentages van ervaren discriminatie. De lagere percentages kunnen verband houden met kleinere steekproefgroottes in sommige van deze wijken, wat invloed heeft op de representativiteit van de resultaten.

3.7.1 Sociale cohesie

In de analyse van sociale cohesie en veiligheid in verschillende wijken is er sprake van dezelfde variatie. Dit wordt geïllustreerd aan de hand van tabel 7, waarin gedetailleerde verschillen tussen wijken inzichtelijk worden gemaakt en er een overzicht wordt geboden van de variërende mate van ervaren discriminatie per buurt. In de tabel zijn wijken met minder dan 5 respondenten uitgesloten.

De scores zijn gebaseerd op stellingen over verbondenheid met de buurt en veiligheidsgevoelens, die beantwoord zijn met een vijfpuntsschaal, waarbij 1 staat voor 'helemaal oneens' en 5 voor 'helemaal eens'.

De wijk Kortonjo scoort het hoogst op sociale cohesie (4,08), gevolgd door Oud-Stratum (3,88) en Putten (3,84), wat wijst op een relatief sterke sociale samenhang in deze gebieden. Daarentegen scoren Oud-Woensel (3,26), Oud-Gestel (3,49) en Erp (3,49) het laagst, wat kan duiden op minder buurtbinding en onderlinge verbondenheid.

Tabel 7: Ervaren discriminatie in de eigen woonomgeving

	Niet/n.v.t.	Eén keer	Een aantal keer	Vaak	Totaal gerapporteerde discriminatie	Percentage gerapporteerde discriminatie
Aanschot	20	7	37	6	50	71%
Achtse Molen	12	3	17	4	24	67%
Begijnenbroek	9	2	9	1	12	57%
Centrum	14	4	28	9	41	75%
De Laak	8	3	7	3	13	62%
Dommelbeemd	7	4	24	4	32	82%
Erp	13	10	22	6	38	75%
Halve Maan	6	0	10	1	11	65%
Kortonjo	7	3	2	3	8	53%
Meerhoven	16	8	19	7	34	68%
Ontginning	15	4	21	5	30	67%
Oud-Gestel	6	1	13	6	20	77%
Oud-Kasteel	4	1	7	5	13	76%
Oud-Stratum	9	4	24	6	34	79%
Oud-Strijp	18	5	15	3	23	56%
Oud-Tongelre	13	4	25	10	39	75%
Oud-Woensel	14	7	45	20	72	84%
Putten	9	2	8	6	16	64%
Rozenknopje	4	1	9	0	10	71%

3.7.2 Sociale veiligheid

Ook op het gebied van sociale veiligheid wordt Kortonjo (3,42) als het meest veilig ervaren, samen met Oud-Stratum (3,36) en Rozenknopje (3,36). De laagste scores zijn te vinden in Oud-Woensel (3,07) en Erp (3,19), met Centrum (3,25) en De Laak (3,25) onder het gemiddelde.

3.7.3 Vergelijking en opvallende patronen

Opvallend is dat Oud-Woensel zowel laag scoort op sociale cohesie als op sociale veiligheid, wat kan wijzen op een zwakke sociale structuur en minder vertrouwen in de buurt. Kortonjo scoort op beide dimensies hoog, wat suggereert dat een sterke sociale samenhang kan samengaan met een hoger veiligheidsgevoel.

Het is ook belangrijk om andere wijkenmerken in beschouwing te nemen. Oud-Woensel kent bijvoorbeeld een hoog percentage huurwoningen (84%) en een overwegend meergezinswoningstructuur (69%). Dit duidt op een hogere residentiële mobiliteit én bevolkingsdichtheid, wat kan bijdragen aan de lagere sociale cohesie en veiligheid. Kortonjo, daarentegen, heeft een veel hoger percentage koopwoningen (59%) en een overwegend eengezinswoningstructuur (71%). Dit kan wijzen op een stabielere bewonerspopulatie en lagere bevolkingsdichtheid, wat kan samenhangen met hogere sociale cohesie en veiligheid, (Gemeente Eindhoven, z.d.).

Toch zijn er ook uitzonderingen. Zo heeft Oud-Gestel weliswaar een lage sociale cohesiescore (5,5), maar geen opvallend lage veiligheidsscore. Het Centrum daarentegen scoort relatief laag op veiligheid, terwijl de sociale cohesiescore daar rond het gemiddelde ligt (5,1) (Gemeente Eindhoven, z.d.). Dit verschil is te verklaren doordat het aantal politieregistraties per 1.000 inwoners in het Centrum sterk wordt beïnvloed door de grote hoeveelheid bezoekers die daar komen. Hierdoor ontstaat een hoger geregistreerd incidentcijfer, zonder dat dit direct iets zegt over de sociale cohesie onder de inwoners zelf.

3.8 Draagvlak voor een inclusief Eindhoven

Inclusie verwijst naar de mate waarin alle groepen in de samenleving zich geaccepteerd, vertegenwoordigd en gelijk behandeld voelen. Het draagt bij aan sociale cohesie en een gevoel van verbondenheid binnen een stad als Eindhoven, wat de algehele leefbaarheid van de stad vergroot. Tegelijkertijd kan discriminatie dit proces ondermijnen door groepen uit te sluiten en ongelijkheden versterken, zoals ook aangetoond in dit hoofdstuk. Onderzoek toont aan dat ervaringen met discriminatie niet alleen de sociale positie van minderheidsgroepen beïnvloeden, maar ook hun houding ten opzichte van inclusie kunnen vormen (SCP, 2020). Groepen die vaker discriminatie ervaren, kunnen juist een sterker verlangen naar inclusie ontwikkelen, omdat dit voor hen direct verbonden is met sociale rechtvaardigheid en gelijke kansen.

De resultaten voor Eindhoven bevestigen dit patroon deels. Hoe vaker een groep discriminatie ervaart, hoe meer het draagvlak voor inclusie lijkt te verschillen. De drie islamitische gemeenschappen uit het onderzoek, die de meeste discriminatie rapporteren, beschouwen inclusie het vaakst als 'heel erg belangrijk'. De Nederlands-Nederlandse gemeenschap heeft een meer neutrale houding, maar de Joodse gemeenschap ervaart inclusie over het algemeen als het minst belangrijk, ondanks hun mate van discriminatie-ervaringen.

Tabel 8: Draagvlak voor een inclusief Eindhoven per gemeenschap

	(Helemaal) niet belangrijk	Ik ben er neutraal over	(Heel erg) Belangrijk	Ik weet het niet/Geen mening
Nederlands-Nederlands	9%	4	67%	2%
Afro-Nederlands	4%	18%	78%	0%
(Zuid-)Oost-Aziatisch Nederlands	7%	13%	79%	1%
Islamitisch, overig	1%	10%	86%	4%
Joods	17%	9%	74%	0%
Afro-Nederlands & Islamitisch	1%	13%	84%	3%
(Zuid-)Oost-Aziatisch Nederlands & Islamitisch	0%	13%	88%	0%

3.9 Welke anti-discriminatie-initiatieven inwoners de meeste prioriteit geven

In de vragenlijst zijn verschillende initiatieven opgenomen waarover respondenten hun voorkeur konden aangeven. Zij werden gevraagd om eerst de initiatieven te selecteren die zij het belangrijkste vonden en vervolgens 100 punten te verdelen over de gekozen opties. Op deze manier werd niet alleen inzicht verkregen in welke thema's prioriteit hebben, maar ook in de mate van urgentie die respondenten bij elk initiatief voelen. Hieronder volgt een overzicht van deze initiatieven:

1. **Diversiteit in onderwijs:** Meer aandacht in het onderwijs voor religieuze en culturele diversiteit, bijvoorbeeld meertaligheid (inclusief thuistaal) stimuleren, lessen over verschillende religies, de koloniale geschiedenis, slavernij en migratie.
2. **Tegengaan discriminatie bij woningverhuur:** Streng optreden tegen discriminatie bij het verhuren van woningen.
3. **Ruimte voor religieuze feestdagen:** Scholen en gemeenten moeten religieuze feestdagen zoals Ramadan, Jom Kippoer, het (Chinees) Nieuwjaar of Keti Koti erkennen en ondersteunen, bijvoorbeeld met flexibele school- en werkdagen.
4. **Diversiteit binnen de gemeente:** Diversiteit binnen de gemeente vergroten, bijvoorbeeld met behulp van quota om een minimaal percentage medewerkers met een migratieachtergrond of verschillende etnische achtergronden aan te nemen.
5. **Bewustwordingscampagnes:** Er moeten specifieke campagnes komen om mensen bewuster te maken van islamofobie, antisemitisme, anti-zwart racisme en anti-Aziatisch racisme.
6. **Racisme in de zorg:** Er moeten maatregelen komen die gericht zijn op het verbeteren van de toegankelijkheid van zorg voor onder andere mensen met een migratieachtergrond.
7. **Racistische symbolen in de openbare ruimte:** Racistische symbolen in de vorm van vlaggen of graffiti in de openbare ruimte moeten snel worden verwijderd en daders moeten hard worden aangepakt.
8. **Online haatspraak:** Er moet meer gedaan worden om racisme en haat op internet aan te pakken, bijvoorbeeld met strengere wetten en boetes.

9. **Discriminatie in de horeca:** Er moeten strengere regels komen tegen discriminatie in de horeca, bijvoorbeeld als mensen met een migratieachtergrond worden geweigerd.
10. **Melden van discriminatie:** Het landelijk meldpunt Discriminatie.nl promoten, zodat mensen vaker discriminatie melden.

Tabellen 9 en 10 laten zien welke initiatieven tegen discriminatie door verschillende gemeenschappen worden ondersteund. Hierin valt op dat in het algemeen de aanpak van online haatspraak (74%) en het verwijderen van racistische symbolen in de openbare ruimte (67%) het meest is gekozen, waarbij het aanpakken van online haatspraak gemiddeld ook de meeste punten krijgt. Het minst gekozen is het creëren van ruimte voor meer religieuze feestdagen (42%) en discriminatie in de horeca aanpakken (48%), deze krijgen ook het minst aantal punten.

3.10 Verschillen tussen gemeenschappen

Wanneer we kijken naar de verschillen in de gesteunde initiatieven, dan ligt binnen de Nederlands-Nederlandse gemeenschap de nadruk vooral op bestrijding van online haatspraak. Dit is niet alleen het meest gekozen initiatief (68%), maar wordt ook als zeer belangrijk beschouwd. De Afro-Nederlandse gemeenschap hecht de meeste waarde aan het tegengaan van discriminatie bij woninghuur (75%). Tegelijkertijd wordt online haatspraak ook als prioriteit aangemerkt, wat wijst op een gedeelde zorg rondom beide thema's.

Voor de (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap ligt de focus vooral op onderwijsdiversiteit, zowel wat betreft gekozen initiatieven (66%) als in de toegekende prioriteit. In de Islamitische gemeenschap wordt naast ruimte voor religieuze feestdagen, discriminatie bij woninghuur ook veel genoemd (71%). Dit wijst erop dat naast erkenning van religieuze diversiteit, ook structurele ongelijkheid op de woningmarkt een grote zorg is.

De Joodse gemeenschap onderscheidt zich door een sterke nadruk op het bestrijden van online haatspraak (61%). Daarnaast wordt het verwijderen van racistische symbolen in de openbare ruimte door 70% van de respondenten genoemd, wat aangeeft dat historische en symbolische uitingen van discriminatie in deze gemeenschap als een urgent probleem worden ervaren.

Binnen de Afro-Nederlandse islamitische gemeenschap staat het tegengaan van discriminatie bij woninghuur bovenaan (met 75%), terwijl het creëren van ruimte voor religieuze feestdagen eveneens hoog scoort (70%). Dit patroon herhaalt zich in de (Zuid-)Oost-Aziatische islamitische gemeenschap, waar religieuze feestdagen vaak worden gekozen (67%), maar onderwijsdiversiteit ook een belangrijk thema blijft (zie ook tabel 9).

Deze resultaten laten zien dat discriminatie en inclusie op verschillende manieren worden beleefd, afhankelijk van de specifieke ervaringen en achtergronden van een gemeenschap. Voor sommige groepen ligt de nadruk op structurele ongelijkheid in huisvesting en onderwijs, terwijl voor anderen de strijd tegen online haat en symbolische vormen van discriminatie prioriteit heeft. Religieuze erkenning blijkt vooral belangrijk binnen islamitische gemeenschappen, terwijl de joodse gemeenschap zich sterk richt op het bestrijden van antisemitisme in de online ruimte. Dit benadrukt

de noodzaak van maatwerk in beleid en interventies, zodat initiatieven beter aansluiten bij de specifieke zorgen en behoeften van verschillende gemeenschappen.

Opvallend is dat discriminatie in de horeca in het algemeen minder vaak wordt gekozen als prioriteit (48%), maar binnen de Nederlands-Nederlandse gemeenschap juist aanzienlijk vaker (77%).

Daarnaast blijkt dat de Nederlands-Nederlandse gemeenschap, de (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap en de Joodse gemeenschap gemiddeld de meeste punten toekennen aan de categorie 'Anders' in plaats van aan de voorgestelde initiatieven. Dit kan erop wijzen dat zij andere prioriteiten hebben die niet in de lijst waren opgenomen, of dat er binnen deze groepen minder draagvlak is voor de bestaande initiatieven op het gebied van inclusie.

Tabel 9: Percentage respondenten die het initiatief gekozen heeft

	Alle gemeenschappen	NL-NL	Afro-NL	ZOA-NL	Islamitisch	Joods	Afro-NL islam	ZOA-NL islam
Diversiteit in het onderwijs	62%	61%	73%	66%	64%	44%	59%	67%
Discriminatie bij woninghuur aanpakken	60%	58%	75%	55%	71%	30%	75%	63%
Ruimte maken voor meer religieuze feestdagen	42%	42%	56%	36%	69%	13%	70%	67%
Diversiteit bij de gemeente vergroten	49%	38%	75%	60%	59%	39%	71%	63%
Bewustwordingscampagnes opzetten	59%	47%	58%	64%	54%	44%	63%	58%
Racisme in de zorg aanpakken	57%	59%	77%	58%	59%	30%	60%	58%
Racistische symbolen in de openbare ruimte aanpakken	67%	57%	60%	63%	60%	70%	60%	54%
Online haatspraak aanpakken	74%	68%	77%	67%	62%	61%	63%	46%
Discriminatie in de horeca aanpakken	48%	77%	58%	50%	43%	17%	41%	33%
Melden van discriminatie aanmoedigen	55%	48%	56%	60%	56%	57%	56%	46%

Tabel 10: Prioritering: gemiddeld aantal punten toegekend per initiatief

	Alle gemeenschappen	NL-NL	Afro-NL	ZOA-NL	Islamitisch	Joods	Afro-NL islam	ZOA-NL islam
Diversiteit in het onderwijs	19,0	19,1	15,3	20,9	17,9	24,5	16,6	28,8
Discriminatie bij woninghuur aanpakken	17,8	17,2	18,2	14,5	21,5	20,0	20,0	22,0
Ruimte maken voor meer religieuze feestdagen	11,4	8,2	9,1	7,9	21,8	6,7	22,4	28,4
Diversiteit bij de gemeente vergroten	12,0	11,1	13,5	15,2	14,4	25,0	16,6	18,1
Bewustwordingscampagnes opzetten	16,7	17,0	14,5	19,1	14,0	21,5	15,9	13,1
Racisme in de zorg aanpakken	14,7	14,7	15,2	15,7	14,9	17,1	15,2	12,9
Racistische symbolen in de openbare ruimte aanpakken	17,6	18,1	16,3	16,2	15,0	31,3	13,5	10,2
Online haatspraak aanpakken	23,2	24,2	17,6	20,4	17,3	33,2	13,3	9,6
Discriminatie in de horeca aanpakken	11,4	11,7	12,1	13,8	9,1	10,0	6,7	6,9
Melden van discriminatie aanmoedigen	14,8	14,8	15,1	15,0	15,0	15,4	13,7	11,8
Anders ⁸	60,9	63,7	37,5	62,0	42,2	50,0	32,8	36,7

3.11 Conclusie tweede fase van het onderzoek

Dit onderzoek vormt de tweede fase van het bredere project rond discriminatie en inclusie in Eindhoven. Door middel van een grootschalige enquête onder een breed en divers publiek is er inzicht verkregen in de ervaringen, percepties en prioriteiten van verschillende gemeenschappen. De resultaten laten zien dat discriminatie in uiteenlopende vormen wordt ervaren en dat de behoeften en prioriteiten voor inclusie-initiatieven per gemeenschap kunnen verschillen.

Een aanzienlijk deel van de respondenten geeft aan in het afgelopen jaar discriminatie te hebben ervaren, waarbij de aard en context hiervan sterk variëren. Racisme, religieuze discriminatie en uitsluiting op de arbeidsmarkt en woningmarkt worden relatief vaak genoemd. Discriminatie in het publieke domein, ofwel in de eigen woonomgeving en op straat, wordt het vaakst gerapporteerd. Ongeveer een derde van de respondenten geeft aan hier last van te hebben. Andere veelvoorkomende locaties zijn winkels en de werkvloer, waar ruim een kwart van de deelnemers discriminatie ervaart.

Ook blijkt dat zichtbare religieuze kenmerken een rol spelen in de mate waarin discriminatie wordt ervaren, al lijkt hier geen consistent patroon in te zijn. Daarnaast laten de resultaten zien dat sociale cohesie en veiligheid per wijk sterk uiteenlopen. Wijken waar veel mensen verhuizen en waar relatief veel huurwoningen zijn, zoals Oud-Woensel, scoren lager op sociale cohesie en veiligheid dan meer stabiele wijken zoals Kortonjo.

Uit de enquête blijkt dat verschillende gemeenschappen verschillende accenten leggen in de aanpak van discriminatie. Over het algemeen wordt de bestrijding van online haatspraak (74%) en het verwijderen van racistische symbolen in de openbare ruimte (67%) het belangrijkste gevonden. Tegelijkertijd geven bepaalde gemeenschappen prioriteit aan specifieke thema's. Zo hechten Afro-

⁸ Het initiatief "Anders" scoort hoog bij deze gemeenschappen, maar omvat uiteenlopende thema's buiten de tien standaardinitiatieven. Dit kan in een volgende fase nader worden onderzocht en worden vertaald naar aanvullende beleidsacties.

Nederlandse respondenten veel waarde aan het tegengaan van discriminatie bij woninghuur (75%), terwijl de (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap zich vooral richt op meer diversiteit in het onderwijs (66%). Islamitische respondenten vinden het creëren van ruimte voor religieuze feestdagen belangrijk (69%), terwijl de Joodse gemeenschap zich sterk richt op het bestrijden van antisemitisme en online haatspraak (61%).

Een opmerkelijke bevinding is dat de Nederlands-Nederlandse gemeenschap, de (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap en de Joodse gemeenschap de meeste prioriteit toekennen aan de categorie Anders¹. Dit roept vragen op over welke thema's deze groepen belangrijk vinden die niet expliciet in de enquête zijn opgenomen; en of er sprake is van minder draagvlak voor inclusie-initiatieven in het algemeen.

De resultaten van deze enquête bieden een waardevolle basis voor de volgende fase van het onderzoek: verdiepende rondetafelgesprekken met de verschillende gemeenschappen. Deze gesprekken helpen om beter te begrijpen waarom bepaalde initiatieven wel of niet worden gesteund en welke aanvullende thema's naar voren komen. Daarnaast bieden de resultaten ruimte voor reflectie op de ervaringen van discriminatie en de impact ervan op het dagelijks leven, en met name de eigen woonomgeving. Door de combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve methoden ontstaat een rijker en genuanceerder beeld van hoe discriminatie en inclusie worden beleefd en welke maatregelen als effectief en wenselijk worden beschouwd.

Deze uitkomsten benadrukken het belang van maatwerk in de aanpak van discriminatie en inclusie. Een uniforme benadering is niet voldoende; om effectief beleid te ontwikkelen, moeten de specifieke zorgen en prioriteiten van verschillende gemeenschappen worden meegenomen. In het volgende hoofdstuk wordt hier verder op ingegaan.

4. Verschillende gemeenschappen in Eindhoven: ervaringen en aanbevelingen

Hoofdstuk 4 brengt de ervaringen, behoeften en aanbevelingen van verschillende gemeenschappen in Eindhoven in kaart. Voor elke gemeenschap worden de bevindingen uit de focusgroepen thematisch beschreven aan de hand van de belangrijkste levensdomeinen—zoals werk, wonen, onderwijs en (semi-)publieke ruimtes. Per domein worden zowel ervaringen met discriminatie als aangedragen oplossingen en aanbevelingen voor gemeentelijk beleid besproken.

Niet elk domein wordt bij elke gemeenschap behandeld. In sommige focusgroepen kwam een thema wel ter sprake, maar was de input te beperkt of te fragmentarisch om er een afzonderlijke analyse of onderbouwde conclusies aan te wijden. In die gevallen is ervoor gekozen het domein niet op te nemen, om de kwaliteit, zorgvuldigheid en representativiteit van de bevindingen te waarborgen.

4.1 (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap in Eindhoven

Deze paragraaf bundelt de ervaringen en aanbevelingen van de (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap, verzameld tijdens de co-creatiesessies. Het onderzoek laat zien dat 36% van de mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond discriminatie heeft ervaren (Feddes et al., 2024). Toch leidt minder dan 1 op de 10 van deze incidenten tot een officiële melding, waardoor pijn en ongelijke behandeling onzichtbaar blijft.

De bevindingen uit de sessies zijn thematisch gegroepeerd rond vijf domeinen die het sterkst naar voren kwamen in zowel de stadsbrede enquête als de gesprekken: Onderwijs, Openbare ruimte, Werk, Cultuur en Burgerparticipatie. Per domein bespreken we (1) de ervaren vormen van uitsluiting en discriminatie, (2) variaties in ervaring (bijvoorbeeld naar wijk, gender, leeftijd), (3) de ideeën en oplossingen die de gemeenschap zelf aandraagt, en (4) beleidsaanbevelingen voor de gemeente Eindhoven. We sluiten af met een samenvattende paragraaf met concrete aanbevelingen voor gemeentelijk beleid, communicatie, dienstverlening en infrastructuur.

4.1.1 Onderwijs

Bevindingen

In het onderwijs ervaren (Zuid-)Oost-Aziatische Eindhovenaren subtiele maar hardnekkige vormen van uitsluiting. Kinderen en ouders worden soms geconfronteerd met vooroordelen over taal en hun capaciteiten. Een deelneemster merkte op dat haar zoon op de basisschool apart werd gezet vanwege aannames over een taalachterstand: *“Deze mensen (mijn zoon en ik) komen uit Azië en Afrika en ze doen het niet goed op school, dus ze moeten naar een andere school om eerst de taal te leren.”*

Ook rapporteren ouders dat hun kinderen of zichzelf op school worden nagekeken of nagedaan. Zo krijgen Aziatische leerlingen regelmatig zogenaamd ‘grappige’ opmerkingen of worden zij bespot met

racistische nepliedjes of nagebootste Aziatische klanken door andere kinderen. Een moeder vertelde: *“Ik moet continu over mijn Japans-zijn praten en dat is niet oké... dat is wél discriminatie. En ik word overal ook anders behandeld, want ik zie er anders uit.”* Dit illustreert hoe kinderen en ouders van Aziatische herkomst in de onderwijsomgeving regelmatig worden geconfronteerd met een onderdeel van hun identiteit en nadruk op hun ‘anders-zijn’.

Nuances in ervaringen

De ervaren discriminatie in onderwijscontext verschilt op basis van generatie en achtergrond. Oudere generaties herinneren zich dat zij vroeger vaak het enige kind met een migratieachtergrond in de klas waren, terwijl de klassen tegenwoordig diverser zijn. *“Vroeger zat je als buitenlander alleen in de klas, maar nu heb je gewoon meer diversiteit, meer Aziaten in de klas”*, aldus één deelnemer. Dit betekent dat huidige Aziatische leerlingen minder alleen staan, al verdwijnen pesterijen daarmee niet volledig.

Er is ook een verschil in houding tussen jongere en oudere leerkrachten: deelnemers gaven aan dat jongere generaties bewuster omgaan met culturele verschillen, waar oudere generaties discriminerend gedrag soms afdoen als ‘directheid’. *“Je merkt wel verschil tussen jongeren en oudere mensen. Jongere collega’s zijn bewuster hierover en letten er meer op”*, zei een deelnemer over haar ervaring in het onderwijs. Ook binnen de Aziatische gemeenschap zelf zijn er nuances, bijvoorbeeld kinderen met een gemengde achtergrond (“half Nederlands”) vallen minder op en krijgen mogelijk minder nare reacties. Ten slotte speelt taalvaardigheid een rol: nieuwkomers die nog Nederlands leren, of kinderen met een andere moedertaal, worden eerder gezien als ‘anders’ in de klas dan degenen die taaltechnisch niet te onderscheiden zijn van Nederlands-Nederlandse leerlingen.

Ideeën en oplossingen uit de gemeenschappen

De deelnemers droegen verschillende oplossingen aan om discriminatie in het onderwijs tegen te gaan en inclusie te bevorderen:

- **Gastlessen en persoonlijke verhalen:** Nodig mensen van diverse herkomst (bijvoorbeeld nieuwkomers of ouders) uit in de klas om hun verhaal te vertellen. Een moeder vertelde hoe zij zelf als overblijfouder origami-les gaf op school, waardoor de kinderen haar “als een normaal persoon zagen... Als de kinderen weten dat wij mensen zijn... dan gaan ze niet slecht om met mensen die op mij lijken.”
- **Inclusieve lesstof:** Verwerk meer kennis over Azië en de rol van diverse culturen in de geschiedenis en maatschappij (buiten de vaste curriculumlessen). Een deelnemer pleitte ervoor om meer aandacht te besteden aan hoe de Nederlandse cultuur door de eeuwen is beïnvloed door andere culturen. *“Nederland is een klein landje... We hebben zoveel culturen gebruikt om te komen waar we nu zijn... De tulp is níét typisch Nederlands”*, gaf hij aan, benadrukkend dat leerlingen beter moeten leren over koloniale geschiedenis en de wereldwijde culturele invloeden die Nederland hebben gevormd.
- **Scholierenprojecten en bewustwording op middelbare scholen:** Gerichte voorlichting en workshops op middelbare scholen organiseren, zodat jongeren begrijpen waarom bepaalde

opmerkingen kwetsend zijn. Bijvoorbeeld projecten waarbij leerlingen met verschillende achtergronden samenwerken of discussiëren over vooroordelen, om empathie te vergroten.

Beleidsaanbevelingen voor gemeente Eindhoven op het domein Onderwijs

- **Structurele diversiteitseducatie:** werk samen met schoolbesturen om lespakketten te ontwikkelen over discriminatie, migratiegeschiedenis en culturele diversiteit. Dit kan aansluiten op bestaande burgerschapsvorming in het onderwijs.
- **Gastouder- en gastdocentprogramma's:** faciliteer een pool van getrainde gastsprekers uit gemarginaliseerde gemeenschappen samen met (Zuid-)Oost-Aziatische Eindhovenaren die scholen kunnen bezoeken. De gemeente kan hierbij ondersteunen, als het gaat om bekendheid, logistiek en financiën.
- **Bewustwordingscampagnes voor jongeren:** ontwikkel laagdrempelige campagnes of challenges op sociale media voor middelbare scholen die leerlingen uitdagen om na te denken over vooroordelen en respect. Betrek jongeren zelf bij het ontwerpen van deze acties.
- **Ouderbetrokkenheid:** stimuleer scholen om ouders met diverse achtergronden te betrekken bij schoolactiviteiten en medezeggenschap. De gemeente kan best practices verspreiden en eventueel een kleine vrijwilligersvergoeding of award instellen voor dit soort initiatieven.
- **Trainingsmateriaal voor leerkrachten:** voorzie in trainingen en handreikingen (in samenwerking met antidiscriminatiebureau RADAR) aan docenten en schoolpersoneel om vanuit hun voorbeeldfunctie discriminatie te herkennen en leer hen hoe hiermee om te gaan.

4.1.2 (Semi)publieke ruimtes

Bevindingen

In de openbare ruimte – op straat, in wijken, winkels en het uitgaansleven – ervaart de (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap geregeld ongewenst gedrag, variërend van microagressie tot openlijke treiterijen. Veel deelnemers noemen zogenaamde begroetingen als 'Ni Hao' van onbekenden op straat als meest voorkomende ervaring. De intonatie en context zijn spottend. "Ni Hao... de intonatie ligt helemaal anders, het komt kleinerend over, niet uit respect of oprechte interesse", legde een deelnemer uit. Sommigen horen dit tientallen keren per week. "Ik hoor dat zo tien keer op een dag, en dan reageer ik ook niet meer. Heeft geen zin meer", aldus één deelnemer.

Daarnaast voelen sommigen zich geobjectiveerd of gefetisjiseerd in openbare situaties. Een vrouw merkte bijvoorbeeld dat onbekenden overdreven vriendelijk doen zodra ze horen dat ze Japans is, een omslag die als ongemakkelijk wordt ervaren. Andere vormen van uitsluiting zijn subtieler: genegeerd of met argwaan gevolgd worden in winkels, of lacherige imitaties van Aziatische talen door groepen jongeren. "Winkelpersoneel negeert mij en wil mij niet helpen... Als ik een vraag stel dan word ik niet serieus genomen", vertelde een deelnemer. Dergelijk gedrag laat mensen zich

ongewenst voelen in openbare ruimtes. Een man gaf aan dit zeker maandelijks mee te maken, en dat hij vaak maar zo snel mogelijk de winkel verlaat.

De meest intimiderende incidenten doen zich voor op bepaalde tijdstippen en in bepaalde hotspots, met name het uitgaansgebied Stratumseind. *“Stratumseind is écht een no-go voor Aziatische jongeren... je wordt er uitgescholden of aangevallen, dat overkwam mij elke week”*, getuigde een jongere deelnemer. Andere deelnemers beaamen dit en geven aan dat hiervoor gewaarschuwd wordt in WhatsApp-groepsgesprekken. Groepjes uitsmijters of bezoekers (vaak jonge mannen) roepen naar Aziatische feestgangers en soms is er zelfs fysieke intimidatie. Ook de omgeving van de achterzijde van het station en delen van Woensel-Noord en Tongelre werden genoemd als plekken waar men zich onveilig voelt. Dit in tegenstelling tot wijken als Meerhoven of internationale hubs als Strijp-S, waar relatief veel inwoners van Aziatische afkomst wonen en mensen juist vrijwel nooit iets negatiefs meemaken. Deze geografische verschillen geven aan dat context en samenstelling van de wijk invloed heeft op het gedrag van anderen.

Nuances in ervaringen

Leeftijd en gender spelen een rol bij de ervaringen in de openbare ruimte binnen de (Zuid-)Oost Aziatische gemeenschap: jongeren, met name tieners en twintigers, lijken vaker slachtoffer van pesterijen, vooral van leeftijdsgenoten. Diverse deelnemers gaven aan dat de meeste daders tienerjongens zijn. Aziatische mannen worden in het uitgaansleven eerder lastiggevallen of uitgesloten (en bijvoorbeeld geweigerd in clubs), terwijl vrouwen soms juist (in hun beleving) positieve aandacht krijgen die echter ook ongemakkelijk kan zijn (denk aan exotisering of ongewenste versierpogingen).

De etniciteit van de daders varieert ook: jongeren met andere migratieachtergronden doen mee aan het naropen. Een moeder vertelde dat voornamelijk kinderen van kleur in haar buurt lelijke liedjes zongen. Vertrouwdheid is een andere factor: in de eigen buurt of kring voelt men zich veiliger en meer geaccepteerd. *“In mijn eigen woonomgeving merk ik het niet echt, maar in een nieuwe wijk krijg ik wel scheve blikken of zelfs scheldwoorden”*, aldus een deelnemer. Tot slot zien sommigen verschillen in periodes: ‘vroeger’ kreeg men vaker ronduit racistische vragen (*“Wat doen jullie hier?”*), tegenwoordig is de discriminatie subtieler of verpakt. Hoewel openlijk discriminerende uitlatingen sociaal minder geaccepteerd worden, is het probleem niet weg – het is deels verschoven naar een grijs gebied van microagressies en opmerkingen die zorgen voor ongemak.

Ideeën en oplossingen uit de gemeenschap

De deelnemers uit de (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap hebben de volgende ideeën om de openbare ruimte veiliger en inclusiever te maken:

- **Bewustwordings- en respectcampagnes:** Het belang van educatie van het brede publiek. *“Er wordt discriminatie ervaren, maar er wordt over het algemeen weinig aan gedaan. Mensen zouden moeten nadenken voordat ze iets zeggen”*, gaf iemand aan. Een voorstel is om campagne te voeren tegen alledaags racisme, bijvoorbeeld via posters of sociale media. Ook interculturele evenementen in wijken (zie Cultuur-domein 5.2.4.) kunnen wederzijds begrip vergroten.

- **Gerichte aanpak van hotspots:** Op Stratumseind en rondom het station zou meer toezicht en handhaving welkom zijn, bijvoorbeeld frequenter politietoezicht of stadswachten die kunnen ingrijpen. Een voorstel is om samen met horecaondernemers een zero-tolerancebeleid tegen discriminatie in het uitgaansgebied te hanteren. Dit kan gecommuniceerd worden via borden of schermen met de boodschap “Eindhoven tegen discriminatie, iedereen moet zich hier veilig voelen”. Ook trainingen voor horecapersoneel en beveiligers om racistische incidenten te herkennen en aan te pakken werden genoemd.
- **Meldingspunten en sociale controle:** Veel incidenten worden niet gemeld. Een deelnemer noemde dat hij een centraal meldpunt mist. Er is behoefte aan een simpele meld-app of één loket (fysiek of online) waar alle inwoners incidenten kunnen rapporteren, eventueel anoniem.
- **Het betrekken van jongeren (daders én slachtoffers):** Aangezien daders vaak jongeren zijn, werd voorgesteld om hen te betrekken bij de oplossing. Dit kan via scholen maar ook via jongerenwerk en buurthuizen. Het organiseren van workshops of dialogen waarin jongeren van diverse achtergronden elkaar ontmoeten en bespreken waarom pesten op straat niet ‘cool’ is. Tegelijkertijd is het belangrijk om Aziatische jongeren weerbaar te maken middels trainingen in bijvoorbeeld omgaan met straatintimidatie of assertiviteitscursussen.

Beleidsaanbevelingen voor Eindhoven op het domein Openbare ruimte

Om discriminatie en onveiligheid op straat en in andere openbare ruimtes terug te dringen, worden de volgende beleidsaanbevelingen gedaan:

- **Preventieve bewustwording:** ontwikkel een stadsbrede bewustwordingscampagne (samen met antidiscriminatiebureau RADAR) met duidelijke voorbeelden van microagressies. Het verspreiden van deze boodschap via diverse kanalen zoals posters in openbaar vervoer, via challenges op sociale media, lokale influencers, et cetera. Er moet ook een positieve boodschap in de campagne (meerwaarde van diversiteit voor de stad Eindhoven). Ook kan de gemeente omwonenden en omstanders aanmoedigen om in te grijpen of melding te maken als zij zien dat iemand wordt lastiggevallen (bijvoorbeeld via een publiekscampagne “Kijk niet weg”).
- **Aanpak op hotspots:** stel een actieplan op voor bekende probleemlocaties (Stratumseind, station, Woensel-West et cetera.). Hierbij kan gedacht worden aan verhoogde surveillance op piekmomenten, samenwerking met horeca voor training van personeel, en het zichtbaar maken van een meldpunt (zoals QR-codes op posters over discriminatie melden). Het aantal meldingen en incidenten moet gemonitord worden op deze hotspots voor effectmeting. De gemeenschappen moeten betrokken worden bij de evaluatie.
- **Laagdrempelig melden en registreren:** zorg voor één duidelijk herkenbare meldingsstructuur voor discriminatie-incidenten in de openbare ruimte. Dit kan een uitbreiding van de bekendheid van RADAR zijn, of een centraal meldpunt dat samenwerkt met RADAR en de politie. Het melden moet mogelijk zijn in meerdere talen, zodat expats en internationale

studenten ook kunnen rapporteren. Er is actieve voorlichting (flyers, sociale media, via buurthuizen) nodig om het melden van discriminatie beter onder de aandacht te brengen.

- **Buurtgerichte interventies:** ondersteun lokale initiatieven die de sociale cohesie in wijken vergroten, bijvoorbeeld dialoogavonden of gezamenlijke buurtactiviteiten waarin Nederlands-Nederlandse bewoners en Aziatische (en andere) minderheden elkaar ontmoeten. De gemeente kan zulke activiteiten faciliteren met kleine subsidies of logistieke steun (vergunningen, materiaal).
- **Continue monitoring en bijsturing:** neem discriminatie in de openbare ruimte op als aandachtspunt in veiligheidsmonitoring. Het verzamelen van data (inclusief meldingen) en kwalitatieve feedback van gemeenschappen om hotspots en trends tijdig te signaleren. Hierbij dienen de resultaten jaarlijks publiekelijk bekendgemaakt te worden om transparantie te bevorderen en het onderwerp op de agenda te houden.

4.1.3 Werk

Bevindingen

Ook in werksituaties krijgt de (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap te maken met ongelijke behandeling. Openlijke discriminatie op de werkvloer komt minder frequent voor, maar microagressies en stereotypen spelen een rol. Een hardnekkig cliché is het *“hardwerkende modelminderheid”*-stereotype: Aziatische werknemers zouden bescheiden, toegewijd maar ook volgzzaam zijn. Dit leidt enerzijds tot waardering, maar kent een keerzijde. In gesprekken kwam naar voren dat deze mensen soms extra taken krijgen toebedeeld of minder snel voor leiderschapsrollen worden gevraagd. Er is impliciete uitbuiting van hun zogenaamde ‘Aziatische werkethiek’ dat samengaat met hun precaire positie, waarbij ze hun verblijfsstatus kunnen kwijtraken bij het verliezen van hun baan.

Daarnaast merkten deelnemers dat collega’s/klanten aannames doen over hun taal of achtergrond. Zo worden Aziatische professionals regelmatig in het Engels aangesproken, ook als ze vloeiend Nederlands spreken. *“Mensen maken aannames, want ze spreken mij in het Engels aan”*, vertelde een deelnemer; pas via de telefoon, wanneer men zijn accentloze Nederlands hoort, blijkt de verbazing over zijn Aziatische uiterlijk.

Binnen organisaties voelen sommige deelnemers zich sociaal uitgesloten of niet serieus genomen. Een deelnemster uit de zorgsector vertelde dat oudere collega’s soms opmerkingen maken, maar dit wegwuiven als grap of Hollandse directheid. Andere deelnemers bevestigden dit verschil in generaties: *“De oudere generaties schuiven [discriminerend gedrag] makkelijker af op ‘direct zijn’,”* terwijl jongere collega’s bewuster proberen niet te kwetsen. Verder is er sprake van onderrapportage: uit respect of conflictvermijding spreken Aziatische werknemers discriminatie op de werkvloer zelden openlijk uit. Culturele normen, bijvoorbeeld niet klagen en de lieve vrede bewaren, spelen hierin een rol. Eén deelnemer noemde dat hij op het werk meer discriminatie meemaakt dan op straat, maar dat het vaak bij opmerkingen blijft en hij er *“niet veel meer mee doet”*. Men bijt op de lippen of probeert zich dubbel te bewijzen, in plaats van naar HR te stappen. Dit betekent dat misstanden en vooroordelen onzichtbaar blijven binnen de organisatie.

Ten slotte noemen sommige deelnemers obstakels bij toegang tot de arbeidsmarkt. Voor nieuwkomers is het laten erkennen van buitenlandse diploma's en ervaring een uitdaging: *"Ik heb keihard moeten werken om hier erkenning te krijgen"*, zei een GZ-psycholoog van Japanse komaf over het traject om haar diploma geaccepteerd te krijgen. Hoewel dit haar uiteindelijk is gelukt, wijst het op structurele drempels die anderen mogelijk weerhouden of ontmoedigen.

Hoewel het niet expliciet in de sessies is genoemd, is het belangrijk om te benoemen dat sollicitaties lastig kunnen zijn. Etnische minderheden ervaren namelijk vaker discriminatie (bijvoorbeeld als hun achternaam 'niet Nederlands' klinkt). Dit onderwerp wordt bewust aangehaald omdat discriminatie op de arbeidsmarkt als een breder probleem wordt erkend binnen de gemeente Eindhoven. In de Subsidieregeling Inclusief Samenleven (vastgesteld door B&W Eindhoven, 2024) worden bijvoorbeeld subsidiecriteria omschreven die gericht zijn op bevordering van gelijkwaardige kansen op de arbeids- en woningmarkt. Hiermee erkent de gemeente dat er ongelijkheid bestaat en stimuleert zij projecten om gelijke kansen te creëren.

Nuances in ervaringen

De sector en cultuur van een organisatie spelen een rol bij ervaringen vanuit de (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap. Deelnemers geven aan dat bij internationale bedrijven en kennisinstellingen met een diversiteitsbeleid (zoals ASML en Philips) de werkvloer doorgaans veilig en inclusief voelt. Deze bedrijven hebben vaak DEI-programma's (Diversity, Equity & Inclusion), waardoor duidelijke normen bestaan en men weet dat discriminatie consequenties heeft. In contrast voelen kleinere lokale bedrijven of meer homogene organisaties minder veilig; *"Sterk intern DEI-beleid beschermt je, maar in het publieke leven (of minder diverse werkplekken) mis je die buffer"*, volgens de Engelstalige groep.

Als opvallend tegenvoorbeeld werd ook de Technische Universiteit Eindhoven (TU/e) genoemd. Hoewel dit een kennisinstelling betreft, werd door verschillende deelnemers benoemd dat onder andere (Zuid-)Oost-Aziatische onderzoekers daar structureel zwaarder worden belast dan hun Nederlandse collega's. Door hun precaire positie, waarbij het verlies van werk directe gevolgen kan hebben voor hun verblijfsvergunning, zouden zij zich minder snel uitspreken en vatbaarder zijn voor overbelasting.

Arbeidsmigranten⁹ die op tijdelijke contracten of visa werken, evenals theoretisch opgeleide expats, durven vaak minder snel voor zichzelf op te komen bij ongelijke behandeling. Hun kwetsbaarheid hangt samen met hun beperkte machtspositie: zij zijn sterk afhankelijk van hun werkgever voor zaken als contractverlenging, huisvesting, verblijfsstatus of inkomenszekerheid, waardoor zij het risico lopen dat klachten negatieve gevolgen hebben voor hun werk of verblijf. Dit geldt ook voor praktisch opgeleide werknemers met flexcontracten in sectoren als horeca of detailhandel, die door hun lage baan zekerheid en vervangbaarheid weinig mogelijkheden hebben om tegen discriminatie of misstanden in te gaan. Gender kan subtiel meespelen: Aziatische vrouwen kunnen bijvoorbeeld geconfronteerd worden met het stereotype van de "dociele, dienstbare vrouw" (NOS-rapportage, 2021), wat invloed kan hebben op hoe serieus zij worden genomen en/of welke functies ze krijgen.

⁹ Zie de definities van 'arbeidsmigrant' en 'expat' in het begrippenkader achterin.

Mannen kunnen weer te maken krijgen met het beeld dat Aziaten technisch vaardig zijn, maar geen leiders (het stereotype van de modelminderheid). Deze nuances kwamen niet expliciet als zodanig ter sprake in de sessies, maar resoneren wel met de ervaringen die deelnemers deelden.

Ideeën en oplossingen uit de gemeenschap

De deelnemers brachten de volgende ideeën voor een inclusieve werkomgeving:

- **Interne meldstructuren en vertrouwenspersonen:** Werknemers moeten laagdrempelig en veilig melding kunnen maken van discriminatie of pesten op het werk. Een voorstel is het instellen van anonieme meldpunten of vertrouwenspersonen (liefst onafhankelijk of extern).
- **Bewustwording en training:** Educatie is van cruciaal belang. Bedrijven dienen actief anti-discriminatie trainingen aan te bieden aan personeel en leidinggevenden.
- **Diversiteit in werving en loopbanen:** Werkgevers moeten werken aan divers samengestelde teams en gelijke doorgroeikansen door middel van anoniem solliciteren en mentorschapsprogramma's. Zo'n programma kan talent uit minderheidsgroepen koppelen aan leidinggevenden.
- **Tegengaan van overbelasting en stereotypes:** Werknemers moeten gelijk behandeld worden in taakverdeling. Als bekend is dat Aziatische werknemers uit plichtsbesef vaak alles accepteren, moet het management hiervoor waken. Een suggestie is om HR-afdelingen hier alert op te maken en actief feedback te vragen aan Aziatische medewerkers of ze zich rechtvaardig behandeld voelen. Ook diversiteitsnetwerken binnen bedrijven van Aziatische medewerkers kunnen helpen om dit soort kwesties te signaleren en bespreekbaar te maken.
- **Erkenning van buitenlandse kwalificaties en vaardigheden:** Werkgevers moeten soepeler omgaan met diploma-erkenning en doorstroom. Bijvoorbeeld door in samenwerking met onderwijsinstellingen bijscholingstrajecten op te zetten voor theoretisch opgeleide nieuwkomers, zodat zij sneller aan lokale eisen in hun vak voldoen (denk aan taalcursussen op de werkvloer, conversatiecursussen voor specifieke beroepen). Dit voorkomt dat talent onbenut blijft en vergroot de diversiteit op hogere functieniveaus.

Beleidsaanbevelingen voor Eindhoven op het domein Werk

De deelnemers hebben de volgende aanbevelingen gedaan:

- **Gemeente als goede voorbeeld:** De gemeente dient zelf het goede voorbeeld te geven met een eigen toonaangevend diversiteits- en inclusiebeleid. Denk aan divers samengesteld personeel op alle niveaus, training voor medewerkers en leidinggevenden, en een open cultuur waarin iedereen zich veilig voelt. Deel successen en geleerde lessen hiervan ook met de private sector (bijvoorbeeld via netwerkevents of publicaties). Tegelijkertijd dient de gemeente ook andere organisaties aan te sporen om hetzelfde te doen, bijvoorbeeld via het Eindhovense bedrijvennetwerk.
- **Werkgeversnetwerken:** Deze aanbeveling heeft een relatie met bovenstaande aanbeveling, namelijk het faciliteren van een platform of charter (naar analogie van de 'Brainport Diversity

& Inclusion'-initiatieven) waar bedrijven en instellingen kennis uitwisselen over het tegengaan van discriminatie op de werkvloer. Hier kunnen ook experts zoals RADAR bij betrokken zijn. Bedrijven kunnen zich verbinden aan doelen (zoals diversiteitsquota of pilots met anoniem solliciteren) en jaarlijks de voortgang rapporteren.

4.1.4 Cultuur

Bevindingen

In het domein cultuur – inclusief media, evenementen en publieke beeldvorming – voelen (Zuid-)Oost-Aziatische Eindhovenaren zich nog ondergerepresenteerd of eenzijdig geportretteerd. De gemeenschap waardeert bestaande initiatieven waarbij de Aziatische cultuur zichtbaar wordt (bijvoorbeeld tijdens de jaarlijkse lichtjesroute of incidentele festivals), maar er is behoefte aan meer structurele en genuanceerde erkenning in de stad. Deelnemers gaven aan graag meer culturele evenementen te zien die hun erfgoed vieren, maar dan wel op een inclusieve manier. Een deelnemer waarschuwde tegen enkel symbolische gebaren: *“Niet zo’n ‘Chinadag’ of zo, omdat dat stereotypen juist bevestigt.”* Met een ‘Chinadag’ doelde de deelnemer op oppervlakkige evenementen (met alleen drakendansen en Chinese hapjes bijvoorbeeld) die geen recht doen aan de diversiteit binnen de Aziatische gemeenschap. Zulke éénmalige acties zonder vervolg (‘tokenism’) moeten dus vermeden worden. In plaats daarvan wil men echte betrokkenheid en continue zichtbaarheid.

Een andere bevinding is dat veel ervaringen en verhalen van Aziatische Eindhovenaren onbekend blijven bij het brede publiek. De geschiedenis en bijdragen van deze gemeenschappen, of het nu om studenten, expats of Nederlanders van Aziatische komaf gaat (ongeacht hoe lang men in Nederland leeft), krijgen weinig podium. Zo heerst vaak het beeld van Aziaten als *“de stille minderheid die probleemloos meedraait”*. Terwijl de gesprekken lieten zien dat er wél degelijk unieke uitdagingen en behoeften zijn, maar dat die nauwelijks gehoord worden omdat de gemeenschap minder zichtbaar is: *“Wij Japanners praten niet echt veel over onze eigen ervaringen en als niemand het vraagt zullen we niet zo snel delen.”* Het gebrek aan Aziatische gezichten in lokale media en cultuuraanbod versterkt dit patroon van onzichtbaarheid.

Positief is dat deelnemers ook vooruitgang zien: de laatste jaren komen er meer initiatieven van zowel gemeente als de gemeenschap zelf. Enkele aanwezigen noemden *“heel veel leuke activiteiten in Eindhoven”* die nu plaatsvinden. Denk aan events tijdens de Dutch Design Week of projecten rond eten en kunst. Deze ontwikkeling stemt hoopvol, mits het verder wordt uitgebouwd en niet beperkt blijft tot een niche.

Nuances in ervaringen

De beleving van culturele representatie varieert binnen de (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap. Land van herkomst is een factor: bijvoorbeeld de Indische gemeenschap (afstammelingen vanuit voormalig Nederlands-Indië) heeft al langer een plek in de Nederlandse cultuurgeschiedenis, terwijl bijvoorbeeld de Filipijnse of Koreaanse gemeenschap veel minder bekend zijn bij het grote publiek. Hierdoor voelen sommigen zich meer ‘gezien’ dan anderen. Generatieverschillen spelen ook een rol: jongere generaties (bijvoorbeeld hier geboren of als kind gekomen) willen vaak juist erkenning, ze vinden het belangrijk dat Aziatische artiesten of schrijvers ook op algemene podia verschijnen. Oudere generaties en expats richten zich over het algemeen eerder op eigen culturele vereniging of kerk.

Suggesties uit de gemeenschappen

De deelnemers droegen uiteenlopende ideeën aan om de (Zuid-)Oost-Aziatische cultuur en gemeenschappen beter tot hun recht te laten komen:

- **Diverse culturele evenementen:** het faciliteren van jaarlijks terugkerende evenementen waarin Aziatische culturen centraal staan. Deze evenementen dienen wel in co-creatie met de gemeenschappen zelf ontworpen te worden. Denk aan een Azië-festival met muziek, dans, film en eten uit verschillende landen – niet alleen China, maar ook Indonesië, Vietnam, India, Korea, Japan, Filipijnen, et cetera. Belangrijk is dat deze evenementen niet enkel voor het ‘exotische’ publiekseffect zijn, maar echte kennismaking stimuleren. Ook kwam het idee van storytelling-avonden: mensen uit de gemeenschap delen persoonlijke verhalen, eventueel gekoppeld aan muziek of theater. Een deelnemer noemde specifiek het boek *De Bananengeneratie* van Pete Wu (over Chinese-Nederlanders) als voorbeeld van een verhaal dat breed gedeeld zou moeten worden en pleitte voor het uitnodigen van sprekers uit bepaalde bewegingen.
- **Viering van cultuur en talen:** een suggestie is om fysieke ruimte te bieden voor cultuurbeoefening, bijvoorbeeld een multicultureel centrum of thema-avond in de bibliotheek, waar Aziatische kunst, literatuur en film aandacht krijgen. Bibliotheken en het Van Abbemuseum in Eindhoven organiseren al projecten met gemeenschappen, wat uitgebouwd kan worden richting Aziatische diasporakunst of geschiedenis.

Beleidsaanbevelingen voor Eindhoven op het domein Cultuur

Om culturele inclusiviteit te bevorderen en de (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap een volwaardige plek te geven in het culturele leven van de stad, worden de volgende initiatieven voorgesteld:

- **Structurele opname in cultuurbeleid:** Veranker etnisch-culturele diversiteit expliciet in het gemeentelijk cultuurbeleid en subsidies. Stimuleer culturele instellingen om samen met Aziatische gemeenschappen programma’s te ontwikkelen. Werk hierbij consistent samen met bedrijven als ASML en Philips. Tijdens de focusgroepen werd benadrukt dat grote bedrijven in Eindhoven momenteel een voortrekkersrol vervullen in de ondersteuning en financiering van culturele en taalkundige initiatieven. Voorbeelden hiervan zijn programma’s zoals Van alle Talen Thuis en andere activiteiten die binnen de (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap breed worden gewaardeerd. Deelnemers gaven aan dat deze bedrijven zichtbaarder en consistentere bijdragen aan het vieren van cultuur en taal. Zij pleiten daarom voor een meer structurele en strategische samenwerking tussen de gemeente en grote werkgevers, zodat bestaande initiatieven gezamenlijk kunnen worden versterkt en op een duurzame en gereguleerde manier kunnen worden georganiseerd. Dit zou niet alleen de continuïteit van culturele programmering bevorderen, maar ook het gevoel van erkenning en partnerschap vergroten.
- **Vermijd tokenisme, werk via co-creatie:** Initiatieven zoals festivals of herdenkingen (bijvoorbeeld nationale Indiëherdenking op 15 augustus, de dag waarop Japan capituleerde en de Tweede Wereldoorlog in Azië eindigde; of de viering van het Chinees Nieuwjaar) dienen altijd in overleg met de eigen gemeenschap georganiseerd te worden. De gemeente

kan faciliteren, maar de invulling moet komen van de gemeenschap zelf. Op die manier voorkom je het 'Chinadag'-effect waarbij stereotypen bevestigd worden.

- **Media en communicatie:** Deelnemers opperden om lokale media en communicatiekanalen bewuster in te zetten. Gemeentelijke communicatie (Eindhoven stadspagina's, nieuwsbrieven) kan vaker verhalen of portretten brengen van mensen uit de Aziatische gemeenschap: ondernemers, studenten, vrijwilligers. Daarnaast kan de gemeente met lokale omroepen en kranten in gesprek om diversiteit in hun berichtgeving te vergroten. Bijvoorbeeld een reeks artikelen of video's rondom 'Eindhovenaren met Aziatische roots', waarin zowel successen als uitdagingen ter sprake komen.
- **Meertalige ontmoeting:** Daarnaast werd de behoefte uitgesproken aan meer gemeentelijke inzet op het stimuleren van meertalige ontmoeting. Deelnemers waardeerden de huidige Nederlandse taalcafés, maar gaven aan dat er eveneens ruimte moet zijn voor initiatieven waarin andere talen geoefend en gesproken kunnen worden. Meertalige taalcafés is een laagdrempelige manier om culturele uitwisseling te bevorderen, meertaligheid te normaliseren en de sociale cohesie binnen de stad te versterken.
- **Monitoring en dialoog:** In gesprek blijven met de Aziatische gemeenschap over culturele behoeften. Bijvoorbeeld via een jaarlijkse ronde tafel tussen gemeente(cultuur)ambtenaren en vertegenwoordigers uit Chinese, Indonesische, Koreaanse, Japanse en Indiase groepen. Zo kan men plannen afstemmen en tijdig knelpunten signaleren (bijvoorbeeld als een bepaalde groep zich structureel buitengesloten voelt bij cultureel aanbod).
- **Ondersteun community-events en erfgoed:** Stel een toegankelijk fonds in waar kleinere verenigingen of groepen uit de (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap laagdrempelig ondersteuning kunnen aanvragen voor activiteiten (bijeenkomsten, tentoonstellingen, lezingen en dergelijke). Ook initiatieven die immaterieel erfgoed bewaren (zoals taal- en kalligrafiecurssussen, traditionele muziek/dansgroepen) kunnen steun gebruiken om te voorkomen dat die verdwijnen.

4.1.5 Burgerparticipatie

Bevindingen

Op het gebied van burgerparticipatie – meedenken, meebeslissen en gebruikmaken van voorzieningen – voelen (Zuid-)Oost-Aziatische Eindhovenaren zich betrokken bij de stad, maar stuiten ze ook op drempels. Een belangrijk thema is politieke vertegenwoordiging en stemrecht. Sommige Aziatische inwoners hebben (nog) geen stemrecht bij landelijke verkiezingen; vaak omdat zij geen Nederlandse nationaliteit hebben (expats, kennismigranten of langdurig ingezetenen met een andere nationaliteit). Een Japanse inwonerster die al negentien jaar in Eindhoven woont deelde emotioneel: *"Ik heb nog steeds geen Nederlandse nationaliteit... Als ik denk over mijn Nederlands-zijn, dan voel ik me second-class citizen."* De belemmering komt echter niet door Nederlandse regelgeving, maar wetgeving van het thuisland. Het aannemen van de Nederlandse nationaliteit betekent dat ze haar Japanse paspoort zou moeten inleveren. Ze mag enkel bij de

gemeenteraadsverkiezingen stemmen, wat het gevoel geeft niet volwaardig gehoord te worden. Dit gevoel leeft bij meer niet-genaturaliseerde inwoners.

Tegelijkertijd is men blij wél lokaal invloed te kunnen uitoefenen, maar dan moet de informatie en communicatie toegankelijk zijn. In dat licht gaven deelnemers aan dat meertalige communicatie cruciaal is. De Engelstalige sessie prees dat de gemeente steeds vaker berichten ook in het Engels aanbiedt, en dat initiatieven als deze co-creatiesessies in twee talen worden gehouden. Toch zijn er verbeterpunten, bijvoorbeeld meer communicatie in het Engels bij gemeenteraadsverkiezingen zodat internationale inwoners beter begrijpen waar partijen voor staan. Ook bij belangrijke beleidsplannen of stedelijke aankondigingen zou tweetaligheid (Nederlands/Engels) de betrokkenheid verhogen.

Een tweede aspect is vertrouwen en responsiviteit van de gemeente. Sommige deelnemers waren enigszins cynisch, omdat ze al vaker aan gesprekken en 'praatgroepen' hadden meegedaan zonder dat daar duidelijke vervolgacties uit kwamen. *"Ik heb aan genoeg praatgroepen meegedaan... maar daarna hoor ik niks meer terug... Ik wil weten wat ermee gedaan wordt"*, zei een deelnemer. Er leeft behoefte aan terugkoppeling: men wil erop kunnen vertrouwen dat hun input daadwerkelijk wordt gebruikt in beleid en dat men terugkrijgt wat de resultaten zijn. Tegelijk merkten anderen op dat Eindhoven op dit moment erg haar best doet en wellicht een van de meest actieve gemeenten is in Nederland op het gebied van inclusie. *"De gemeente [Eindhoven] is zeker een van de meest proactieve en leergierige gemeenten, die hier heel graag mee wil doen"*, vertelde een deelnemer.

Een terugkerend punt in de gesprekken is dat veel (Zuid-)Oost-Aziatische inwoners die al langere tijd in de stad wonen, bij aankomst destijds weinig tot geen informatie hebben ontvangen over voorzieningen of ondersteuningsmogelijkheden. Waar nieuwkomers tegenwoordig een uitgebreide informatiebrochure krijgen, beschrijven inwoners die vijf tot achttien jaar geleden arriveerden dat zij deze begeleiding hebben gemist. Zij benadrukken dat het positief is dat nieuwe anderstalige bewoners nu wél goed worden geïnformeerd, maar dat zij zelf een blijvende kennisachterstand hebben. Daardoor ontdekken zij voorzieningen soms pas later, en overheerst het gevoel dat zij achter de feiten aanlopen.

Deze informatiekloof werkt door in de bredere participatie. Veel Aziatische Eindhovenaren weten niet waar zij terecht kunnen met discriminatiemeldingen of andere problemen; RADAR is bij een groot deel onbekend. Ook andere voorzieningen, zoals wijkteams, vrijwilligersplatforms en regelingen voor gemeentelijke ondersteuning, zijn niet voor iedereen bekend.

In de gesprekken werd benadrukt dat Eindhoven veel kansen biedt, van jongerenprogramma's tot maatschappelijke initiatieven, maar dat deze mogelijkheden niet iedereen bereiken. Het gevolg is dat bepaalde inwoners profiteren van bestaande voorzieningen, terwijl anderen ongeïnformeerd blijven. Ten slotte gaat participatie ook over sociale integratie en saamhorigheid. Uit de gesprekken bleek dat veel Aziatische inwoners zich emotioneel steeds meer Eindhovenaar gaan voelen, zelfs als ze zich niet volledig Nederlands voelen. De lokale identiteit kan daarbij een brug vormen. Men noemde dat vriendschappen en netwerken ontstaan los van etniciteit, bijvoorbeeld via vrijwilligerswerk of buurtinitiatieven, en dat geeft hoop. Een deelnemer zei: *"Ik heb vrienden die zich niet per se Nederlander voelen, maar wél Eindhovenaar."*

Nuances in ervaringen

Taalvaardigheid is een bepalende factor: Aziatische inwoners die het Nederlands niet machtig zijn, zijn duidelijk minder vertegenwoordigd in participatievormen. Voor hen zijn Engelse mogelijkheden of vertaling essentieel. Ervaring met de overheid verschilt ook: wie bijvoorbeeld in land van herkomst weinig vertrouwen in de overheid had, zal niet snel geneigd zijn hier diens mening te delen. Men moet wennen aan het idee dat input van burgers op prijs wordt gesteld. De gemeenschap is bovendien niet homogeen: Chinese Nederlanders die hier al generaties zijn, bijvoorbeeld, hebben vaak eigen ondernemersverenigingen en netwerken, terwijl nieuwere groepen (zoals bijvoorbeeld vluchtelingen uit Myanmar (Rohingya) of China (Oeigoeren) minder georganiseerd zijn. Zulke verschillen bepalen de behoeftes: de één wil vooral gemeentelijke steun voor hun community-activiteiten, de ander wil gelijke toegang tot diensten zonder 'gedoe'.

Beleidsaanbevelingen voor Eindhoven op het domein burgerparticipatie en dienstverlening

Om de (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap volwaardig te laten participeren en gebruik te laten maken van gemeentelijke diensten, zijn de volgende acties aanbevolen:

- **Taalbarrières:** hanteer consistent een tweetalig communicatiebeleid voor de stad. Essentiële informatie en participatiekansen moeten in meerdere talen (en waar relevant bijvoorbeeld Chinees voor specifieke buurten) beschikbaar gesteld worden. De gemeente moet daarbij investeren in vertalingen, tolken bij bijeenkomsten, en meertalige digitale loketten.
- **Feedbackcultuur:** de deelnemers hebben behoefte aan terugkoppeling. Stuur of publiceer bijvoorbeeld een helder bericht: "Wat doet de gemeente met uw input?" Hierin staat welke suggesties meegenomen worden, welke niet (en waarom), en wat de vervolgstappen zijn.
- **Bekendheid van meld- en hulpstructuren:** verbeter de bekendheid van RADAR en andere meldpunten. Informeer daarnaast actief over andere diensten (wijkteams, antidiscriminatievoorzieningen, juridische steun) in talen en via kanalen die de gemeenschap gebruikt. Bijvoorbeeld, adverteer in Aziatische supermarkten of via internationale scholen over de plekken waar mensen terecht kunnen met vragen.

4.2. Afro-Nederlandse gemeenschappen in Eindhoven: ervaringen en aanbevelingen

In deze paragraaf worden de bevindingen uit de bijeenkomsten met Afro-Nederlandse Eindhovenaren gepresenteerd. We bespreken vijf domeinen die het sterkst naar voren kwamen uit de stadsbrede enquête en de gesprekken: Werk, Wonen, Onderwijs, (semi)publieke ruimte en Beleid & Representatie. Per thema behandelen we de geconstateerde vormen van uitsluiting, nuances in ervaringen, suggesties van de gemeenschap en aanbevelingen voor de gemeente.

4.2.1 Werk

Bevindingen

In werk en loopbaan ervaren veel Afro-Nederlandse Eindhovenaren ongelijkwaardigheid en vooroordelen. Deelnemers meldden dat sollicitanten met een Afro-achtergrond minder kansen krijgen en dat doorgroeien moeilijker is door een 'glazen plafond'. Hoewel bedrijven diversiteitsbeleid voeren, voelt dat beleid voor betrokkenen vaak symbolisch. Op de werkvloer worden Afro-Nederlanders regelmatig geconfronteerd met microagressie en stereotiepe grappen. Zo vertelde een deelneemster dat collega's op haar opmerking om "*het licht even aan te doen*", reageerden met "*ja, dan kunnen we je eindelijk zien*".

Anderen geven aan vaak de enige zwarte medewerker op de afdeling te zijn, waardoor ze zich geïsoleerd voelen en incidentele discriminatie eerder genegeerd dan benoemd wordt. Het melden van problemen leidt niet altijd tot verbetering; soms worden klachten weggewuifd of bagatelliseerd men racistische incidenten als misverstanden. Dit alles zorgt ervoor dat Afro-Nederlandse professionals zich extra moeten bewijzen en zich voortdurend bewust zijn van hun positie.

Nuances in ervaringen

De ervaringen op de arbeidsmarkt blijken uiteen te lopen naar leeftijd, achtergrond en sector. Oudere generaties merken op dat discriminatie op het werk "*nu bewuster [is], vroeger was het stommitheit*". In het verleden was er openlijk racisme, maar tegenwoordig is dit subtieler doch doelbewuster. Jonge Afro-Nederlanders zijn vaak minder geneigd dergelijke voorvallen te accepteren: waar oudere collega's soms adviseren om het te negeren, kiezen jongeren er juist voor om het bespreekbaar te maken of er tegenin te gaan. Deze assertieve opstelling wordt echter niet altijd gewaardeerd, in het bijzonder van de Afro-Nederlandse vrouwen. Zij lopen aan tegen het "*angry black woman*"-stereotype (Harvard Business Review, 2014).

Daarnaast zijn er verschillen tussen werkcontexten: in grotere, internationaal georiënteerde organisaties met expliciet inclusiebeleid voelen Afro-Nederlandse medewerkers zich iets veiliger, terwijl in kleinere of minder diverse werkomgevingen het gevoel van uitsluiting sterker kan zijn. Zo noemde een deelnemer uitkeringsinstantie UWV Eindhoven als positief voorbeeld, waar een strikte antidiscriminatiecultuur heerst en werknemers weten dat meldingen serieus opgepakt worden.

Ten slotte speelt ook migratieachtergrond en opleidingsniveau een rol. Iemand die op jonge leeftijd uit bijvoorbeeld de Caraïben naar Nederland komt, kan andere drempels ervaren (bijvoorbeeld

taalaccent of geen lokaal netwerk) dan iemand van de tweede generatie die in Nederland is opgegroeid. Ondanks deze uiteenlopende achtergronden was de gedeelde ervaring dat men harder moet werken om hetzelfde te bereiken en vaak langs een meetlat van vooroordelen wordt gelegd.

Suggesties van deelnemers

Tijdens de sessies kwamen diverse ideeën naar voren om arbeidsgerelateerde ongelijkheid tegen te gaan:

- **Rolmodellen:** Een veelgenoemde wens is het doorbreken van het monopolie van witte Nederlanders in leidinggevende functies: deelnemers pleiten voor *“meer Afro-Nederlandse rolmodellen in leidinggevende posities”*. Het hebben van ‘zwarte managers’ zou een krachtig signaal zijn en dienen als voorbeeld binnen de organisatie en daarbuiten (een trickle-downeffect). Deelnemers benadrukten dat organisaties verantwoordelijk moeten worden gehouden voor een inclusieve cultuur, en niet mogen volstaan met mooie woorden op papier. Werkgevers moeten structureel trainingen en bewustwordingsprogramma’s organiseren om vooroordelen weg te nemen. Een idee is om werknemers via ervaringsprojecten empathie bij te brengen, bijvoorbeeld een ‘inleeftraining’ of uitwisseling, vergelijkbaar met hoe men in de zorg soms personeel laat ervaren hoe het is om met een beperking te leven.
- **Introductiebijeenkomst:** deelnemers gaven aan dat nieuwe medewerkers met een diverse achtergrond extra aandacht verdienen: zij stelden voor na indiensttreding expliciet bij werknemers van kleur na te vragen of ze respectvol behandeld worden. Dit soort check-ins kan helpen om beginnende problemen te signaleren. Het idee erachter is dat een nieuwkomer nog onbevangen kan aangeven wat er misgaat, terwijl diegene zich na verloop van tijd mogelijk aanpast of stilstaat.
- **Bewustwordingscampagne:** het actief veroordelen van racisme en voeren van een campagne voor bewustwording. Enkele deelnemers suggereerden brede campagnes, via (sociale) media, flyers, en posters in bushokjes. Volgens hen moet deze strijd iedereen aangaan, niet alleen de getroffen groep: *“Elke instelling moet hieraan meedoen. Niet beperken. Als iedereen meedoet, dan is er geen discriminatie meer.”*

Beleidsaanbevelingen voor de gemeente op het domein Werk

Op basis van bovenstaande inzichten zijn de volgende aanbevelingen geformuleerd voor gemeentelijk beleid en initiatieven:

- **Representatie bij de gemeente:** de gemeente Eindhoven kan als werkgever het goede voorbeeld geven door diversiteit in het eigen personeelsbestand en management te vergroten. Dat betekent werving- en selectieprocessen tegen het licht houden op bias, en waar mogelijk recruiters trainen of instrumenten als anonieme sollicitatie invoeren om gelijke kansen te bevorderen.
- **Bekendheid meldpunten:** verlaag samen met het antidiscriminatiebureau (zoals RADAR) drempels om arbeidsdiscriminatie te melden en geef bekendheid aan de meldmogelijkheden. Opvolging is hierbij essentieel: meldingen van discriminatie op het werk moeten niet in de doofpot belanden, maar leiden tot concrete handhaving, desnoods via de juridische weg. Tot

slot kan de gemeente aandringen op aandacht, bijvoorbeeld een landelijk mentorprogramma voor jonge professionals van kleur, of voor aanpassing van de wetgeving om arbeidsmarktdiscriminatie strenger te bestrijden.

4.2.2 Wonen

In de leefomgeving kwamen andere vormen van ervaren discriminatie naar voren. Enkele Afro-Nederlandse inwoners voelen zich in hun eigen buurt niet altijd welkom. Zo vertelde een deelnemer dat hij in diens vorige woonomgeving stelselmatig werd lastiggevallen door de burens: *“Ik mocht de trap niet op of af... als ik naar werk ging, dan werd ik bij de deur opgewacht omdat ik weer iets verkeerd zou hebben gedaan. Ik moest gaan verhuizen.”* Deze extreme situatie illustreert hoe bepaald gedrag door omwonenden iemand kan wegdagen uit de buurt. Uit de gesprekken blijkt vaker dat er subtielere vormen van uitsluiting zijn: burens die niet groeten, achterdochtig kijken of hen bij voorbaat de schuld geven van overlast. Een Antilliaanse deelnemster beschreef bijvoorbeeld hoe een witte buurman haar aansprak op grof vuil dat naast de weg stond, insinuerend dat het van haar afkomstig zou zijn, terwijl dat niet zo was. Dergelijke incidenten zorgen voor een gevoel dat je jezelf continu moet bewijzen als ‘goede buur’ omdat anderen bij voorbaat iets negatiefs denken.

Naast gedrag van omwonenden kwam ook discriminatie op de woningmarkt ter sprake. Sommige deelnemers vermoeden dat het voor Afro-Nederlanders lastiger is om een huur- of koopwoning te vinden, al is het lastig dit hard te maken. Het speelt bijvoorbeeld bij studentenhuisvesting of particuliere huur: een Surinaamse of Afrikaanse achternaam zou ertoe kunnen leiden dat je minder snel wordt uitgenodigd voor een bezichtiging. Dit gebeurt verborgen en is moeilijk aan te tonen. Daarnaast zijn structurele nadelen genoemd, zoals het ontbreken van een financieel vangnet of netwerk. Eén vrouw merkte op dat ze geen *“rijke vader of moeder”* had om haar te helpen bij het kopen van een huis, in tegenstelling tot veel Nederlands-Nederlandse leeftijdsgenoten, al duidde ze dat niet direct als opzettelijke discriminatie.

Nuances in ervaringen

De mate van inclusie in de woonomgeving blijkt sterk afhankelijk van de context. Afro-Nederlandse Eindhovenaren die in wijken wonen met meer diversiteit, voelen zich over het algemeen meer op hun gemak dan degenen die de enige persoon of familie van kleur in de straat zijn. In de sessies werd aangegeven dat buurten gaandeweg multicultureler worden en spanningen kunnen afnemen: de genoemde Antilliaanse moeder was aanvankelijk de enige niet-witte bewoner in haar straat, maar *“plotseling zijn er heel veel andere nationaliteiten bijgekomen”*, en daarmee verminderde het isolement enigszins.

Tegelijkertijd kan discriminatie ook afkomstig zijn van medebewoners met een migratieachtergrond; de dynamiek is niet louter zwart-wit. Zo merkte dezelfde persoon op dat sommige Turkse of Poolse burens neerkeken op haar en haar zoon. Dit geeft aan dat onderlinge vooroordelen tussen nationaliteiten ook spelen.

Een andere nuance betreft generatieverschillen: oudere Afro-Nederlanders herinneren zich tijden dat openlijk racistisch gedrag door burens vaker voorkwam (denk aan de jaren zestig en zeventig), maar zij ontwikkelden soms de houding *“laat maar, we moeten ermee leven”*. Jongere generaties, of

ouders van nu, lijken minder bereid om kleineringen te accepteren en spreken eerder mensen aan op hun gedrag. Zo gaf een moeder aan dat zij haar kinderen leert “*dat ze hun mond opentrekken en zich ertegen verzetten*”. In het algemeen was er consensus dat een veilige en inclusieve buurt belangrijk is voor iedereen, van jong tot oud, en dat het ontbreken daarvan leidt tot een teruggetrokken leven of wantrouwen.

Suggesties van deelnemers

De gemeenschap draagt de volgende oplossingen aan om buurten inclusiever en prettiger te maken:

- **Wijkinitiatieven:** organiseer wijkgerichte ontmoetingen en activiteiten om het wederzijds begrip te vergroten. Deelnemers stelden voor om vanuit buurtorganisaties laagdrempelige evenementen te faciliteren waarbij bewoners elkaar ontmoeten. Dit kan uiteenlopen van buurtbarbecues tot culturele avonden. “*Investeer in sociale cohesie en wederzijds begrip*”, bijvoorbeeld door ontmoetingen waar iedereen iets van zichzelf kan laten zien (eten, muziek, verhalen). Iemand gaf als voorbeeld een wijkbarbecue met gerechten die door verschillende bewoners zijn bereid, zodat men elkaars achtergrond letterlijk kan ‘proeven’.
- **Transparantie op de woningmarkt:** Deelnemers vinden dat woningcorporaties en verhuurders opener moeten zijn over hun toewijzingsprocessen. Een suggestie was om anoniem solliciteren bij huurwoningen te overwegen of ten minste duidelijkere criteria te hanteren, zodat bijvoorbeeld etnische afkomst geen rol kan spelen bij toewijzing.
- **Inzet van buurtwerkers en mediators:** betrek het sociaal wijkteam of welzijnswerkers meer bij het tegengaan van discriminatie op buurtniveau. Bijvoorbeeld door het gesprek aan te gaan met bewoners bij meldingen van pesterijen of spanningen, of door voorlichting te geven over diversiteit en verdraagzaamheid. Tenslotte kwam ter sprake dat positieve voorbeelden zichtbaar gemaakt moeten worden: buurten waar het samenleven goed gaat, of buurtinitiatieven die succesvolle bruggen slaan om anderen te inspireren.

Beleidsaanbevelingen voor de gemeente

Om uitsluiting in wonen en wijken aan te pakken, kan de gemeente Eindhoven een aantal gerichte stappen nemen:

- **Community-building in wijken:** stel subsidies en faciliteiten beschikbaar voor buurtinitiatieven die ontmoetingen bevorderen, zoals een wijkcentrum of plein voor interculturele evenementen, of kleine buurtbudgetten waarmee bewoners zelf activiteiten kunnen organiseren. De rol van opbouwwerk en welzijnsorganisaties is hierbij cruciaal; de gemeente zou hen expliciet de opdracht kunnen geven om ook het thema inclusie mee te nemen in hun programma’s (bijvoorbeeld jaarlijkse dialogen over diversiteit in elke wijk).
- **Discriminatie op de woningmarkt:** de gemeente kan in samenspraak met woningcorporaties afspraken maken over eerlijke woningtoewijzing. Monitor bijvoorbeeld via enquêtes of mysterygastonderzoek of kandidaten met een migratieachtergrond systematisch lager eindigen, en publiceer deze bevindingen om bewustwording te creëren. Bij geconstateerde misstanden dienen corporaties of verhuurplatforms hierop aangesproken en gecorrigeerd te worden.

- **Bekendheid meldpunten:** de gemeente kan huurders en woningzoekenden beter informeren over hun rechten; zorg dat meldpunten (zoals RADAR) bekend zijn voor mensen die discriminatie ervaren.

4.2.3 Onderwijs

In het onderwijs kwamen veel voorbeelden van discriminatie en uitsluiting naar voren, variërend van subtiel tot ronduit schokkend. Afro-Nederlandse leerlingen en ouders signaleren dat het onderwijs door aannames en impliciete vooroordelen lage verwachtingen heeft van Afro-Nederlandse kinderen.

Leerlingen met een Afrikaanse of Caribische achtergrond krijgen geregeld het gevoel dat leraren hen minder toevertrouwen of anders waarderen. Een moeder vertelde dat op de middelbare school van haar kind elk jaar uitgebreid wordt stilgestaan bij de Tweede Wereldoorlog, maar dat *“maar één bladzijde over het slavernijverleden”* gaat. Daarnaast worden assertieve of mondige zwarte leerlingen dikwijls als brutaal of problematisch gezien, terwijl dit bij Nederlandse mensen als zelfverzekerd of kritisch wordt gezien. In de gesprekken viel zelfs het voorbeeld van een leerling die door docenten als ‘lastig’ werd weggezet, enkel omdat zij voor zichzelf opkwam. Dit bevestigt het stereotype van de ‘boze zwarte vrouw’ (Harvard Business Review., 2014).

Ook zijn er verontrustende anekdotes over racisme op school. Volgens een van de moeders zei een leraar tijdens de les: *“Er heeft een vuile zwarte neger mij bestolen”*, terwijl hij nadrukkelijk naar haar dochter keek. Deze uitlating schokte de leerling en haar ouders dusdanig dat er een melding bij RADAR is gemaakt. Pas na drie weken volgde excuses van de docent *“en dat duurde zo lang omdat hij niet wist waarom hij zijn excuses moest aanbieden”*. Dit geeft aan hoe weinig besef er bij die leerkracht was over de kwalijke aard van zijn opmerking. Ook noemde dezelfde moeder dat de incidenten op school *“steeds meer toenemen”*: haar dochter kreeg onder meer van een vakdocent te horen dat hij als docent *“wel een beetje racistisch is”*. Dit structurele gedrag leidde ertoe dat haar dochter gezondheidsklachten en depressieve gevoelens ontwikkelde.

Bovendien is de Afro-Nederlandse geschiedenis en identiteit onderbelicht in het curriculum. De leerlingen horen veel over typisch westerse narratieven, maar de koloniale geschiedenis of de cultuur van de Afro-gemeenschap worden amper belicht. Dit geeft niet alleen weinig (h)erkenning voor zwarte leerlingen, maar laat ook witte medeleerlingen in onwetendheid. Dit werkt misverstanden en stereotypes in de hand. Een deelnemer merkte op dat het lesmateriaal in maatschappijleer/burgerschap vaak beperkt blijft tot thema’s als religie, terwijl het eigenlijk over samenleven in diversiteit zou moeten gaan.

Tenslotte kwam ter sprake dat onderwijsinstellingen zelf niet erg divers samengesteld zijn. Het lerarenkorps is in Eindhoven overwegend wit.

Een deelnemster die de lerarenopleiding een jaar had gevolgd, schrok ervan hoe ‘wit’ die opleiding was. Er is nauwelijks instroom van docenten met een Afro-achtergrond, waardoor leerlingen bijna geen zwarte rolmodellen hebben. Ook in het hoger onderwijs werd discriminatie gerapporteerd: een deelnemer vertelde dat op de TU/e (Technische Universiteit) meerdere zwarte medestudenten mede door discriminatie-ervaringen zijn uitgevallen. Dit toont aan dat het probleem zich uitstrekt van basisschool tot universiteit.

Nuances in ervaringen

De ervaringen in het onderwijsveld zijn niet uniform en kennen enkele belangrijke nuances.

- **Leeftijd en schooltype maken verschil:** op de basisschool spelen kwesties van racisme vaker impliciet (bijvoorbeeld uitsluiting op het schoolplein of gebrek aan herkenning in lesmateriaal), terwijl op de middelbare school incidenten explicieter worden, zowel in taalgebruik (scheldpartijen) als in de dynamiek tussen docent en leerling. De emotionele impact op jongeren kan enorm zijn, juist omdat zij in een vormende levensfase zitten. Een moeder verwoordde het als volgt: *“Discriminatie op school veroorzaakt trauma’s bij kinderen die er later niet makkelijk uit te halen zijn; je kunt ze thuis weerbaar maken... maar één persoon op school kan het allemaal kapot maken.”*
- **Generatieverschillen spelen ook een rol in de omgang:** Afro-Nederlanders van een oudere generatie, die bijvoorbeeld zelf in de jaren tachtig op school zaten, vertellen dat racisme destijds veelal niet werd besproken. Tegenwoordig zijn ouders mondiger en beter geïnformeerd over hun rechten, wat leidt tot meer meldingen en confrontaties. Zo zei een deelnemster van halverwege de veertig dat zij nu *“dingen direct aankaart bij schoolleiding of RADAR”*, terwijl haar eigen ouders dat vroeger niet hadden gedaan. Binnen de Afro-gemeenschap zien we overigens verschillende opvattingen: waar de één de confrontatie opzoekt om verandering af te dwingen, is de ander bezorgd dat dit mogelijk negatieve repercussies heeft voor hun kind (bijvoorbeeld dat de situatie verergert of dat het kind anders behandeld wordt na een klacht). Een ouder gaf aan: *“Ik zal blijven melden... iedereen moet gelijk behandeld worden.”* Daarmee werd benadrukt dat opkomen tegen onrecht voor haar zwaarder weegt dan de angst voor mogelijke tegenwerking.
- **Type school:** De ervaringen blijken sterk afhankelijk van het type school. Sommige deelnemers noemden positieve uitzonderingen: scholen (of leraren) in Eindhoven die echt voor inclusie gaan. Dit grote contrast met de negatieve voorbeelden leidt tot de conclusie dat er goede praktijken bestaan waarvan geleerd kan worden.
- **Intersectionaliteit:** sommige Afro-Nederlandse gezinnen hebben te maken met meerdere factoren tegelijk (denk aan armoede, alleenstaand ouderschap, taalbarrières bij nieuwkomers, of kinderen met een beperking). In zulke gevallen kunnen discriminatie-ervaringen nog ingewikkelder zijn. Een kind dat bijvoorbeeld én zwart is én autistisch is, krijgt mogelijk te maken met zowel raciale vooroordelen als onbegrip voor hun handicap. Iemand met een zoon met een lichamelijke beperking vertelde dat zij genegeerd worden in de openbare ruimte. Dit geeft aan dat een inclusieve benadering in het onderwijs rekening moet houden met meerdere aspecten die uitsluiting kunnen versterken.

Suggesties van deelnemers

De Afro-Eindhovenaren hadden de volgende voorstellen om het onderwijs inclusiever en veiliger te maken:

- **Bewustwording en training van leraren:** Deelnemers vinden dat scholen binnen de studiedagen of professionaliseringsuren het thema racisme en inclusie centraal moeten stellen. Leraren moeten geschoold worden in hoe vooroordelen werken, welke impact hun (al dan niet (on)bewuste) handelen heeft op leerlingen van kleur, en hoe ze kunnen bijdragen aan een cultuur van gelijkwaardigheid. Zoals één moeder het verwoordde: *“Geef leraren bewustwording mee... school ze bij over geschiedenis, maar ook over inclusiviteit, hoe ervaren ‘niet-blanke’ mensen discriminatie en microagressies, zodat ze dat weer kunnen overdragen aan kinderen.”*
- **Een curriculum met Afro-Nederlandse perspectieven:** Geef leerlingen van alle achtergronden structureel meer les over onderwerpen als het slavernijverleden en de rol van Afro-Nederlanders in de samenleving. Deelnemers stelden voor om lespakketten te ontwikkelen over de geschiedenis van Suriname, de Antillen en migratie uit Afrika, evenals aandacht voor Afro-Nederlandse helden, wetenschappers, kunstenaars et cetera. Dit kan in vakken als geschiedenis, maar ook in burgerschap of talen. Een suggestie was om bestaande initiatieven zoals de Week tegen Racisme of Black Achievement Month actief op scholen te brengen. Opvallend was echter dat sommige ouders hier nog nooit van gehoord hadden, wat impliceert dat veel scholen er niets mee doen. Door dergelijke themaweken of projecten te implementeren, krijgt het onderwerp een vaste plek.
- **Empowermentprogramma’s:** Organiseer begeleiding door oudere Afro-studenten of professionals, of workshops die het zelfvertrouwen van zwarte jongeren versterken. Dit helpt hen weerbaarder te worden tegen eventuele discriminatie en trots te zijn op hun identiteit.
- **Uitwisselen best practices tussen scholen:** Omdat sommige scholen duidelijk beter omgaan met inclusie, stelden deelnemers voor om kennisdeling te organiseren. Dit zou een platform of netwerk kunnen zijn waar leerkrachten en directies ervaringen uitwisselen over succesvolle aanpakken, bijvoorbeeld een ‘school community’ in Eindhoven die periodiek bijeenkomt of online voorbeelden deelt.
- **Ouders en leerlingen als onderdeel van de oplossing:** Betrek ouders (van alle achtergronden) meer bij antidiscriminatie-initiatieven op school. Denk aan ouderavonden of dialogen over vooroordelen, zodat ook thuis het gesprek gevoerd wordt. Een deelnemer benadrukte dat vooral ouders van Nederlands-Nederlandse kinderen vaak niet beseffen wat racisme aanricht. Daarom zou bewustwording zich niet alleen op jongeren moeten richten maar ook op de volwassenen in hun omgeving. Tegelijk wil men slachtoffers (leerlingen die racisme ervaren) steun bieden en hen handvatten geven om hiermee om te gaan. Denk aan bijeenkomsten of trainingen voor leerlingen van kleur zelf, waar ze ervaringen kunnen delen en strategieën leren om discriminatie te herkennen, er veilig op te reageren, steun te zoeken bij bijvoorbeeld vertrouwde mentoren of peers, hun weerbaarheid te versterken en te weten welke stappen ze kunnen zetten.

Beleidsaanbevelingen voor de gemeente op het domein Onderwijs

De volgende beleidsaanbevelingen worden gedaan:

- **Stadsbreed programma inclusief onderwijs:** de wens is dat de gemeente in gesprek gaat met scholen op basis van de bevindingen van dit onderzoek en aan te dringen op acties. De gemeente kan samen met antidiscriminatiebureau RADAR en deskundigen een stadsbreed programma voor inclusiever onderwijs opzetten. Onderdeel daarvan kan zijn: faciliteren van trainingen voor onderwijspersoneel (eventueel gesubsidieerd of centraal aangeboden, zodat ook kleinere scholen kunnen meedoen), het ontwikkelen van lesmateriaal over lokale diversiteit (bijvoorbeeld verhalen van Eindhovenaren van Afro-achtergrond die de geschiedenis van de stad mede hebben gevormd), en het aanmoedigen dat elke school een protocol tegen discriminatie heeft.
- **Keurmerk:** ondersteun concrete initiatieven in het onderwijsveld vanuit de gemeente. Denk aan de uitreiking van een ‘keurmerk inclusieve school’ of een prijs voor scholen die aantoonbaar werk maken van diversiteit. Faciliteer daarnaast dat scholen die vooroplopen hun aanpak kunnen presenteren aan anderen. De gemeente zou een jaarlijkse best-practiceconferentie voor scholen kunnen organiseren.
- **Uitwisselplatform voor scholen:** de gemeente zou een digitaal platform en periodieke netwerkbijeenkomsten kunnen organiseren waar docenten en schoolleiders bewezen succesvolle voorbeelden met elkaar delen—zoals effectieve lesprojecten over het slavernijverleden of werkende manieren om ouders actief te betrekken bij school en burgerschapsvorming. Op deze manier ondersteunt de gemeente scholen in het versterken van kennisuitwisseling en het ontwikkelen van inclusieve onderwijspraktijken.
- **Representatie:** de gemeente kan samenwerken met lerarenopleidingen (Fontys, pabo’s) en het Rijk om meer jongeren van kleur te enthousiasmeren voor het leraarschap, bijvoorbeeld via voorlichtingscampagnes of beurzen. Meer diversiteit voor de klas werkt twee kanten op: het biedt rolmodellen aan leerlingen én vergroot de kans op een schoolcultuur die begrip heeft voor verschillende achtergronden.

4.3.4 (Semi)publieke ruimtes

Ook in de publieke sfeer – op straat, in winkels, tijdens het uitgaan of bij gebruik van publieke diensten – ervaren Afro-Nederlanders geregeld discriminatie en onbegrip. Een veelgenoemde ervaring is het constant bekeken en beoordeeld worden. Deelnemers beschreven dat ze in winkels te maken krijgen met argwanende blikken van personeel of medeklanten. Sommigen worden extra in de gaten gehouden door een winkelmedewerker of beveiliging, alsof ze iets willen stelen (‘racial profiling’) (Amnesty International, 2024). Een deelnemster zei hierover: *“Als ik mezelf niet goed aankleed en ik doe snel boodschappen, dan merk ik dat mensen hun karretjes naar zich toe trekken en tasjes strakker vastpakken.”*

Dit illustreert hoe uiterlijkheden leiden tot kleineringen: iemand met een donkere huidskleur die casual gekleed is, wordt als potentiële dief gezien. Anderen vertelden soortgelijke voorvallen, zoals

een oudere dame die in een winkel merkte dat een witte vrouw meteen haar handtas dicht tegen zich aan klemde toen ze haar zag. Zulke alledaagse micro-agressies lijken op het eerste gezicht misschien onschuldig, maar zijn allemaal bij elkaar opgeteld zeer kwetsend. Ze geven Afro-Nederlandse inwoners het gevoel dat ze continu moeten bewijzen geen 'boeman' te zijn.

Naast deze impliciete signalen van wantrouwen werden ook expliciete vijandigheden genoemd. Een moeder deelde een schrijnend incident: terwijl ze met boodschappentassen naast haar fiets liep, botste een passerende man opzettelijk hard tegen haar op. Toen omstanders bevestigden dat hij degene was die expres duwde, weigerde de man excuses aan te bieden en zei hij: *"Als ik je heb aangeraakt, dan moet ik mijn jas wassen."* Deze openlijk racistische opmerking schokte niet alleen haar, maar ook haar zoon die erbij was. Zulke confrontaties in het openbaar laten diepe sporen na; het gevoel *"volledig lucht"* te zijn voor iemand, of erger, nog minder dan een mens.

Verder kwamen voorbeelden voorbij van verbaal geweld en stereotypering. Zo werd eerder al genoemd dat Afro-Nederlandse mannen soms worden bespot: een vader met een donkere huid kreeg op straat eens een banaan naar zich gegooid – een verwijzing die teruggrijpt op de extreem racistische bejegening van zwarte mensen die apen zouden zijn. In andere settings worden mensen nageroepen met termen als *"Zwarte Piet"* (een deelnemer haalde een voorval uit de jaren zeventig aan, toen haar vader bij het instappen in de bus zo werd bejegend). Hoewel het voorbeeld uit een andere tijd stamt, signaleren deelnemers dat dit soort denkbeelden nog steeds voorkomen.

Niet alleen winkels en straten, maar ook andere openbare gelegenheden kwamen aan bod, zoals horeca en uitgaansleven. Hoewel dit thema bij de Afro-groep minder prominent werd besproken dan bij sommige andere gemeenschappen, is volgens de Afro-gemeenschap bekend dat bijvoorbeeld deurbeleid van clubs selectief kan zijn. Een deelnemer verwees naar algemene ervaringen waarbij in het nachtleven donkere jongeren strenger worden gecontroleerd of geweigerd (zogenaamd op basis van dresscode bijvoorbeeld), maar in de sessie werden geen concrete voorvallen gedeeld die specifiek waren voor Eindhoven.

Nuances in ervaringen

De ervaringen in de publieke ruimte variëren per situatie en persoon:

- **Uiterlijk en context:** Deelnemers noemden dat wanneer zij formeel gekleed of in gezinsverband over straat gaan, ze doorgaans rustiger worden behandeld dan wanneer zij in informele kleding of in groepjes zijn. Dit duidt op een bias waarbij mensen op grond van kledingstijl, samenstelling gezin (of groep) en leeftijd, in combinatie met huidskleur, anders worden benaderd dan witte mensen.
- **Directe en indirecte discriminatie:** Sommigen deelnemers maken confrontaties mee, terwijl anderen zich vooral subtiel genegeerd of gemeden voelen. Een oudere Afro-Nederlandse vrouw vertelde hoe zij soms letterlijk als lucht werd behandeld. Bijvoorbeeld door een Nederlandse mevrouw die doodleuk haar stoel versperde en deed alsof zij en haar moeder niet bestonden. Deze ervaring van onzichtbaarheid kan psychologisch net zo belastend zijn als expliciete scheldpartijen.

- **Leeftijd:** Jongere Afro-Nederlanders (vooral tieners en twintigers) krijgen in publieke omgevingen vaker te maken met stereotypering als potentiële overlastveroorzaker. Zij worden bijvoorbeeld in winkels vaker staande gehouden of op straat sneller door de politie gecontroleerd (dit laatste kwam in de sessie niet expliciet ter sprake, maar is algemeen in Nederland gedocumenteerd; SCP, 2020). Oudere Afro-Nederlanders kunnen weer sneller genegeerd of betutteld worden.
- **Gewenning in ervaringen:** Ook is er een verschil in hoe men omgaat met racisme en uitsluiting. Sommige Afro-Nederlanders kiezen ervoor incidenten van alledaags racisme te negeren of te relativiseren (*“misschien had die persoon een slechte dag”*), omwille van hun eigen gemoedsrust. Anderen, met name wanneer een grens fors overschreden wordt, spreken mensen erop aan of melden het bij instanties. Tijdens de sessies merkten deelnemers dat veel van dit soort microagressies onbesproken blijven (*“je reageert maar niet, want tien keer per dag iets horen put je uit”*). De tol is hoog: constant op scherp staan en afwegen *“zeg ik er wat van of laat ik het gaan?”*, is vermoeiend en leidt tot verbittering. Een deelnemer gaf aan: *“De kleine dingen raken je op den duur niet meer omdat je verhardt, maar dat is op zichzelf een trieste conclusie.”*

Beleidsaanbevelingen voor de gemeente

De gemeenschap kwam met diverse ideeën om de (semi)publieke ruimtes veiliger te maken:

- **Bewustwordingscampagnes:** Stadsbrede campagnes die benadrukken dat racisme in Eindhoven niet thuishoort. Zoals eerder genoemd, suggereerden deelnemers om via media, openbare posters en dialogen mensen bewust te maken van hun vooroordelen. Bijvoorbeeld door gebruik te maken van bushokjes voor de zichtbaarheid van postercampagnes. Slogans of beelden die voorbijgangers aan het denken zetten over alledaags racisme (bijvoorbeeld *“Kijk mij niet bij voorbaat aan als verdachte, leer me kennen als buurman”*).
- **Training van winkelpersoneel en keurmerk:** organiseer dialoogavonden tussen winkelpersoneel en gemeenschappen. Ook zouden winkeliers geschoold kunnen worden in klantvriendelijkheid. Een idee was om samen met winkeliersverenigingen een workshopreeks over diversiteit te organiseren, eventueel gekoppeld aan een keurmerk *“Welkom voor Iedereen”* voor winkels die hier goed mee omgaan. Het benoemen en belonen van goed gedrag in de retail (zoals een winkel die bekendstaat om zijn diverse team of klantvriendelijkheid) kan als voorbeeld dienen.
- **Belang van aanwezigheid en handhaving op plekken waar vaak iets misgaat:** Sommige openbare ruimtes behoeven extra aandacht. Wanneer herhaaldelijk meldingen van etnisch profileren worden gedaan bij een bepaald winkelcentrum, dan zou daar een gerichte interventie gedaan kunnen worden.
- **Representatie in het straatbeeld en evenementen:** Laat de Afro-Nederlandse cultuur en geschiedenis in de stad zien. Voorbeelden hiervan zijn: viering van Keti Koti (herdenking afschaffing slavernij) als stadsbrede gebeurtenis; toevoegen van straatnamen of kunstwerken die verwijzen naar Afro-Nederlandse figuren; festivals waar Afro-

Eindhovenaren hun eten, cultuur en muziek delen. Deelnemers zouden graag zien dat hun kinderen met trots hun roots kunnen leren kennen in de stad. Dat impliceert dat er ruimte is voor culturele evenementen en educatieve initiatieven in de publieke ruimte die bijdragen aan meer wederzijds begrip en minder angst en vooroordelen.

4.3 Islamitische gemeenschap in Eindhoven: ervaringen en aanbevelingen

In deze paragraaf worden de bevindingen uit de bijeenkomsten met de Islamitische gemeenschap gepresenteerd. We bespreken vijf domeinen die het sterkst naar voren kwamen uit de stadsbrede enquête en de gesprekken voor deze gemeenschappen: Werk, Wonen, Onderwijs, (Semi)publieke ruimten en Beleid & Representatie. Per thema worden de geconstateerde vormen van uitsluiting, nuances in ervaringen en suggesties van de gemeenschap besproken; en daarmee aanbevelingen voor de gemeente.

4.3.1 Werk

Deelnemers deelden diverse voorbeelden van discriminatie op de arbeidsmarkt en in werksituaties. Een veelgenoemd knelpunt is discriminatie bij sollicitaties en doorstroom. Enkele aanwezigen hebben direct ervaren dat een niet-Nederlandse naam hun kansen beperkt. Zo vertelde een deelnemer dat hij met twee identieke cv's solliciteerde bij een groot Eindhovens bedrijf: één met zijn eigen (Arabische) naam en één met de fictieve naam "Jan"; *"alleen het 'Nederlandse' cv werd uitgenodigd"*. Een andere deelnemer vertelde dat zij met haar Turkse achternaam steeds werd afgewezen, terwijl zij met de Nederlandse achternaam van haar partner prompt werd uitgenodigd en men haar wilde aannemen. Nadat zij deze ongelijke behandeling had benoemd, kreeg zij bij latere sollicitaties onder haar eigen naam geen uitnodigingen meer — zowel bij dit bedrijf als bij andere werkgevers. Zij gaf aan dat het verschil in uitkomst consistent leek samen te hangen met de gebruikte achternaam.

Ook op de werkvloer voelen mensen met een migratieachtergrond soms een figuurlijk glazen plafond. Eén deelnemer noemde discriminatie op de arbeidsmarkt *"een van de hardnekkigste vormen"* en gaf aan moeite te hebben met doorgroeien, hoewel hij naar eigen zeggen voldoende levert. Op de werkvloer wordt volgens hem soms gedacht: *"Oh, hij heeft een migratieachtergrond, hij heeft de top al bereikt en dat is genoeg."* Zulke aannames, al worden ze niet expliciet uitgesproken, zorgen voor het gevoel tegengehouden te worden in carrièrekansen.

Verder komen micro-agressies en stereotiepe grapjes voor. Een deelnemer vertelde dat hij eens met een rolkoffer naar het werk kwam (om direct daarna te reizen), waarna collega's herhaaldelijk graptten *"of hij een bom bij zich had"* – een pijnlijke insinuatie op basis van zijn afkomst. Ook subtielere opmerkingen kunnen kwetsen. Zo worden mensen met een migratieachtergrond geregeld overdreven geprezen voor hun taalbeheersing: *"Wat spreek jij goed Nederlands."* Dit impliceert dat men eigenlijk lagere verwachtingen had.

Daarnaast voelen islamitische mensen zich op het werk niet altijd geaccepteerd in hun religieuze identiteit. Het uiten van geloofsovertuigingen, bijvoorbeeld bidden tijdens werktijd, stuit soms op onbegrip of weerstand. Een jonge deelnemer merkte op dat wanneer hij in zijn bijbaan vroeg om tijd of ruimte om te bidden, bepaalde werkgevers geërgerd reageerden. *"Maak het niet zo moeilijk"*, kreeg hij te horen, waardoor de indruk wordt gewekt dat je een last bent. Het gebrek aan faciliteiten

versterkt dit: hoewel grote bedrijven diversiteit ogenschijnlijk omarmen, ontbreekt het vaak aan voorzieningen zoals een gebedsruimte. Zo moest iemand ervaren dat op zijn instelling een meditatiekamer was ingericht vanuit een directief besluit, waar rituele wassing niet mogelijk was, een teken dat de behoeften van religieuze mensen niet écht zijn meegenomen.

De bedrijfscultuur is in zulke gevallen vaak niet écht inclusief, en werknemers voelen druk om *“zich aan te passen of anders uitgesloten te worden”*. Een oudere deelnemer gaf aan van huis uit geleerd te hebben om vooral niet op te vallen op het werk, met het credo dat wie zich assimileert het verst komt. Tegelijk zien we bij jongere professionals meer assertiviteit om eigenheid te behouden: waar ouders of grootouders uit angst voor benadeling *“hun hoofd laag hielden”*, testen jongeren juist de grenzen, bijvoorbeeld door discriminerende wervingspraktijken aan de kaak te stellen, zoals met de eerdergenoemde cv-test.

Nuances in ervaringen

De ervaringen op de arbeidsmarkt bleken sterk afhankelijk van factoren zoals naam, uiterlijk, religieuze zichtbaarheid, gender en de sector waarin iemand werkt. Zo gaf een deelnemer aan dat zij door haar uiterlijk en accent vaak niet wordt herkend als iemand met een migratieachtergrond. Pas wanneer mensen haar Turkse achternaam horen, reageren zij op een wijze alsof zij niet een *“echte Nederlander”* is. Dit illustreert dat mensen die minder zichtbaar afwijken van wat als een *“Nederlands”* profiel wordt gezien, soms minder directe discriminatie ervaren dan wanneer zij bijvoorbeeld een hoofddoek dragen of een naam hebben die als niet-westers wordt geïnterpreteerd. Vrouwen met een hoofddoek worden genoemd als kwetsbare groep op de arbeidsmarkt: zij krijgen bij sollicitaties of op de werkvloer te maken met vooroordelen over hun competentie of loyaliteit, én met seksisme dat vrouwen breder treft (Blommaert et al. 2024). Een theoretisch opgeleide moslima vertelde dat haar contract bij de gemeente ondanks goede beoordeling niet werd verlengd. Zij vermoedt dat haar (Turks-Nederlandse) leidinggevende, die een andere politieke overtuiging had, haar vanaf het begin tegenwerkte. Dit voorbeeld laat zien dat discriminatie ook kan worden ingegeven door interne verschillen of machtsconflicten binnen een gemeenschap.

Generatieverschillen spelen eveneens een rol in de manier waarop discriminatie ervaren en geïnterpreteerd wordt. Oudere werknemers herinneren zich een tijd dat dergelijke kwesties minder bespreekbaar waren; jongeren leggen misstanden nu sneller bloot en verwachten gerechtigheid. Tegelijk wees een deelnemer op het belang van klassenachtergrond: veel islamitische Nederlanders komen uit een arbeidersmilieu. Dit betekent dat zij vaak dubbele obstakels ervaren, zowel door hun etniciteit/religie als door hun sociaaleconomische positie. Dit inzicht maakt duidelijk dat discriminatie op de werkvloer niet op zichzelf staat, maar samenhangt met bredere maatschappelijke ongelijkheden.

Beleidsaanbevelingen voor de gemeente op het domein werk

De volgende beleidsvoorstellen zijn gedaan vanuit de Islamitische gemeenschap op het gebied van werk:

- **Zichtbare ondersteuning:** Inclusie op de arbeidsmarkt begint bij eerlijke kansen, een veilige en open werkcultuur en zichtbare ondersteuning wanneer discriminatie voorkomt. De gemeente Eindhoven zou hierin een stevige voortrekkersrol kunnen spelen door lokale werkgevers hierin te ondersteunen en aan te moedigen.

- **Gelijke kansen bij werving en doorstroom:** Deelnemers wezen op het nut van anonieme sollicitatieprocedures, praktijkvoorbeelden van vooroordelen (zoals cv-tests) om bewustwording te vergroten, en gerichte programma's voor loopbaanontwikkeling van ondervertegenwoordigde groepen. De gemeente Eindhoven kan dit zelf uitvoeren, maar ook lokale werkgevers stimuleren om dit eveneens te doen. Denk aan een stedelijk netwerk van inclusieve werkgevers waarin goede praktijken worden gedeeld en concrete afspraken worden aangegaan.
- **Cultuursensitieve trainingen:** Faciliteer trainingen voor HR-medewerkers, leidinggevenden en teams. Hierbij gaat het om trajecten die bijdragen aan een inclusieve werkcultuur en die verder gaan dan eenmalige initiatieven. De gemeente kan bedrijven faciliteren door richtinggevende kaders, kennisdeling en samenwerking met gespecialiseerde partijen.
- **Religieuze accommodaties:** Veel deelnemers benadrukten dat toegang tot een daadwerkelijke gebedsruimte en flexibiliteit rondom gebedstijden of religieuze feestdagen cruciaal is voor hun gevoel van inclusie. De gemeente kan het gesprek hierover agenderen bij grote werkgevers en onderwijsinstellingen en goede voorbeelden in de regio zichtbaar maken.
- **Toegang tot discriminatiemeldpunten:** Daarnaast is het van belang dat werknemers die discriminatie of pesten ervaren, weten waar zij terecht kunnen. Een laagdrempelige toegang tot vertrouwenspersonen en externe meldpunten zoals RADAR werd genoemd. Deelnemers gaven aan dat de zichtbaarheid en toegankelijkheid van deze wegen vaak tekortschieten. De gemeente kan hierop inzetten door werkgevers te adviseren over interne voorzieningen en door de bekendheid van RADAR verder te vergroten.
- **Rolmodellen en mentorprogramma's:** De aanwezigheid van rolmodellen, zoals vrouwen met hoofddoek of professionals met een migratieachtergrond in hogere functies, werd herhaaldelijk genoemd als motor voor cultuurverandering. In samenwerking met werkgevers en het UWV kan de gemeente mentoring- en coachingprogramma's ondersteunen die gericht zijn op talentontwikkeling en doorstroom van jonge professionals met een migratieachtergrond.
- **Monitoring:** De gemeente Eindhoven kan praktijktesten laten uitvoeren via externe organisaties, zoals RADAR, dat al dit soort onderzoeken uitvoert op verschillende domeinen. Deelnemers vinden het waardevol als zij ook beter geïnformeerd worden over deze praktijktesten, omdat dit laat zien dat de gemeente al belangrijke stappen zet in het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. Het advies is om transparanter te communiceren over deze lopende inspanningen en ze te blijven inzetten. De uitkomsten kunnen vervolgens dienen als basis voor gerichte gesprekken met sectoren of organisaties die achterblijven.

4.3.2 Wonen

Wat betreft de woonomgeving kwamen zowel positieve ervaringen als zorgpunten naar voren. Enkele deelnemers gaven aan dat zij zich veilig en thuis voelen in hun eigen buurt en geen problemen ondervinden in het dagelijks leven. In één focusgroep beaamden alle aanwezigen dat zij zich op hun gemak voelen in hun wijk. Tegelijkertijd werd erkend dat dit sterk kan verschillen per omgeving en persoon. Sommige wijken in Eindhoven zijn divers en inclusief, terwijl in andere buurten mensen met een islamitische achtergrond zich de *“enige ander”* voelen. Een deelnemer deelde haar ervaring toen zij als een van de weinige migranten in de buurt woonde: *“Als je in een wijk woont waar je de ‘ander’ bent... heeft het heel lang geduurd”* (voordat ze geaccepteerd werd). Pas toen er na verloop van tijd meer Syrische en Turkse burens kwamen, verminderde het isolement. Dit illustreert dat de samenstelling van de wijk van grote invloed is op de ervaren inclusie.

Er werden ook voorbeelden gedeeld van ronduit discriminerende of vijandige bejegening in de woonomgeving. Een jonge vrouw vertelde over een ernstig incident in het openbaar: zij werd onlangs op straat uitgescholden met *“k*moslim”*. Toen zij hiervan melding wilde maken, kreeg ze van de politie het advies dit niet te doen. Ze heeft desondanks toch aangifte gedaan, waarop met steun van RADAR een wijkagent is ingeschakeld om de zaak op te pakken. De impact van zo’n voorval reikt verder dan het individu: de deelneemster gaf aan dat haar jongere zus niet meer met hoofddoek over straat durft. Dit illustreert hoe openlijke discriminatie in de buurt niet alleen onmiddellijk leed veroorzaakt, maar ook het gevoel van veiligheid onder omwonenden aantast.

Daarnaast kwam het thema discriminatie op de woningmarkt ter sprake. Deelnemers vermoedden dat naam of achtergrond soms een rol spelen bij toewijzing van een woning. Er werd aan de deelnemers gevraagd welke mogelijkheden de gemeente heeft om dit soort discriminerende praktijken tegen te gaan. Daarbij gaf iemand aan dat de gemeente Eindhoven al stappen zet: *“Er is een speciaal plan... Selcius of zo. De gemeente heeft een manier bedacht om te zorgen dat mensen niet gediscrimineerd worden bij het huren van een woning.”* Deze opmerking verwijst naar een specifieke gemeentelijke maatregel/pilot die bedoeld is om gelijke toegang tot huurwoningen te waarborgen. Hoewel de deelnemers niet alle details kenden, is het positief dat het bestaan van deze aanpak bekend is binnen de gemeenschap. Tegelijkertijd werd duidelijk dat het vertrouwen in de werking en effectiviteit van deze maatregelen nog niet vanzelfsprekend is, en dat voortdurende aandacht, communicatie en transparantie vanuit de gemeente nodig blijven.

Nuances in ervaringen

De uiteenlopende verhalen tonen dat woonervaringen sterk variëren per wijk en persoonlijke omstandigheden. Deelnemers die in multiculturele wijken wonen, voelen zich vaak geaccepteerd en veilig. Zij nemen deel aan buurtverenigingen of buurtapps en voelen zich onderdeel van de gemeenschap. Zo vertelde een nieuwkomer dat hij is toegevoegd aan de WhatsApp-groep van zijn straat, waarin zelfs in het Engels wordt gecommuniceerd – een voorbeeld van hoe buurtbewoners elkaar tegemoetkomen. Daartegenover staan degenen in wijken waar zij een minderheid vormen: zij ervaren soms *“afstand of onbegrip”*, zeker toen ze er nog maar net woonden. Oudere en jongere generaties lijken ook verschillend met hun buurt om te gaan. Sommige oudere mensen met een migratieachtergrond hebben zich decennialang in dezelfde wijk gevestigd en hebben daardoor respect van burens opgebouwd; hun ervaring is dat *“de meeste mensen van zichzelf goed zijn”* en dat

Nederland een traditie van tolerantie heeft die uiteindelijk overheerst. Jongere moslims die in nieuwere wijken trekken, treffen mogelijk minder sociale cohesie aan en moeten die banden nog smeden.

Religieuze zichtbaarheid speelt ook in de woonomgeving een rol: vrouwen met hoofddoek of gezinnen die islamitische gebruiken hebben, kunnen bijvoorbeeld eerder opvallen. In meer diverse buurten wordt dit normaler gevonden dan in homogenere buurten. De incidenten laten zien dat met name zichtbare uitingen vanuit de islam soms agressie oproepen bij individuen. Zulke voorvallen zijn vaak incidenteel, maar de angst voor herhaling kan diep ingrijpen in het dagelijkse gevoel van vrijheid. Ten slotte speelt de houding van instituties een rol: als politie of andere instanties adequaat reageren op klachten voelen bewoners zich gesteund, maar als ze ontmoedigd worden om te melden, kan dat het vertrouwen in overheid en buurtveiligheid ondermijnen.

Beleidsaanbevelingen voor de gemeente op het domein Wonen

Binnen de gesprekken over wonen en leefomgeving deelden islamitische Eindhovenaren verschillende praktische ideeën om inclusie in wijken te versterken en discriminatie op de woningmarkt terug te dringen:

- **Controle bij woningtoewijzing:** De deelnemers gaven aan dat strengere controles bij verhuurmakelaars en woningcorporaties, bijvoorbeeld via mysteryshopping of andere vormen van toezicht, discriminatie op basis van naam of uiterlijk sneller kunnen blootleggen. Transparantie is hierbij belangrijk, zowel naar bewoners als naar marktpartijen. Deelnemers vonden het positief dat Eindhoven via externe organisaties zoals RADAR al onderzoek laat uitvoeren naar discriminatie in verschillende domeinen. Zij gaven aan dat het voor de gemeenschap belangrijk zou zijn om hier vaker over geïnformeerd te worden.
- **Leefbaarheid en verbinding in de wijk:** Hoewel deelnemers beseffen dat woonsegregatie complex is, zien zij wel mogelijkheden om gemengde wijken te bevorderen via prestatieafspraken met woningcorporaties of gerichte keuzes in nieuwbouw en toewijzing. Daarnaast hechten zij veel waarde aan initiatieven die contact tussen buurtbewoners stimuleren. Activiteiten zoals buurtbarbecues, gezamenlijke iftars tijdens Ramadan of kleinschalige wijkprojecten verlagen drempels tussen bewoners en dragen bij aan vertrouwen en begrip. De gemeente kan dit ondersteunen door jaarlijks wijkbudget beschikbaar te stellen voor initiatieven die interculturele ontmoeting centraal zetten en als verbinder op te treden.
- **Zichtbaarheid discriminatiemeldpunten:** Bewoners zullen sneller discriminatie of pesterijen in de eigen buurt melden als de drempel lager zou zijn. Een zichtbare rol van de wijkagent kan daarbij helpen, net als de mogelijkheid om anoniem te melden. Cruciaal is dat politie en gemeente laten zien dat meldingen serieus worden genomen, bijvoorbeeld door terugkoppeling te geven over opvolging. Het advies is daarom om binnen het lokale driehoeksoverleg (van politie, gemeente en openbare veiligheid) af te spreken dat discriminatie-incidenten prioriteit krijgen in wijkveiligheidsplannen en dat wijkagenten worden getraind in het signaleren en adequaat oppakken van discriminatie. Een meldpunt voor woondiscriminatie dat duidelijk geïdentificeerd is voor huurders en

woningzoekenden zou daarnaast effectiever benut kunnen worden wanneer de gemeente de bekendheid ervan vergroot, bijvoorbeeld via huurdersverenigingen, wijkcentra en sociale media. Voorlichting aan verhuurbemiddelaars en particuliere verhuurders over wetgeving over gelijke behandeling, de juridische gevolgen van discriminatie en de maatschappelijke impact kan daarbij helpen.

- **Inclusieve communicatie in de wijk:** Buurtcommunicatie is niet altijd toegankelijk of cultureel sensitief. Kleine aanpassingen, zoals het standaard opnemen van een Engelse samenvatting in buurtbrieven voor internationals of het benoemen van zowel islamitische als christelijke feestdagen in de wijknieuwsbrief, kunnen een groot verschil maken in het gevoel van herkenning.
- **Cameratoezicht:** Ook in de publieke ruimte kan zichtbaarheid van positieve beveiliging bijdragen aan het veiligheidsgevoel, mits dit zorgvuldig en in overleg met bewoners wordt ingericht. Denk aan een wijkagent die bewoners persoonlijk kent of gepast cameratoezicht op plekken met structurele overlast.

4.3.3 Onderwijs

In het onderwijs kwamen tal van voorbeelden voorbij waaruit blijkt dat islamitische leerlingen en studenten soms ongelijk worden behandeld of belemmerd in hun ontwikkeling. Vooroordelen over leerlingen met een migratieachtergrond blijken al op jonge leeftijd een rol te spelen. Een deelnemer die in Nederland is opgegroeid, vertelde hoe zij met een hoge Cito-score toch een laag schooladvies kreeg. De reden die destijds werd gegeven door de docent was racistisch: *“Die Turkse meisjes gaan toch terug naar Turkije om jong te trouwen, waarom moeten we daarin investeren?”* Zulke lage verwachtingen en vooroordelen op basis van achtergrond leidden ertoe dat veel Turkse meisjes uit haar klas ten onrechte naar lagere schoolniveaus (huishoudschool) werden gestuurd. Hoewel dit voorval enkele decennia geleden speelde, resoneerde het bij meerdere oudere deelnemers die vergelijkbare patronen herkenden uit hun jeugd. Het toont hoe institutionele discriminatie in het onderwijssysteem diepe invloed kan hebben op levenslopen (Van den Brakel & Van de Werfhorst, 2021).

Tegenwoordig doen zich eveneens incidenten voor op scholen en universiteiten. Een voorbeeld werd gedeeld door een student die slachtoffer werd van bewuste benadeling door een docent. Hij werd na een tentamen door de docent midden in de nacht gebeld met de mededeling: *“Je bent eigenlijk geslaagd voor je wiskundetentamen, maar jullie Arabieren zijn sowieso heel goed in wiskunde en ik geef je een onvoldoende zodat ik iemand anders kan laten slagen.”* Vervolgens werd hij zelfs buiten de e-maillijst gehouden voor inzage, zodat hij dit onrecht nauwelijks kon aanvechten. Dit extreme voorbeeld van vooringenomenheid (en fraude) laat zien hoe discriminatie door individuen in een machtspositie, zoals een docent, direct de onderwijskansen van studenten kan saboteren.

Ook meer subtiele vormen van discriminatie kwamen ter sprake. Zo voelen studenten die zichtbaar moslim zijn (bijvoorbeeld met hoofddoek of djellaba) zich soms ongemakkelijk door de manier waarop docenten of medestudenten op hun religieuze uitingen reageren. Een vrouwelijke student

vertelde dat een docent haar publiekelijk vreemd aankeek en afkeurde omdat ze buiten de Ramadan extra vastte: *“Het is een beetje raar dat je dat doet, en dan een hoofddoek enzo”*, was het commentaar van de leraar.

Daarnaast kwamen structurele barrières aan bod, met name in het vervolgonderwijs en de stagefase.

Enkele deelnemers in het hoger onderwijs maakten melding van stage- of opleidingsplaatsen die hen werden ontzegd vanwege hun geloofsovertuiging. Een deelnemer (zelf werkzaam in het hoger onderwijs) gaf het voorbeeld van een onderwijsinstelling die besloten had geen moslimstudenten meer als stagiair te accepteren, vooral geen vrouwen met zichtbare religieuze uiting. De reden die de school openlijk aangaf: men was bang dat andere (autochtone) studenten deze moslimstudenten als *“voorbeeld zouden nemen, en dat wilden we niet”*. Hierdoor konden meerdere islamitische studenten hun verplichte stage niet doen. Dit incident is een duidelijk voorbeeld van institutionele uitsluiting: een formele maatregel die moslims op oneigenlijke gronden weert en hun studievoortgang belemmert.

Hoewel zulke expliciete gevallen niet wijdverspreid voorkomen, wijst het op een breder probleem: er zijn onderwijsinstellingen of personeel die vanuit vooroordelen handelen, waardoor moslimstudenten in de praktijk minder kansen krijgen (SCP, 2020).

Nuances in ervaringen

De gesprekken laten zien dat onderwijsdiscriminatie een complex fenomeen is met verschillen naar generatie, onderwijsniveau en context. Oudere deelnemers, die bijvoorbeeld in de jaren tachtig en negentig onderwijs genoten, herinneren zich een tijd waarin diversiteit minder werd erkend: er was geen taalondersteuning voor wie thuis geen Nederlands sprak, weinig begrip voor culturele verschillen, en men moest zich volledig aanpassen. Enkele aanwezigen merkten op dat hierin vooruitgang is geboekt: tegenwoordig zijn scholen zich bewuster van taalachterstanden en bestaan er maatregelen voor extra taalhelp en een cultuursensitieve aanpak.

Jongere generaties profiteren van deze verbeteringen, al maken zij microagressies of vooroordelen wat betreft hun onderwijsniveau nog steeds mee. Een nuance is dat theoretische opleidingsniveaus (hbo, universiteit) niet per definitie vrijer zijn van discriminatie dan praktisch onderwijs; de eerdergenoemde voorbeelden tonen dat ook op hbo-/wo-niveau vooroordelen spelen, zij het soms vermomd als kwestie van ‘cultuur’ of ‘schoolbeleid’.

Gender en religieuze zichtbaarheid kruisen elkaar nadrukkelijk in het onderwijsdomein: vooral vrouwelijke moslimstudenten met hoofddoek krijgen te maken met extra obstakels. Zo werd genoemd dat sommige scholen of leraren moeite hebben met leraressen-in-opleiding die geen hand geven of een hoofddoek dragen, wat in stagetrajecten tot conflicten leidt. Tegelijk hebben moslimjongens weer andere uitdagingen, bijvoorbeeld eerder verdacht worden van probleemgedrag of lager ingeschat worden vanwege taalgebruik.

De impact van discriminatie in het onderwijs is extra groot omdat het jongeren in een vormende levensfase treft; meerdere deelnemers benadrukten daarom het belang van zelfvertrouwen bij jongeren. *“Hoe lang kun je je zelfvertrouwen op peil houden in zo’n situatie?”*, vroeg een deelnemer, wijzend op het mechanisme dat voortdurende negatieve signalen kunnen leiden tot terugtrekking of

zelfonderschatting. Hier ligt een belangrijke nuance: niet elke leerling reageert hetzelfde. Sommigen vechten terug of zoeken steun, anderen internaliseren de ervaringen en durven minder van zichzelf te laten zien. De rol van de omgeving is daarin cruciaal: waar een open en ondersteunende schoolcultuur heerst (bijvoorbeeld op een islamitische school), voelen jongeren zich veilig. Overkoepelend is het beeld dat ondanks verbeteringen in beleid, de dagelijkse praktijk soms nog tekortschiet in het werkelijk bieden van gelijke kansen aan alle Eindhovense leerlingen.

Beleidsaanbevelingen voor de gemeente op het domein Onderwijs

Uit de gesprekken met de Islamitische gemeenschap kwamen de volgende aanbevelingen naar voren:

- **Training binnen het onderwijs:** Deelnemers gaven aan dat structurele training van leraren, decanen en schoolleiders noodzakelijk is om vooroordelen eerder te herkennen en gelijke kansen te bieden voor alle leerlingen. De wens is om dit breed in te voeren, van primair tot hoger onderwijs. Het betrekken van ervaringsdeskundigen of rolmodellen in deze trainingen werd gezien als een krachtig middel om bewustwording te vergroten. Het delen van goede praktijkvoorbeelden tussen scholen werd eveneens als waardevol beschouwd, omdat hiervan al mooie voorbeelden bestaan in Eindhoven die nog beter kunnen worden benut.
- **Objectieve en transparante leerlingbegeleiding:** Deelnemers vrezen dat vooroordelen soms doorwerken in adviezen of beslissingen over stages, waardoor een bevooroordeelde docent grote invloed kan hebben op de toekomst van een kind. Zij stelden voor om extra checks in te bouwen bij schooladviezen, vooral voor leerlingen uit minderheidsgroepen, en om binnen opleidingen helder te maken dat stagediscriminatie onacceptabel is. Studenten moeten daarbij altijd kunnen terugvallen op een alternatief, zodat hun diploma niet in gevaar komt door een onterechte weigering. De gemeente kan deze thema's agenderen in lokale onderwijs- en stageoverleggen, afspraken maken met scholen en leerbedrijven, en ondersteunen bij de inrichting van heldere protocollen. Een meldpunt voor onderwijsdiscriminatie, eventueel gekoppeld aan RADAR, zou studenten bovendien de mogelijkheid geven om laagdrempelig en desgewenst anoniem melding te doen.
- **Representatie:** De aanwezigheid van leraren en docenten met diverse achtergronden straalt uit dat alle identiteiten welkom zijn en biedt leerlingen herkenning. Deelnemers benadrukten hoe belangrijk het is dat scholen actief rolmodellen inzetten, zowel binnen de schoolteams als via mentorschap door ouderejaars of professionals met een diverse achtergrond. De gemeente zou kunnen faciliteren dat er een netwerk ontstaat tussen islamitische studentenverenigingen, professionals en onderwijsinstellingen, zodat mentorschap en uitwisseling gericht kan worden georganiseerd.
- **Religieuze identiteit:** De deelnemers hebben behoefte aan aandacht voor religieuze identiteit. Het gaat hierbij niet om grote beleidswijzigingen, maar om praktische voorzieningen die het dagelijks leven van jongeren vergemakkelijken en duidelijk maken dat hun religieuze behoeften worden gezien. Denk aan een ruimte om te bidden op scholen, vooral tijdens wintermaanden, of aan flexibele roostering rondom religieuze feestdagen. Ook het beschikbaar stellen van passende sportkleding, het toestaan van een hoofddoek tijdens

stages of het aanbieden van inhaalmogelijkheden voor toetsmomenten kan helpen. Tevens dient de gemeente het gesprek aan te gaan met instellingen zoals de Technische Universiteit Eindhoven om gebedsruimtes op de campus mogelijk te maken, zodat studenten niet hoeven uit te wijken naar andere plekken.

- **Antipestbeleid:** Discriminatie manifesteert zich ook in sociale dynamieken tussen leerlingen. Een sterk en expliciet antipestbeleid met aandacht voor discriminatie is daarom essentieel. Deelnemers stelden voor om discriminatoire pesterijen helder te benoemen in schoolprotocollen, diversiteit bespreekbaar te maken in mentorlessen en burgerschapsvorming. Betrek bij incidenten externe experts, zoals RADAR, voor klassenbijeenkomsten of herstelgesprekken. Een onderwijsbrede campagne, bijvoorbeeld in de vorm van een pakkende korte film met ervaringen, werd genoemd als krachtig middel om bewustwording te vergroten.
- **Lokaal Educatief Pact:** Sluit samen met schoolbesturen een pact waarin gelijke kansen en antidiscriminatie centraal staan. Hierin kunnen afspraken worden opgenomen over periodieke trainingen van onderwijsprofessionals, duidelijke processen rondom begeleiding en stageplaatsing en het versterken van representatie binnen schoolteams. De gemeente kan goede voorbeelden actief verspreiden, scholen die vooroplopen belonen of zichtbaar maken, en campagnes meeorganiseren.

4.3.4 (Semi)publieke ruimtes

In de publieke ruimte – op straat, in het openbaar vervoer en winkels – ervaart de Islamitische gemeenschap eveneens vormen van uitsluiting, zij het wisselend van aard en frequentie. Uit de sessies kwam naar voren dat zichtbaarheid als moslim een belangrijke factor is. Zij merken vaker negatieve bejegening in de openbare ruimte. Zo werd een voorbeeld genoemd van moslimvrouwen met hoofddoek die door buschauffeurs stelselmatig worden genegeerd bij haltes. “Als je zichtbaar moslim bent, ervaar je meer discriminatie op verschillende domeinen, ook op straat. Bijvoorbeeld moslimvrouwen met hoofddoek worden voorbijgereden door de bus”, gaf een deelnemer aan, wat door anderen werd bevestigd. Een vader vulde aan dat zijn eigen dochter (leerkracht op een islamitische basisschool) dit meermaals had meegemaakt: de bus stopte niet voor haar, terwijl anderen wel werden opgepikt.

Naast openbaar vervoer kwamen ook verbaal geweld en intimidatie op straat aan bod. Eerder is het voorbeeld aangehaald van de jonge vrouw die publiekelijk werd uitgescholden voor “k*moslim” in haar eigen buurt. Ook in bredere zin gaven deelnemers aan dat moslims in de openbare ruimte geregeld geconfronteerd worden met scheldwoorden, nare grappen of vijandige blikken, met name bij maatschappelijke spanningen (zoals rondom internationale conflicten of terroristische aanslagen). Zo vertelde iemand dat zijn moeder, van Iraanse afkomst, in publieke gelegenheden plotseling ter verantwoording werd geroepen over geopolitieke kwesties als Palestina. Hier herkenden andere deelnemers zich ook in. Dit soort incidenten maken duidelijk dat moslims in het openbaar soms als vertegenwoordiger van een hele groep of ideologie worden gezien, in plaats van als individu, wat tot onrechtvaardige behandelingen leidt.

Deelnemers spraken over het gevoel dat er een ‘onderstroom’ bestaat van onbegrip en wantrouwen ten aanzien van religie, met name de islam. Sommigen achten dit zelfs gevaarlijker dan incidentele scheldpartijen. Eén deelnemer (een oudere academicus) stelde dat de écht bedreigende ontwikkeling is wanneer religie en religieuze uitingen door de meerderheid als irrationeel of achterlijk worden weggezet, want dat ondermijnt op termijn de vrijheid om te geloven: “Dat men religieus gedrag uitmaakt voor irrationeel gedrag... dat kan ertoe leiden dat onze kinderen niet meer durven spreken over God”, waarschuwde hij. In zijn ogen zijn alledaagse pesterijen “vervelend maar minder gevaarlijk” dan een publiek discours dat het geloof zelf delegitimeert.

Anderen noemden dat ook juist schijnbaar kleine daden van discriminatie niet onderschat moeten worden. “Dat een bus niet stopt kan misschien onschuldig lijken, maar het kan ingrijpende gevolgen hebben”, benadrukte een deelnemer. Hiermee doelde zij op de mogelijkheid dat telkens buitengesloten worden in het dagelijks leven kan leiden tot gevoelens van vervreemding, woede of zelfs radicalisering bij jongeren: zij verwees hierbij naar voorbeelden van jeugd die in extreme gevallen vatbaar zijn voor bijvoorbeeld IS-propaganda (Bartels, & Akkermans, 2015).

Nuances in ervaringen

De mate waarin men discriminatie in de publieke ruimte ervaart, bleek sterk afhankelijk van persoonlijke omstandigheden zoals gender, religieuze uiting en leeftijd. Vrouwen die een hijab dragen zijn het meest zichtbaar en daardoor ook vaak het mikpunt van uitsluiting. Jonge mannen met een islamitische achtergrond krijgen te maken met andere vormen van profilering, bijvoorbeeld eerder staande gehouden worden door beveiliging of politie, of ze krijgen te maken met ‘grappen’ over terrorisme.

Tegelijk zagen we dat de uitingen in heftigheid verschillen. Deze verschillen lopen soms langs generatielijnen. Sociale klasse en woonomgeving spelen ook een rol. De discriminatiemonitor (Andriessen et al, 2014) bevestigt dat ervaringen met discriminatie onder andere samenhangen met sociaaleconomische status en woonomgeving. In achterstandswijken of buurten met weinig sociale cohesie melden bewoners vaker discriminatie op straat en in de publieke ruimte dan in hoogopgeleide, tolerant geachte milieus.

Daarnaast vertelden nieuwkomers dat hun referentiekader invloed heeft op hoe zij de publieke ruimte ervaren. Iemand uit Egypte benoemde zijn waardering voor hoe vrij Nederland is vergeleken met zijn herkomstland: “Mensen hebben hier het recht om te demonstreren... je verdwijnt hier niet zomaar.” Hierdoor ervoer hij aanvankelijk weinig discriminatie. Pas na langer verblijf zag hij ook de subtielere vormen van uitsluiting.

Beleidsaanbevelingen voor de gemeente op het domein (semi)publieke ruimtes

Uit de gesprekken met de Islamitische gemeenschap blijkt dat de (semi)publieke ruimte een belangrijke rol speelt in het gevoel van veiligheid, erkenning en erbij horen. Zij gaven de volgende beleidsaanbevelingen:

- **Normstelling gemeente:** Deelnemers benadrukten dat discriminatie in het openbaar vaak subtiel maar ingrijpend is, en dat zichtbare inzet van de gemeente zowel preventief als

normstellend kan werken. Zij pleiten daarom voor een combinatie van bewustwording, inclusieve symboliek, professionele publieke dienstverlening en toegankelijke meldmogelijkheden.

- **Brede bewustwordingscampagne:** Voer een campagne gericht op het normaliseren van diversiteit en het zichtbaar maken van de impact van discriminatie. Deelnemers stelden voor om een professioneel gemaakte korte film te ontwikkelen, gefilmd in Eindhoven en gebaseerd op herkenbare situaties, die via sociale media, scholen en publieke kanalen wordt verspreid. In combinatie met visuele uitingen in de stad, zoals posters, fototentoonstellingen of tijdelijke installaties, kan een duidelijke boodschap worden uitgedragen. De gemeente kan hierin samen optrekken met maatschappelijke organisaties, onderwijsinstellingen en bedrijven om een breed publiek te bereiken.
- **Inclusieve symboliek en evenementen:** Dialoog en ontmoeting dienen gestimuleerd te worden. Kleine maar zichtbare gebaren, zoals aandacht voor de Ramadan of Eid-al-fitr (Suikerfeest) – bijvoorbeeld via verlichting, tijdelijke aankleding of publieksactiviteiten – kunnen zorgen voor een gevoel van erkenning. Door ook islamitische dagen een plek te geven naast bestaande stedelijke tradities, laat de gemeente zien dat alle inwoners volwaardig onderdeel zijn van de stad. Interacties, gefaciliteerd in openbare settings, kunnen empathie vergroten.
- **Bewustwording in dienstverlening:** Ook de manier waarop publieke dienstverlening wordt ervaren, kwam nadrukkelijk aan bod. Deelnemers gaven aan dat medewerkers in semipublieke functies, zoals buschauffeurs, loketmedewerkers, handhavers en politie, een grote invloed hebben op hoe welkom iemand zich voelt. Zij adviseerden om structureel te investeren in cultuursensitieve en antidiscriminatie trainingen, en om klachten over ongelijke behandeling serieus en transparant op te volgen. De gemeente kan hierover in gesprek gaan met vervoerders en duidelijke afspraken maken over training, monitoring en opvolging van meldingen, eventueel ondersteund door mystery riders of andere vormen van toezicht.
- **Toegankelijkheid meldstructuur:** Het is cruciaal dat meldkanalen laagdrempelig en zichtbaar zijn. Anoniem melden moet mogelijk zijn, maar minstens zo belangrijk is dat melders terugkoppeling krijgen en zien dat er daadwerkelijk iets gebeurt met hun melding. Dit vergroot het vertrouwen in de gemeente en politie en verlaagt de drempel om te melden. Deelnemers gaven aan dat expliciete prioritering van discriminatie-incidenten binnen het veiligheidsbeleid helpt, bijvoorbeeld via wijkgerichte aanpak of een vast contactpersoon binnen de politie.
- **Ontmoeting en dialoog:** Informele gesprekken en gezamenlijke activiteiten, gekoppeld aan bestaande stedelijke evenementen of vieringen, kunnen bijdragen aan wederzijds begrip en empathie. Deelnemers benadrukten dat persoonlijk contact vaak leidt tot nuance en verandering in houding. Door dit soort ontmoetingen actief te faciliteren, kan de gemeente bijdragen aan een publieke sfeer waarin verschillen bespreekbaar worden en waar ruimte is voor nieuwsgierigheid in plaats van wantrouwen.

4.3.5 Beleid en representatie van de gemeente

Een rode draad was het gevoel dat veel beleid en gesprekken over inclusie “praat zonder resultaat” blijven. “Zolang er geen consequenties zijn, dan wordt het niet als dringend gezien en wordt er niets mee gedaan”, stelde een deelnemer kritisch over hoe organisaties omgaan met inclusie. Hij voegde toe: “Degenen die hierover bepalen voelen de consequenties [van discriminatie] niet.”

Dit raakt aan een kernprobleem: beslissers (in politiek, bestuur of bedrijfsleven) behoren zelden zelf tot de gediscrimineerde groepen, waardoor de urgentie soms ontbreekt om hard op te treden. Dat uit zich bijvoorbeeld in de politiek-bestuurlijke vertegenwoordiging. De Islamitische gemeenschap vormt een substantieel deel van de bevolking van Eindhoven, maar ziet dit onvoldoende terug in topfuncties: het College van B&W, de gemeenteraad, maar ook leiders van lokale bedrijven en instellingen zijn nog overwegend etnisch Nederlands en niet-moslim. Ondervertegenwoordiging leidt tot het gevoel ‘onzichtbaar’ te zijn bij besluiten die hen aangaan.

Nuances in ervaringen

Het vertrouwen in beleid en politiek en hoe er naar de overheid wordt gekeken, verschilt onder de deelnemers. Een aantal, waaronder oudere deelnemers, spraken hun waardering uit voor de Nederlandse rechtsstaat en sociale tradities. Zij noemden het bemoedigend dat Nederland een lange geschiedenis van sociale democratie en mensenrechten heeft, en dat instrumenten als antidiscriminatiebureaus (RADAR) door de overheid worden gefaciliteerd. “Dat wist ik niet, dat elke gemeente een antidiscriminatievoorziening heeft. De overheid faciliteert RADAR om discriminatie tegen te gaan. Dat is hoopgevend”, zei een deelnemer verrast.

Deze groep heeft nog vertrouwen dat via bestaande structuren verbetering mogelijk is. Andere (vaak jongere) deelnemers waren cynisch en legden de nadruk op zichtbare actie en verandering. Zij voelen zich al te lang onderwerp van beleid en debatten, zonder dat dit leidt tot merkbare vooruitgang in hun positie. Een deelnemster verzuchtte dat ze pas echte verandering ziet “wanneer ik vrouwen met hoofddoek in topfuncties zie bij ASML of in de politiek”, en zou “heel graag meemaken dat Eindhoven eens geen autochtone Nederlandse burgemeester heeft”. Dit geeft aan dat voor deze groep symbolische doorbraken in representatie belangrijk zijn om te geloven dat inclusie serieus genomen wordt. Ook klonk er frustratie over de omgekeerde bewijslast die men voelt: “Waarom moeten wij onszelf laten zien? Waarom is het niet andersom? Waarom moeten wij beoordeeld worden?”, vroeg een deelnemer retorisch, doelend op het gevoel dat moslims steeds moeten aantonen ‘goed genoeg’ te zijn voor de samenleving, in plaats van dat de samenleving onvoorwaardelijk accepteert dat zij erbij horen. Deze uitspraak raakte een snaar bij velen: het constant moeten presteren voor acceptatie vreet aan het vertrouwen in de overheid en politiek.

Verder zijn er nuanceverschillen tussen generaties in omgang met beleid. De eerste generatie arbeidsmigranten heeft bijvoorbeeld weinig politieke betrokkenheid gekend en was minder geneigd te participeren of kritiek te uiten, terwijl de tweede en derde generatie theoretisch opgeleid is, de taal machtig is en haar rechten kent. Deze generatie eist meer invloed en inspraak. Dit ziet de gemeenschap terug in opkomst bij inspraakavonden of deelname aan lokale lijsten: jonge moslims zoeken hun weg naar invloed, maar missen soms rolmodellen of lopen tegen onzichtbare drempels binnen politieke partijen aan. Ook ‘intra-community-verschillen’ spelen mee: Eindhoven kent een

diverse islamitische populatie (Turks, Marokkaans, Somalisch, et cetera) die niet altijd als één stem optreedt. Sommigen voelen zich beter gehoord dan anderen, afhankelijk van bijvoorbeeld netwerken of aanwezigheid van sleutelfiguren. Tot slot bepaalt de huidige politieke context de ervaringen: met de nationale opkomst van rechts-populistische geluiden voelen sommigen extra onzekerheid. “We hebben nu een politicus die zorgwekkend is, maar we gaan niet terug naar de jaren dertig”, zoals één deelnemer stelde. De bereidheid van het lokale bestuur om stelling te nemen tegen zulke polariserende tendensen is iets waar de gemeenschap scherp op let.

Beleidsaanbevelingen beleid en representatie

- **Duidelijke opvolging bij signalen van discriminatie:** Er is behoefte aan een duidelijke opvolging bij signalen van discriminatie, ook binnen de gemeente Eindhoven zelf. Dit betekent dat inzichtelijk moet zijn hoe de opvolging plaatsvindt bij vormen van uitsluiting.
- **Representatie:** Er is te weinig representatie in hogere leidinggevende posities binnen de gemeente. Er dient expliciet aandacht te zijn voor representatie bij benoemingen. Hier kunnen gerichte streefcijfers in gesteld worden. Dit dient ook structureel gemonitord te worden. Het blijft daardoor niet alleen bij intenties, maar er wordt concreet toegewerkt naar doelstellingen.
- **Talent- en leiderschapsprogramma's:** Om daadwerkelijke representatie te bewerkstelligen zijn er binnen de gemeente programma's nodig om talent aan te trekken en door te laten stromen.
- **Netwerken betrekken:** Er zijn verschillende netwerken waarin de nu missende stemmen vertegenwoordigd zijn. Het is belangrijk om als gemeente meer samen te werken met netwerken en deze instanties te betrekken en te raadplegen om stemmen en inspraak te vergroten.

4.4 Nederlands-Nederlandse gemeenschap

In dit hoofdstuk presenteren we de bevindingen uit de bijeenkomsten met de Nederlands-Nederlandse gemeenschap in Eindhoven. We bespreken vier domeinen die prominent naar voren kwamen uit zowel de stadsbrede enquête als de gevoerde gesprekken, namelijk Werk, Wonen, Onderwijs en (semi-)publieke ruimten. Per thema behandelen we de geconstateerde vormen van uitsluiting, bieden we nuance in de gedeelde ervaringen en presenteren we suggesties vanuit de gemeenschap. Dit mondt uit in concrete aanbevelingen voor de gemeente.

4.4.1 Werk

Deelnemers van de Nederlands-Nederlandse gemeenschap maken zelf zelden discriminatie op basis van etniciteit of afkomst op de werkvloer mee. Echter, andere vormen van uitsluiting worden wel herkend zoals uitsluiting van mensen met een beperking. Er is nog te weinig oog voor mensen die een chronische ziekte of beperking hebben. Volgens de Nederlands-Nederlandse gemeenschap kunnen collega's zich ongemerkt buitengesloten voelen, vooral in teams waar de heersende bedrijfscultuur nauwelijks ter discussie wordt gesteld. Het gebeurt meestal niet bewust, maar mensen met een beperking zijn een vaak vergeten groep.

Nuances in ervaringen

Deelnemers zien een verschil tussen lokale en internationale bedrijven, waar inclusie veel meer een doorleefde ervaring is en het gebruikelijk is om met mensen vanuit verschillende achtergronden samen te werken. Pas in vergelijking met meer diverse of internationale teams valt het gebrek aan inclusie op. Ook is het in dit soort organisaties minder vaak onderwerp van gesprek.

Beleidsaanbevelingen voor de gemeente op het domein werk

De volgende aanbevelingen zijn gedaan op het domein Werk:

- **Trainingen:** Faciliteer trainingen voor organisaties die medewerkers alert maken op subtiele vormen van uitsluiting. Denk aan prikkelende trainingen en reflectiesessies – confronteer medewerkers met onzichtbare mechanismen om hen ervan bewust te maken, zoals hoe het is om te leven met een beperking. Mensen moeten soms concrete voorbeelden krijgen om te begrijpen waar letterlijk drempels of obstakels zijn. Dit kan door ruimte te creëren voor openhartige gesprekken op de werkvloer over het ongemak.
- **Inclusie als kernwaarde:** Inclusie blijft voor veel mensen iets op papier, terwijl het door de gemeente uitgedragen zou moeten worden als een onmisbare kernwaarde in het beleid. Uitdragen betekent ook in houding en gedrag en in de omgang met elkaar. Tevens dient het vertaald te worden naar concrete, meetbare doelen.

4.4.2 Wonen

Deelnemers signaleren een steeds meer veranderende samenleving. Er komen mensen in wijken wonen die andere talen spreken en met niet-Nederlandse gebruiken: denk aan het spreken van de Engelse taal en de toegenomen aanwezigheid van expats in bepaalde wijken. Hierdoor is er een

groeïende afstand tussen buurtbewoners; er is steeds minder interactie en onderlinge verbinding, ook vanwege de taal. Het is dan lastig om contact met elkaar te maken. Men leeft vaak naast elkaar in plaats van mét elkaar: *“We leven steeds meer langs elkaar heen.”* Dit uit zich in het gebrek aan spontane ontmoetingen en een gevoel van anonimiteit in de wijk.

Nuances in ervaringen

Deze zogenaamde ‘eilandvorming’ wordt deels verklaard door de neiging om mensen te zoeken die op je lijken - ofwel ‘herkenning’: mensen zoeken gelijkgestemden op. Tegelijkertijd heerst er onzekerheid over veranderingen in de wijk, maar deze gevoelens worden niet direct als discriminatie benoemd. Het is eerder een kwestie van terugtrekken in het vertrouwde omdat men elkaar niet kent. Veel mensen komen en gaan in wijken (bijvoorbeeld expats omdat ze voor een bepaalde tijd verblijven). De stijgende woonprijzen en het tekort aan woningen werd door de deelnemers genoemd als zorg. Jongeren kunnen niet op zichzelf wonen en blijven langer thuis wonen. Er wordt dan ook gezocht naar manieren om toch zelfstandig te kunnen wonen, maar de respondenten ervaren hierin nog weinig mogelijkheden en ontwikkelingen. Een deelnemer wilde in de tuin een plek creëren voor diens kind, maar de gemeente gaf hier geen toestemming voor.

Ook zien deelnemers dat woningen niet altijd toegankelijk zijn voor mensen met een beperking. Ook als het gaat om mensen met een beperking die bijvoorbeeld een eigen parkeerplaats nodig hebben. Dit is deels te wijten aan ruimtegebrek.

Beleidsaanbevelingen voor de gemeente op het domein wonen

- **Ontmoetingsplekken:** Organiseer laagdrempelige, verbindende activiteiten vanuit de gemeente en investeer in toegankelijke ontmoetingsplekken, zoals in buurthuizen. Op die manier krijgen alle buurtbewoners de kans om elkaar te ontmoeten en samen te werken aan bijvoorbeeld een volkstuin. Samen eten is ook een manier om te verbinden.
- **Dialoog:** Faciliteer dialooggesprekken vanuit de gemeente over veranderingen in de wijk. Zorg dat bewoners hun zorgen en ideeën kunnen delen en dat deze serieus worden meegenomen in beleidsvorming, zodat de sociale cohesie wordt versterkt en eilandvorming wordt tegengegaan.
- **Toegankelijkheid in woningen:** Er dient een norm gesteld te worden bij woningen en parkeerplaatsen rondom woningen, rekening houdend met toegankelijkheid voor mensen met een beperking. Men moet zich hier dan ook aan houden.
- **Verruiming woningen:** Door het tekort aan woningen dienen de regels ten aanzien van het verruimen van een bestaande woning versoepeld te worden.

4.4.3 Onderwijs

In het onderwijs worden pesten, groepsdruk en stereotypering als terugkerende problemen genoemd door deze gemeenschap. Ook binnen de schoolmuren wordt de toenemende diversiteit

onder leerlingen opgemerkt. Dit brengt spanningen met zich mee op thema's als LHBTIQA+. Een docent, die deel uitmaakt van een werkgroep om LHBTIQA+-inclusie te vergroten, ervaart juist door bepaalde groepen leerlingen weerstand. Het streven naar inclusie voor de ene groep, kan discriminatie en uitsluiting door andere groepen met zich meebrengen. Sociale media versterken deze dynamiek: grensoverschrijdend gedrag wordt online snel genormaliseerd en sijpelt door naar het klaslokaal. *“Veel gedrag wordt gewoon normaal gevonden, terwijl het dat niet is”*, geeft een deelnemer aan. Denk aan elkaar uitschelden of discrimineren.

Nuances in ervaringen

Juist door de veranderende samenleving is er behoefte aan meer bewustwording op verschillende vlakken. Dit gaat niet alleen over uitsluiting op sociale media of in de klas, maar ook over toegankelijkheid voor leerlingen. Een deelnemer vertelt dat er open ruimtes zijn waar studenten werken, maar niet iedere student kan in zo'n ruimte studeren. Door ook ruimtes te bieden waar mensen kunnen ontprykkelen, is er sprake van inclusie. Door gebrek aan bewustzijn, is er geen urgentie om vanaf het begin onderwijsruimtes of programma's in te richten met input van de mensen die ze moeten gebruiken. Ook digitalisering in het onderwijs kan lastig zijn voor bepaalde leerlingen en ouders.

Beleidsaanbevelingen voor de gemeente op het domein onderwijs

- **Burgerschapsonderwijs:** Versterk burgerschapsonderwijs en mediawijsheid in het onderwijs door actief te investeren in lessen en projecten die dialoog centraal stellen. De gemeente kan hierin een aanjagende rol vervullen.
- **Gedrag norms:** Zorg dat scholen duidelijke gedragsnormen formuleren (zowel voor online als in de klas) en ongewenst gedrag direct bespreekbaar maken, zodat iedereen weet waar hij/zij/die aan toe is. Zorg voor pestprotocollen en betrek ouders en jeugdwerk structureel bij dit proces, zodat er een gezamenlijke verantwoordelijkheid ontstaat voor een veilige en respectvolle schoolomgeving. Ook hier dient duidelijk opgetreden te worden. **Training:** In het onderwijs speelt de docent een grote rol als het gaat om bewustwording. Docenten dienen getraind te worden in het vroeg signaleren van uitsluiting en hoe zij dit bespreekbaar kunnen maken. De gemeente kan hierin een belangrijke rol spelen.

4.4.4 (Semi)publieke ruimtes

In (semi)publieke ruimtes, zoals sportverenigingen, buurthuizen of het openbaar vervoer, merken deelnemers dat informele sociale normen bepalend zijn voor wie zich welkom voelt. Dit gaat niet alleen over toegankelijkheid van gebouwen, maar ook om mensen die niet digitaal vaardig zijn en hierdoor niet altijd kunnen meedoen. Een deelnemer vertelt dat mensen de straat niet op durven, omdat Eindhoven niet overal toegankelijk is (door een stoep of toegang tot een winkel). Of denk aan het willen ontvangen van fysieke in plaats van digitale brieven, maar om dat te regelen een *“QR moeten scannen”*. Deelnemers vinden het positief dat er meer aandacht is voor discriminatie op grond van beperking. Ze zijn blij met het besef dat dit verder reikt dan de openbare ruimte en ook doordringt in bijvoorbeeld de sport. Er zijn alleen nog wel stappen te maken.

Nuances in ervaringen

Bij mensen met een beperking wordt vaak gedacht aan iemand die in een rolstoel zit, of doof of blind is. Echter, er zijn verschillende vormen van beperkingen en deze zijn niet altijd zichtbaar.

Leeftijdscriminatie is ook genoemd als vorm van uitsluiting: *“Mensen gaan infantiel met je om als je ouder wordt.”* Denk aan de manier waarop men aangesproken wordt of aannames die iemand heeft als je ouder bent.

Beleidsaanbevelingen voor de gemeente op het domein (semi)publieke ruimtes

- **Inclusie als speerpunt:** Inclusie dient een expliciet en zichtbaar speerpunt te zijn in het beleid van (sport)verenigingen en culturele instellingen. Zet actief in op de ontwikkeling van regels en praktische initiatieven die diversiteit bevorderen, zodat iedereen echt wordt uitgenodigd om deel te nemen.
- **Lokale identiteit:** In Eindhoven bestaan diverse lokale initiatieven die de gemeenschapsidentiteit en onderlinge verbinding versterken, zoals schrijfwedstrijden, buurtverhalenprojecten, culturele ateliers en wijkgerichte ontmoetingsdagen. Deelnemers benadrukten dat deze initiatieven het meest waardevol zijn wanneer zij in samenwerking met de betrokken gemeenschappen worden ontwikkeld. Het is belangrijk dat de gemeente goede voorbeelden zichtbaar maakt en deze initiatieven actief stimuleert, ondersteunt en faciliteert. Daarnaast wordt geadviseerd dat de gemeente de ontwikkeling en impact van deze initiatieven systematisch monitort.
- **Ontmoeting:** Faciliteer toegankelijke en veilige ontmoetingsplekken in de openbare ruimte, waar mensen zich op hun gemak voelen, zichzelf kunnen zijn en zonder belemmeringen met elkaar in contact komen. Bedenk bij deze ontmoetingsplekken dat er ook ruimte moet zijn voor mensen met een beperking, zoals prikkelarme ruimtes (Dutch Design Week had dit ingericht en werd als voorbeeld genoemd). Denk ook aan de toegankelijkheid in de breedte.

4.5 Joodse gemeenschappen

In dit hoofdstuk presenteren we de bevindingen uit de gesprekken met Joodse Eindhovenaren. Hierbij staan vier domeinen centraal die prominent naar voren kwamen in zowel de stadsbrede enquête als de verdiepende gesprekken: Werk, Wonen, Onderwijs en (semi-)publieke ruimten.

Per thema behandelen we de geconstateerde vormen van uitsluiting, nuances in de persoonlijke ervaringen, suggesties vanuit de gemeenschap en concrete aanbevelingen voor de gemeente. Belangrijke kanttekening: Voor dit onderdeel van het onderzoek is met twee leden van de Joodse gemeenschap gesproken. Dit aantal is onvoldoende om een representatief beeld te schetsen van de ervaringen en meningen die breed in de gemeenschap leven. Verder is er een verschil in achtergrond en oriëntatie tussen de Joods-Nederlandse gemeenschap en de Israëliisch-Nederlandse gemeenschap. Voor een volledig en gedragen beeld is aanvullend onderzoek noodzakelijk.

4.5.1 Werk

De geïnterviewden ervaren op de werkvloer een sterk toegenomen gevoel van voorzichtigheid en terughoudendheid in sociale interacties. Waar men voorheen wellicht open sprak over de eigen Joodse achtergrond, overheerst nu een constante alertheid: men denkt twee keer na voordat men persoonlijke informatie deelt en kiest er vaak bewust voor om de Joodse identiteit niet te benoemen. Vooral gesprekken die raken aan geopolitieke kwesties, zoals het conflict in het Midden-Oosten, worden zoveel mogelijk gemeden uit angst voor spanningen, onbegrip of zelfs subtiele vormen van uitsluiting. Deze terughoudendheid is niet het gevolg van expliciete incidenten, maar wordt gevoed door de steeds aanwezige verwachting dat discussies snel kunnen escaleren of tot ongemakkelijke situaties kunnen leiden. Hierdoor ontstaat een sfeer waarin men voortdurend het idee heeft op eieren te moeten lopen en men zich niet volledig vrij voelt om zichzelf te zijn.

Nuances in ervaringen

De mate waarin deze ervaringen voorkomen, blijkt sterk te variëren per organisatie en teamsamenstelling. In internationaal samengestelde teams, waar diversiteit en openheid vaak meer vanzelfsprekend zijn, voelen de geïnterviewden zich over het algemeen merkbaar veiliger en meer geaccepteerd dan in homogener samengestelde werkomgevingen. In deze laatstgenoemde context heerst sneller een onuitgesproken spanning rond thema's als religie en afkomst, waardoor men zich eerder terugtrekt. Hoewel formeel beleid en officiële regels zelden als discriminerend worden ervaren, zit de echte spanning vooral in informele omgangsvormen en in subtiele sociale codes die bepalen wat wel en niet bespreekbaar is. De impact hiervan is groot: het leidt tot gevoelens van isolatie en het idee dat men in zekere zin continu op zijn hoede moet zijn. Een deelnemer verwoordde het als volgt: *“Not really targeted, but I noticed that I became more cautious... perhaps you're not sharing that openly anymore.” (“Het is niet dat ik een doelwit ben, maar ik ben wel meer op mijn hoede. Ik deel ook niet veel meer openlijk.”)*

Beleidsaanbevelingen voor de gemeente op het domein werk

- **Werkcultuur:** De gemeente zou werkgevers kunnen ondersteunen bij het creëren van sociaal veilige en inclusieve werkculturen, bijvoorbeeld door begeleidingstrajecten aan te bieden, expertise beschikbaar te stellen (zoals via RADAR of samenwerkingspartners) en initiatieven te stimuleren waarin diversiteit, persoonlijke verhalen en veiligheid centraal staan. Op deze manier kan de gemeente bijdragen aan werkomgevingen waar medewerkers zich gezien, gehoord en beschermd voelen.
- **Handreiking:** Ontwikkel als gemeente een officiële handreiking voor organisaties over hoe zij op een constructieve, respectvolle manier kunnen omgaan met geopolitieke spanningen of maatschappelijke gebeurtenissen op de werkvloer. Hiermee biedt de gemeente concrete richtlijnen en hulpmiddelen die werkgevers helpen om moeilijke onderwerpen bespreekbaar te maken, zonder dat dit leidt tot polarisatie, uitsluiting of onderhuidse spanning.
- **Inclusief leiderschap:** Daarnaast zou de gemeente inclusief en normstellend leiderschap kunnen stimuleren, bijvoorbeeld door trainingen aan te bieden, door zichtbaar voorbeeldgedrag te tonen en door duidelijk te communiceren welke waarden Eindhoven belangrijk vindt. Door leidinggevend concrete tools en gespreksinstrumenten mee te geven, kunnen zij niet alleen expliciete uitsluiting aanpakken, maar ook subtielere vormen zoals ontwijkend gedrag of het vermijden van gevoelige onderwerpen. Hiermee kan de gemeente een aanjagende rol spelen in het bevorderen van openheid, veiligheid en solidariteit op de Eindhovense arbeidsmarkt.

4.5.2 Wonen

De geïnterviewden ervaren hun woonomgeving als het domein waar onveiligheid het meest diepgaand en ingrijpend wordt beleefd. Waar het thuis doorgaans een bron van rust en geborgenheid zou moeten zijn, wordt dit gevoel steeds vaker ondermijnd door een groeiende alertheid en terughoudendheid. Zichtbare uitingen van Joodse identiteit, zoals het ophangen van mezoeza's, het dragen van een keppel of het tonen van andere religieuze en culturele symbolen, worden met veel zorg overwogen of uit angst zelfs helemaal vermeden. Deze angst is niet alleen gebaseerd op persoonlijke ervaringen, maar wordt vooral gevoed door het toenemende aantal antisemitische uitingen in de openbare ruimte – zoals antisemitische graffiti, symbolen en vijandige opmerkingen – waardoor het gevoel van dreiging en kwetsbaarheid in de eigen woonomgeving sterk toeneemt.

Nuances in ervaringen

Hoewel niet alle geïnterviewden zelf directe incidenten hebben meegemaakt, ervaren zij wél de impact van een groeiende reeks symbolische en openbare antisemitische signalen. Het gaat onder meer om antisemitische graffiti en bekladdingen, dreigende teksten of symbolen, online vijandigheid, en negatieve politieke of maatschappelijke uitlatingen die zichtbaar of hoorbaar in de omgeving aanwezig zijn. Deze signalen raken diep omdat zij resoneren met het collectieve geheugen van de Joodse gemeenschap, waarin ervaringen van vervolging, onderduik en aanpassing een belangrijke plaats innemen. Daardoor worden huidige ontwikkelingen sneller geïnterpreteerd als waarschuwingstekens. Dit leidt tot een voortdurende onderstroom van onzekerheid: het besef dat zelfs de meest fundamentele veiligheid in de eigen woonomgeving niet vanzelfsprekend is, en dat kwetsbaarheid opnieuw voelbaar wordt in het dagelijks leven. *“Everyone considers their home as a safe environment... and if something happens there, it hits you more”*, aldus een deelnemer.

“Iedereen ervaart diens eigen huis als een veilige omgeving... en als daar iets gebeurt, is het nog ingrijpender.”)

Dit geeft treffend weer hoe diep deze kwetsbaarheid kan insnijden: een inbreuk op het gevoel van veiligheid thuis raakt mensen extra hard, omdat het een plek is waar men zich beschermd en vrij zou moeten voelen.

Beleidsaanbevelingen voor de gemeente op het domein wonen

- **Symbolische uitingen:** Antisemitische uitingen in woonwijken dienen gezien te worden als ernstige veiligheidsincidenten. De deelnemers willen dat er direct en daadkrachtig wordt opgetreden vanuit de gemeente om verdere escalatie te voorkomen.
- **Normstelling:** Volg zichtbaar en snel signalen in de openbare ruimte op, zodat uitingen van haat en discriminatie niet onbeantwoord blijven en bewoners weten dat hun zorgen serieus worden genomen.
- **Ontmoeting:** Ondersteun bewoners actief en proactief, met speciale aandacht voor het voorkomen van verdere sociale isolatie. Door gemeenschapsvorming te stimuleren en door veilige ontmoetingsplekken te faciliteren, voelen mensen zich weer thuis in hun eigen wijk

4.5.3 Onderwijs

Binnen het domein onderwijs komt duidelijk naar voren dat ouders zich genoodzaakt voelen hun kinderen soms specifieke instructies mee te geven om risicovol gedrag in het openbare leven te vermijden. Een sprekend voorbeeld hiervan is volgens een deelnemer het advies aan kinderen om geen Hebreeuws of andere Joodse talen in het openbaar te spreken, uit angst voor negatieve reacties zoals pesten, intimidatie en uitsluiting. Deze voorzorgsmaatregelen zijn niet gebaseerd op feitelijke incidenten, maar worden vaak ingegeven door een onderliggende, voortdurende onzekerheid en de wens om hun kinderen te beschermen tegen mogelijke dreiging – zelfs als die dreiging niet direct tastbaar is. Ouders voelen zich verantwoordelijk om proactief te handelen, omdat zij het risico op kwetsende confrontaties of sociale uitsluiting voor hun kinderen willen minimaliseren.

Nuances in ervaringen

Opvallend is dat de mate van bezorgdheid sterk varieert, afhankelijk van de leeftijd van het kind en de specifieke schoolcontext. Niet alle scholen worden als onveilig ervaren; sommige bieden juist een beschermende omgeving waar openheid en tolerantie heersen. Toch nemen veel ouders uit voorzorg structurele maatregelen, ongeacht eerdere ervaringen op school: *“Kinderen krijgen instructies mee om geen Hebreeuws te spreken. Dat is toch gek?”* Dit gebeurt vaak preventief, vanuit het gevoel *‘je weet maar nooit’*, en niet per se omdat er al sprake is geweest van directe voorvallen.

Dit illustreert hoe diep deze zorgen verankerd zijn in het dagelijks leven van gezinnen en hoever men moet gaan om het gevoel van veiligheid te waarborgen.

Beleidsaanbevelingen voor de gemeente op het domein onderwijs

- **Educatie:** Versterk educatie over antisemitisme en Joodse geschiedenis binnen het onderwijs. Dit vraagt om structurele aandacht in het lesprogramma, zodat leerlingen kennis en begrip ontwikkelen over de impact van antisemitisme en het belang van diversiteit. Hierdoor kunnen scholen een actieve rol spelen in het doorbreken van stereotypen en het voorkomen van discriminatie.
- **Sociale veiligheid:** Ondersteun scholen actief bij het bevorderen van sociale veiligheid en het tijdig signaleren van problemen. Scholen dienen alert te zijn op subtiele vormen van uitsluiting en pesten, en te investeren in deskundige begeleiding, trainingen en het bieden van laagdrempelige meldpunten voor leerlingen en ouders. Positioneer kindveiligheid expliciet als een kernonderdeel van lokaal onderwijsbeleid. Dit betekent dat de bescherming van kinderen tegen discriminatie, haat en intimidatie niet als bijzaak wordt gezien, maar als een fundamentele prioriteit voor de hele onderwijsgemeenschap. Maak van kindveiligheid een zichtbaar en herkenbaar beleidsdoel, zodat elk kind, ongeacht achtergrond, zich thuis en veilig kan voelen op school.

4.5.4 (Semi)publieke ruimtes

Deelnemers geven aan zich in (semi)publieke ruimtes aanzienlijk alerter te voelen dan elders, een voortdurende waakzaamheid die invloed heeft op hun gedrag en beleving van veiligheid. Niet alleen wordt bepaald taalgebruik – zoals Hebreeuws – bewust vermeden, maar ook het tonen van symbolen of het bezoeken van specifieke locaties wordt uit voorzorg achterwege gelaten. Deze zelfopgelegde beperkingen zijn vaak niet het gevolg van directe incidenten, maar van een sluimerende angst voor discriminatie, pesterijen of uitsluiting. Men probeert confrontaties te voorkomen door zich constant aan te passen aan de omgeving, wat leidt tot een gevoel van constante spanning en het idee altijd “*op scherp*” te moeten staan.

Nuances in ervaringen

Sociale media spelen hierin een dubbele rol: ze versterken emoties door snelle verspreiding van negatieve ervaringen of incidenten, maar het zijn vooral de fysieke publieke ruimtes waar de impact het grootst is. De directe ontmoeting met anderen, bijvoorbeeld op straat, in winkels of op het werk, wordt door veel respondenten alleen gewaardeerd wanneer deze als veilig en respectvol wordt ervaren. Er is een breed gedeeld gevoel dat de drempel om vrij deel te nemen aan het publieke leven steeds hoger wordt, juist omdat men niet weet of een ontmoeting uitmondt in een confrontatie. Zoals treffend verwoord door een geïnterviewde: “*You become more cautious, not because something happened, but because it might.*” (“*Je wordt voorzichter, niet omdat er iets is gebeurd maar omdat er iets zou kunnen gebeuren.*”) Deze uitspraak benadrukt het belang van preventie en het voortdurend anticiperen op potentiële risico’s, wat de mentale belasting voor betrokkenen vergroot.

Beleidsaanbevelingen voor de gemeente op het domein (semi)publieke ruimtes

- **Ontmoetingsplekken:** Faciliteer veilige en toegankelijke ontmoetingsplekken waar sociale interactie centraal staat en het risico op confrontatie tot een minimum wordt beperkt. Denk hierbij aan locaties met duidelijke gedragsregels, zichtbare beveiliging en een inclusieve sfeer, zodat alle inwoners zich welkom en beschermd voelen.
- **Toezicht en handhaving:** Implementeer en handhaaf heldere normen, gericht op het tegengaan van antisemitisme, discriminatie en uitsluiting. Dit vraagt om zowel een sterke symbolische houding van de gemeente, als om concrete handhaving door toezichthouders en politie.
- **Normstelling:** Creëer fysieke veilige ruimtes, maar draag ook actief een zerotolerancebeleid uit ten aanzien van haat, intimidatie en discriminatie. Zo kan deelname aan het publieke leven weer als veilig, ontspannen en verbindend worden ervaren door alle inwoners van de stad.

5. Overkoepelende analyse en slotconclusie

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de stadsbrede enquête (fase 2) naast de bevindingen uit de groepsgesprekken (fase 3) gelegd. Door deze triangulatie komen gezamenlijke trends én groepsspecifieke accenten aan het licht. We bespreken de inzichten thematisch – (semi)publieke ruimte, werk, onderwijs, wonen, participatie en representatie – en geven per thema aan wat de enquête toonde en wat de vijf betrokken gemeenschappen (Nederlands-Nederlands, Afro-Nederlands, (Zuid-)Oost-Aziatisch, Islamitisch en Joods) in de gesprekken hebben benadrukt. Zo worden inhoudelijke overeenkomsten en contrasten zichtbaar. We sluiten af met een reflectieve samenvatting over prioriteiten en strategische inzichten voor het gemeentelijk beleid.

Hoofdstuk 3 biedt een breed, kwantitatief onderbouwd overzicht van de ervaren discriminatie, sociale veiligheid, cohesie en beleidsprioriteiten in verschillende Eindhovense gemeenschappen. Uit het onderzoek blijkt dat 24% van alle respondenten in de afgelopen twaalf maanden discriminatie heeft ervaren. Dit stadsbrede gemiddelde laat tegelijkertijd verschillen zien: binnen de Nederlands-Nederlandse gemeenschap ligt dit aandeel op 13%, terwijl sommige minderheidsgroepen percentages van 60 tot 70% rapporteren. De uitkomsten bevestigen dat discriminatie stadsbreed ervaren wordt, maar de aard, intensiteit en context variëren per gemeenschap. Deze verschillen zijn statistisch significant en wijzen op structurele patronen.

5.1 Thema's en hoofdbevindingen

Thema 1: Werk

Gezamenlijke trends: discriminatie op de werkvloer wordt door ruim een kwart van de respondenten ervaren. Werk is, naast de openbare ruimte, het meest genoemde domein waar uitsluiting wordt ervaren. Deelnemers die discriminatie op het werk ervaren, rapporteren significant lagere gevoelens van sociale veiligheid, inclusie en waardering binnen de stad. Zichtbare kenmerken als religie, huidskleur en gender spelen een rol, maar verklaren de verschillen tussen groepen slechts deels.

Groepsspecifieke accenten: in de Nederlands-Nederlandse gemeenschap ervaart 3% discriminatie op de werkvloer. Ter vergelijking: 36% van de Joodse gemeenschap en 38% van de Afro-Nederlandse en (Zuid-)Oost-Aziatische islamitische gemeenschappen rapporteert discriminatie op het werk. Islamitische gemeenschappen noemen afkomst en geloof als belangrijkste gronden; Joodse deelnemers koppelen het vooral aan religieuze identiteit. Nederlands-Nederlandse respondenten rapporteren minder discriminatie op basis van afkomst of geloof, maar vaker op basis van leeftijd, geslacht of seksuele oriëntatie. Ook geven zij vaker aan zich gediscrimineerd te voelen omdat ze 'Nederlands' of 'wit' zijn, wat op een andere interpretatie van discriminatie wijst.

Thema 2: Wonen

Gezamenlijke trends: discriminatie in de eigen woonomgeving heeft de sterkste negatieve samenhang met sociale veiligheid, verbondenheid en het gevoel een waardevol deel van de stad te zijn. Ongeveer een derde van alle respondenten ervaart discriminatie in deze context. Dit effect is sterker dan in andere domeinen, zoals op het werk of in de semipublieke ruimte. Wijken met hoge residentiële mobiliteit en veel huurwoningen scoren structureel lager op sociale cohesie en veiligheid.

Groepsspecifieke accenten: Nederlands-Nederlandse respondenten rapporteren weinig discriminatie in de woonomgeving (6%). Daartegenover ervaart 43% van de Joodse gemeenschap en 53% van Afro-Nederlandse islamitische respondenten discriminatie in de eigen woonomgeving. Joodse respondenten koppelen dit vaak aan indirecte uitingen, zoals sociale media. Nederlands-Nederlandse deelnemers ervaren minder directe discriminatie, maar signaleren een afname van sociale cohesie. Voor alle groepen is de woonomgeving van groot belang, maar de negatieve impact raakt de vier gemeenschappen (Islamitische, Afro-Nederlandse, (Zuid-)Oost-Aziatische en Joodse gemeenschap) aantoonbaar harder.

Thema 3: Onderwijs

Gezamenlijke trends: Onderwijs is een belangrijke context waar discriminatie en uitsluiting wordt ervaren, zij het minder frequent dan in de openbare ruimte en op het werk. Tegelijkertijd wordt onderwijs gezien als een belangrijke plek voor preventie. Discriminatie in het onderwijs draagt bij aan langdurige gevoelens van uitsluiting, juist omdat deze vaak op jonge leeftijd plaatsvinden.

Groepsspecifieke accenten: Binnen de Nederlands-Nederlandse gemeenschap ervaart 1% discriminatie in het onderwijs. Dit percentage ligt hoger bij andere groepen: 22% bij de Joodse gemeenschap, 28% bij (Zuid-)Oost-Aziatische islamitische respondenten, en 32% bij Afro-Nederlandse en Islamitische respondenten. (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschappen benadrukken onderwijsdiversiteit en inclusieve curricula; islamitische respondenten ervaren vooral uitsluiting op basis van religieuze identiteit. Nederlands-Nederlandse respondenten benoemen vooral normvervaging, pesten en groepsdruk. De Joodse gemeenschap is kwantitatief klein, maar aanvullende analyses tonen dat onderwijs vooral wordt benaderd vanuit zorgen over veiligheid en het normaliseren van antisemitisme.

Thema 4: (Semi)publieke ruimte

Gezamenlijke trends: De openbare ruimte is de plek waar discriminatie het vaakst wordt ervaren: ongeveer een derde van alle respondenten rapporteert hier ervaringen. Ook online, met name sociale media, vormen een steeds belangrijker context van uitsluiting. Racistische symbolen en online haatspraak worden stadsbreed als urgente problemen gezien; 74% van de respondenten vindt aanpak van online haatspraak een beleidsprioriteit.

Groepsspecifieke accenten: islamitische gemeenschappen ervaren discriminatie vooral op straat en tijdens het winkelen, met percentages van 50% en hoger. Joodse deelnemers rapporteren relatief vaak discriminatie op sociale media (38%) en hechten veel waarde aan het verwijderen van racistische en antisemitische symbolen in de openbare ruimte (70% noemt dit prioriteit). Nederlands-Nederlandse respondenten ervaren minder directe uitsluiting in (semi)publieke ruimtes (6% op straat), maar steunen opvallend vaak maatregelen tegen discriminatie in de horeca. De prioriteit voor aanpak van online haatspraak wordt breed gedeeld, maar de ervaren urgentie verschilt per gemeenschap.

5.2 Overkoepelende analyse

De resultaten tonen aan dat discriminatie structureel aanwezig is in Eindhoven, maar ongelijk verdeeld. Religieuze identiteit speelt een zelfstandige rol, los van zichtbaarheid van religie. De

woonomgeving is cruciaal voor sociale veiligheid en cohesie. Er is breed draagvlak voor maatregelen tegen online haat en symbolische vormen van discriminatie.

Groepsspecifieke patronen: Minderheidsgroepen ervaren discriminatie vaker, intensiever en op meerdere gronden tegelijk. De Nederlands-Nederlandse gemeenschap hanteert een ander referentiekader, met nadruk op leeftijd, gender en culturele veranderingen.

5.3 Implicaties voor beleid

De bevindingen uit dit hoofdstuk maken duidelijk dat een uniform beleid tegen discriminatie onvoldoende effectief is. Tegelijk zijn er gedeelde zorgen die vragen om een stadsbrede basisaanpak, aangevuld met doelgroep- en contextgerichte interventies per thema. Deze kwantitatieve analyse vormt een stevige brug naar de volgende paragraaf, waar de kwalitatieve verdieping en concrete beleidsaanbevelingen centraal staan.

Voor beleid en interventies betekent dat het aanpakken van discriminatie op buurtniveau cruciaal is om het gevoel van sociale veiligheid, cohesie en het gevoel een waardevol deel te zijn van de Eindhovense samenleving te vergroten. Tegelijkertijd weten we ook uit eerdere onderzoeken dat een sterk en gezond sociaal netwerk (in de buurt) de negatieve effecten van dagelijkse discriminatie kan bufferen (KIS/Movisie, 2025).

5.4 Groepsspecifieke accenten en parallellen

In paragraaf 5.1 en 5.2 werd vooral inzicht gegeven in de omvang en vormen van discriminatie. Deze paragraaf richt zich op hoe de verschillende gemeenschappen in Eindhoven de discriminatie-ervaringen in het dagelijks leven beleven.

5.4.1 Groepsspecifieke accenten per gemeenschap

Afro-Nederlandse gemeenschap

Afro-Nederlandse deelnemers benadrukken de structurele ongelijkwaardigheid en de normalisering van racisme in het dagelijks leven. Discriminatie wordt niet gezien als iets incidenteels, maar als een doorlopend probleem dat zich uitstrekt over verschillende domeinen zoals werk, onderwijs, wonen en de publieke ruimte. Op de arbeidsmarkt komt dit terug in ervaringen met een glazen plafond, microagressies en de noodzaak zichzelf voortdurend te moeten bewijzen. Diversiteitsbeleid wordt vaak als symbolisch ervaren en leidt volgens deelnemers niet altijd tot daadwerkelijke verandering. In het onderwijs ligt de nadruk op stereotypering, lage verwachtingen en het gebrek aan herkenning in lesmateriaal en rolmodellen. De belangrijkste thema's zijn de normalisering van uitsluiting, microagressies, structurele onderwaardering en de sterke behoefte aan representatie en erkenning.

Nederlands-Nederlandse gemeenschap

In de Nederlands-Nederlandse gemeenschap is er geen sprake van uitsluiting op basis van afkomst, maar worden wel andere vormen van discriminatie genoemd zoals leeftijdsdiscriminatie en het uitsluiten van mensen met een zichtbare of minder zichtbare beperking. Er zijn nog steeds veel mensen die door een beperking geen toegang kunnen krijgen tot voorzieningen. De deelnemers

geven aan dat zij zien dat er steeds vaker Engels gesproken wordt en buurten veranderen door de komst van onder andere expats. Elkaar ontmoeten blijft een belangrijk gegeven om elkaars werelden te leren kennen, maar in de praktijk gebeurt dit niet vaak omdat mensen elkaar niet kennen of elkaars taal niet begrijpen. De respondenten vinden bovendien dat onderwijsinstellingen gerichtere aandacht zouden moeten besteden aan taal- en cultuurverschillen, bewustwording creëren over uitsluiting en diversiteit, en ruimte bieden voor gesprekken over maatschappelijke veranderingen. Ook is het belangrijk dat zij samenwerken met ouders en buurtorganisaties, zodat leerlingen binnen én buiten school anderen met diverse achtergronden ontmoeten. Door toegankelijkheid en inclusie te verankeren in het burgerschapsonderwijs kan het onderwijs zo structureel bijdragen aan een meer inclusieve en veilige leeromgeving.

Islamitische gemeenschap

Binnen de Islamitische gemeenschap ligt de focus sterk op discriminatie op basis van religieuze identiteit, met name in werk- en onderwijscontexten. Deelnemers benoemen structurele drempels bij sollicitaties en doorgroeimogelijkheden, evenals twijfels over de objectiviteit bij schooladviezen en stages. Ook ondervertegenwoordiging in bestuurlijke en politieke functies wordt genoemd als reden voor het gevoel dat beslissingen over hen genomen worden zonder hun betrokkenheid, wat leidt tot wantrouwen richting instituties. De kernpunten zijn religieuze identiteit als voornaamste grond voor discriminatie, structurele uitsluiting in werk en onderwijs, en een gebrek aan representatie en politieke zichtbaarheid.

(Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap

Deelnemers uit de (Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap benadrukken vooral onzichtbaarheid en een structurele informatieachterstand. Discriminatie wordt minder expliciet benoemd, maar komt tot uiting in taalbarrières, onbekendheid met gemeentelijke voorzieningen en beperkte participatie. Veel deelnemers geven aan bij aankomst in Nederland of Eindhoven onvoldoende geïnformeerd te zijn over ondersteuning, meldpunten en participatiemogelijkheden. Hierdoor blijft de informatieachterstand bestaan, zelfs bij mensen die al langer in de stad wonen. Er is veel aandacht voor cultuur, taal en erkenning, met de nadruk op co-creatie en het vermijden van symbolisch beleid. De belangrijkste accenten zijn onzichtbaarheid, taalbarrières, een informatie- en participatiekloof en focus op cultuur en erkenning.

Joodse gemeenschap

Binnen de Joodse gemeenschap staat veiligheid centraal. Deelnemers beschrijven een voortdurende waakzaamheid, die hun gedrag beïnvloedt, ook zonder directe incidenten. Vooral in de woonomgeving en (semi)publieke ruimtes wordt het gevoel van basisveiligheid als kwetsbaar ervaren. Ouders geven aan hun kinderen actief instructies te geven om risico's te vermijden, zoals geen Hebreeuws spreken in het openbaar. Sociale media versterken gevoelens van dreiging en polarisatie, terwijl directe discriminatie de grootste emotionele impact heeft. Belangrijke thema's zijn veiligheid en preventief gedrag, symbolische en indirecte vormen van discriminatie, en de bescherming van kinderen als centrale zorg.

5.4.2 Parallellen tussen de gemeenschappen

1. Normalisering van uitsluiting

Alle groepen geven aan dat discriminatie vaak subtiel en genormaliseerd is. Het gaat minder om openlijke incidenten en meer om dagelijkse patronen, aannames en gedrag die zelden worden gecorrigeerd.

2. Beperkte doorwerking van beleid

Er is breed het gevoel dat inclusiebeleid te vaak blijft steken bij intenties en gesprekken, zonder zichtbare consequenties of merkbare verandering. Er is grote behoefte aan terugkoppeling en concrete actie.

3. Onderwijs als sleutel en kwetsbaar domein

Onderwijs wordt door alle groepen gezien als een cruciale plek voor preventie, maar ook als een context waar uitsluiting diepe en langdurige effecten kan veroorzaken, vooral voor kinderen.

4. Publieke ruimte als stressfactor

In (semi)publieke ruimtes ervaren deelnemers verhoogde alertheid, wat leidt tot aanpassingsgedrag, terugtrekking en het vermijden van zichtbaarheid.

5. Behoeftte aan erkenning en betrokkenheid

Alle groepen benadrukken het belang van serieus genomen worden als gesprekspartner. Co-creatie, representatie en structurele terugkoppeling worden gezien als voorwaarden voor vertrouwen.

5.4.3 Samenvattende duiding

Het onderzoek laat zien dat discriminatie en uitsluiting in Eindhoven structureel en ongelijk verdeeld zijn. Hoewel het een stadsbreed vraagstuk betreft, verschillen de aard, intensiteit en impact sterk per gemeenschap en per domein (werk, wonen, onderwijs en (semi)publieke ruimte). Discriminatie ontvouwt zich daarbij vooral subtiel en genormaliseerd, wat leidt tot gedragsaanpassing, terughoudendheid en verminderde participatie. Vooral de woonomgeving en het onderwijs zijn domeinen waar de impact van uitsluiting het grootst is op het gevoel van vertrouwen, veiligheid en het toekomstbeeld van mensen. De belangrijkste opdracht voor de gemeente ligt daarom niet zozeer in het ontwikkelen van nieuw beleid, maar vooral in het maken van scherpe keuzes, het stellen van prioriteiten en het vertalen van bestaande inzichten naar concrete, uitvoerbare acties.

Het is daarbij van belang om de sociale veiligheid in de woonomgeving actief te versterken, snel en zichtbaar te reageren op signalen van uitsluiting, structureel samen te werken met onderwijsinstellingen en onderwijsprofessionals handelingsbekwaam te maken, en van bewustwording te komen tot praktische handelingsperspectieven. Alleen dan kan de genormaliseerde uitsluiting echt worden doorbroken en het vertrouwen in de stad worden hersteld.

Tegelijkertijd zijn er duidelijke overeenkomsten tussen groepen. Alle gemeenschappen benadrukken het belang van sociale veiligheid, de centrale rol van onderwijs als preventieve hefboom, en de noodzaak van duidelijke normstelling en zichtbare opvolging. De woonomgeving en het onderwijs blijken de domeinen waar uitsluiting de grootste impact heeft op vertrouwen, veiligheid en toekomstperspectief.

De kernopgave voor de gemeente ligt daarmee niet in het ontwikkelen van nieuw beleid, maar in het scherp kiezen, prioriteren en doorvertalen van bestaande inzichten naar gerichte en uitvoerbare acties.

Begrippenkader

Islamitische gemeenschap

De Islamitische gemeenschap bestaat uit mensen die de islam aanhangen of zich cultureel verbonden voelen met de islam. Er zijn mensen gesproken uit de volgende herkomstlanden: Turkije, Marokko en Egypte. De Islamitische gemeenschap is géén etnische groep.

Afro-Nederlandse gemeenschap

De Afro-Nederlandse gemeenschap bestaat uit mensen in Nederland met roots in Afrika en/of de Afrikaanse diaspora, die zich identificeren als zwart of Afro-Nederlands. Dit kan onder andere betrekking hebben op: Sub-Sahara Afrika (bijvoorbeeld Ghana, Nigeria, Ethiopië, Eritrea, Somalië, Kaapverdië). Caribisch gebied: Suriname, Curaçao, Aruba, Bonaire, Sint-Maarten.

Joodse gemeenschap

De Joodse gemeenschap bestaat uit mensen die het jodendom aanhangen (religie), zich etnisch of cultureel als Joods identificeren, of afstammen van Joodse families.

Nederlandse gemeenschap

De Nederlandse gemeenschap verwijst naar mensen die zich identificeren als Nederlands, meestal met de Nederlandse nationaliteit, culturele en/of historische verbondenheid met Nederland.

(Zuid-)Oost-Aziatische gemeenschap

Mensen in Nederland met roots in (Zuid-)Oost-Azië en/of de (Zuid-)Oost-Aziatische diaspora. Dit zijn Indische Nederlanders (Indisch-Nederlands), de Molukse gemeenschap, de Indonesische diaspora of de Japanse, Chinese, Vietnamees-Nederlandse gemeenschap.

Arbeidsmigranten

Mensen die primair voor werk naar Nederland komen, vaak in tijdelijke of uitvoerende functies; dit kan zowel EU- als niet-EU-migratie zijn.

Expats

Werknemers die tijdelijk door een buitenlandse werkgever zijn uitgezonden of gedetacheerd naar Nederland, meestal in hooggeleide functies; een informele term.

Internationals

Een paraplubegrip voor alle mensen met een internationale achtergrond in Nederland, zoals arbeidsmigranten, kennismigranten, expats, internationale studenten en hun gezinnen.

Literatuurlijst

Amnesty International Nederland. (2024, maart). *Etnisch profileren is overheidsbreed probleem: Nederlandse overheid moet burgers beschermen tegen discriminerende controles*. Amnesty International Nederland.

Andriessen, I., & Wittebrood, K. (2021). *Discriminatie op de woningmarkt: Een praktijkgericht onderzoek naar de aanpak van discriminatie op de particuliere huurwoningmarkt*. Verwey-Jonker Instituut.

Andriessen, I., Van der Torre, A., & Warmedam, J. (2014). *Discriminatiemonitor 2014: Ervaringen van bevolkingsgroepen met discriminatie*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

Ashley, W. (2014). The angry black woman: The impact of pejorative stereotypes on psychotherapy with Black women. *Social Work in Public Health, 29*(1), 27–34.
<https://doi.org/10.1080/19371918.2011.619449>

Bartels, L. E., & Akkermans, D. (2015). *Radicalisering in perspectief: Een verkenning van de stand van kennis*. Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid.

Brakel, van de, M., & Van de Werfhorst, H. (2021). *Ongelijkheid in het onderwijs: Stand van zaken en beleidsopties*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2024). *Veiligheidsmonitor 2023*. CBS.

Eerste Kamer der Staten-Generaal. (2022). *Gelijk recht doen: Deelrapport arbeidsmarkt*. Eerste Kamer.

Feddes, A. R., Cong, Y., Doosje, B., Mann, L., Van Schaik, A., Chan, J., Kinanthik, T., Jelia, H., & Andriessen, I. (2024). *Onderzoek naar ervaren discriminatie en racisme bij mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst in Nederland*. Universiteit van Amsterdam & Fontys Hogeschool.

Gemeente Eindhoven. (z.d.). *Beleidsplan inclusief samenleven (uitvoeringsprogramma inclusie)*. Gemeente Eindhoven.

Gemeente Eindhoven. (2024, 13 september). *Subsidieregeling inclusief samenleven*. Gemeente Eindhoven.

Gemeente Eindhoven. (z.d.). Buurtkijker Eindhoven. Geraadpleegd op 17 januari 2026, van <https://www.eindhoven.nl/buurtkijker>

Harvard Business Review. (2014). The “angry Black woman” stereotype at work. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org>

Kennisplatform Inclusief Samenleven. (2022). *Inclusief samenleven: Kennis en praktijk*.

KIS/Movisie. (2025). *Aanpak racistisch wegpesten uit de wijk: Een rondje langs de velden*.

Movisie. (2023). *De aanpak van discriminatie in de sociale basis*. Movisie.

NOS. (2021, 10 april). *[Televisiereportage over discriminatie]*. NOS.

NOS Nieuws. (2024, 31 juli). *Discriminatie bij het uitgaan: "Gebeurt veel vaker dan wordt gemeld"*. NOS.

Sanders, K. (2020). *Inclusive leadership and organizational culture*. CHRO.

Sociaal en Cultureel Planbureau. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. SCP

Yassine, Y., Yenga, B., & Badou, M. (2024). *Ongelijkheid in welzijn: Mentale gezondheid van Nederlandse jongeren met en zonder migratieachtergrond*. Verwey-Jonker Instituut.