

Rapportage

# Discriminatieklimaat Groningen 2022

Resultaten 5-meting september 2022



[www.discriminatiemeldpunt.nl](http://www.discriminatiemeldpunt.nl)  
[www.ioresearch.nl](http://www.ioresearch.nl)

# Colofon

**Datum**

November 2022

**Opdrachtgever**

Discriminatie Meldpunt Groningen

**Rapportnummer**

2022/278

**Auteurs**

Carolien Veldkamp  
Roy van der Hoeve

**I&O Research Enschede**

---

Zuiderval 70  
Postbus 563  
7500 AN Enschede  
T (053) 200 52 00  
E [info@ioresearch.nl](mailto:info@ioresearch.nl)  
KvK-nummer 08198802

**I&O Research Amsterdam**

---

Piet Heinkade 55  
1019 GM Amsterdam  
T (020) 308 48 00  
E [info@ioresearch.nl](mailto:info@ioresearch.nl)

# Inhoudsopgave

1. [Inleiding](#)
2. [Samenvatting](#)
3. [Thuis voelen, leefbaarheid en diversiteit](#)
4. [Perceptie van discriminatie](#)
5. [discriminatie-ervaring](#)
6. [Discriminatie tijdens het solliciteren, op werk en de opleiding](#)
7. [Impact van discriminatie](#)
8. [Melden van discriminatie](#)
9. [Discriminatie zien gebeuren bij anderen](#)
10. [Discriminatie Meldpunt Groningen](#)



---

# 1. Inleiding





# Inleiding

## Achtergrond onderzoek

Het Discriminatie Meldpunt Groningen (DMG) is een onafhankelijke organisatie die werkt aan het voorkomen, signaleren en bestrijden van discriminerende uitingen, gedragingen of regelgeving in de provincie Groningen. Het Discriminatie Meldpunt Groningen helpt iedereen in Groningen stad en provincie die slachtoffer is van discriminatie.

Om inzicht te krijgen in het discriminatieklimaat in Groningen heeft het Discriminatie Meldpunt Groningen in 2009, 2012, 2016 en 2018 de Quickscan Discriminatieklimaat uit laten voeren. In 2022 is de Quickscan voor de vijfde keer uitgevoerd.

## Doel onderzoek

Het onderzoek geeft inzicht in het huidige discriminatieklimaat in Groningen en de ontwikkeling hiervan ten opzichte van eerdere jaren (2009, 2012, 2016 en 2018). Met deze inzichten heeft het Discriminatie Meldpunt Groningen opnieuw een basis voor de nadere ontwikkeling van doelgericht en lokaal passend antidiscriminatiebeleid.

## Methode

De werkwijze van het onderzoek was grotendeels gelijk aan de eerdere metingen. Het onderzoek vond plaats via een online enquête onder Groningse leden van twee landelijke panels: het I&O Research panel en het panel van Panelclix. Het veldwerk voor het onderzoek liep van midden tot eind september 2022. Ruim 1.200 inwoners van 18 jaar en ouder deden mee aan het onderzoek en vulden de online vragenlijst in.

Het onderzoek is in 2022 voor de vijfde keer uitgevoerd en de vragenlijst is –ten behoeve van de vergelijkbaarheid –grotendeels gelijk gehouden. Dit jaar hebben we een aantal vragen toegevoegd, onder andere over thuis voelen, leefbaarheid en diversiteit, de perceptie van discriminatie en de verwachtingen die men heeft van het Discriminatie Meldpunt Groningen (DMG). Bij een aantal vragen zijn de antwoordcategorieën uitgebreid of aangepast.

## Weging

Op de data is een weging toegepast naar leeftijd, opleiding en geslacht. Dit betekent dat de verhoudingen naar leeftijd, opleiding en geslacht in de respons zijn teruggebracht naar de werkelijk bestaande verhouding. Op deze manier zijn de resultaten representatief voor de gehele provincie Groningen voor wat betreft deze kenmerken.

## Analyse

In de rapportage worden de uitkomsten waar mogelijk vergeleken met de resultaten van de voorgaande metingen. Verschillen tussen de resultaten van eerdere metingen worden beschreven als deze groter of gelijk zijn dan 3 procent (bij percentages). Er is voor deze gradatie gekozen omdat deze het dichtst in de buurt komt van de standaard betrouwbaarheidsmarge van de resultaten.

Waar mogelijk worden relevante en significante verschillen beschreven in de huidige meting tussen achtergrondgegevens als leeftijd, geslacht, opleiding, herkomst en stedelijk/landelijk gebied.

Indien de percentages niet optellen tot 100 procent, is dit het gevolg van afrondingsverschillen.



---

## 2. Samenvatting

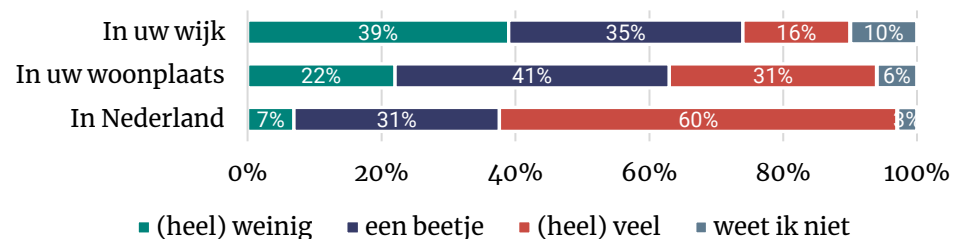


# Samenvatting

## Inwoners voelen zich thuis in hun woonplaats, schatten discriminatie in Nederland hoger in dan dichtbij huis

De meeste Groningers voelen zich veilig en thuis in hun woonplaats. Ook zien we dat inwoners de mate van discriminatie in hun woonplaats en wijk lager lijken in te schatten dan in Nederland. Een meerderheid vindt dat de aanwezigheid van verschillende groepen de samenleving mooier maakt (59%), een kleinere groep (44%) zou het positief vinden als er meer mensen met een andere culturele achtergrond in hun buurt komen wonen. Volgens 10 procent heeft het asielzoekerscentrum in Ter Apel een negatief effect op hun buurt.

Figuur 2.1 Denkt u dat er veel of weinig discriminatie voorkomt in.... ?

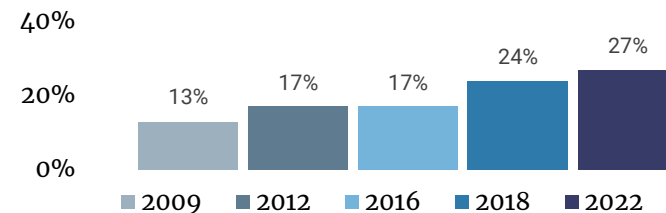


Vier op de tien inwoners denken dat discriminatie is toegenomen de afgelopen vijf jaar, een even grote groep denkt dat het gelijk is gebleven. Twaalf procent verwacht dat het is afgenomen. Een meerderheid van de inwoners ervaart een afname in tolerantie (69%). Sommigen denken dat groepen meer tegenover elkaar komen te staan door maatschappelijke crisissen, anderen denken dat het vooral lijkt alsof discriminatie meer voorkomt vanwege de toegenomen aandacht in de media.

## Ruim een kwart heeft discriminatie meegemaakt

Ruim een kwart van de inwoners geeft aan dat zij gediscrimineerd is de afgelopen 12 maanden (27%). Hoewel de toename ten opzichte van 2018 niet significant is, zien we wel een stijgende trend sinds 2009. De meest genoemde discriminatiegronden zijn leeftijd (25%) en geslacht (22%). Ook handicap/chronische ziekte, inkomen en seksuele intimidatie/seksisme staan in de top vijf. De vaakst genoemde uitingen zijn 'anders behandeld dan anderen' (55%), discriminerende opmerkingen/schelden (37%) en contact vermijden (23%). Op het werk (38%) en in de buurt of op straat (34%) zijn de meest genoemde locaties.

Figuur 2.2 Percentage inwoners dat zelf discriminatie heeft ervaren afgelopen 12 maanden



## Derde heeft discriminatie zien gebeuren bij een ander

Een derde heeft discriminatie bij een ander zien gebeuren (32%), het vaakst op basis van huidskleur (47%) of afkomst (35%), gevolgd door geloof, seksuele geaardheid en kleding/uiterlijk. Ruim vier op de tien greep in bij het incident. Redenen waarom men niet ingrijpt: niet weten wat te moeten doen, niets kunnen doen, niets durven doen of de situatie niet ernstig genoeg vinden.



# Samenvatting

## Bij discriminatie op werk is niemand aanwezig en/of wordt niet ingegrepen

De helft van de Groningers die discriminatie op werk heeft meegemaakt geeft aan dat er geen omstanders waren (46%). Vier op de tien geven aan dat er wel iemand bij was, maar dat niemand ingreep. Bij 12 procent greep wel iemand in, dit is minder dan in 2018 (22%). De meerderheid (71%) is nog steeds werkzaam bij de werkgever of stage waar hij/zij gediscrimineerd werd.

De meerderheid van de inwoners die *geen* discriminatie op werk heeft meegemaakt, zegt dat als ze dit wel zou meemaken, dit zou melden bij een vertrouwenspersoon (62%). Dertien procent zou het bij een discriminatiemeldpunt melden.

## Verschillen tussen groepen

Inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond maakten vaker discriminatie mee. Ook hebben zij vaker het gevoel dat ze meer moeite moeten doen om erbij te horen en voelen ze zich vaker eenzaam. Daarnaast maakten met name inwoners jonger dan 50 jaar, middelbaar en hoger opgeleiden en inwoners uit de stad Groningen discriminatie mee. Zij staan ook positiever tegenover diversiteit in de samenleving. Oudere inwoners (65-plus), mannen en lager opgeleiden schatten de mate waarin discriminatie voorkomt vaker laag in. Groningers met een niet-westerse migratieachtergrond schatten dit juist hoger in. Inwoners die discriminatie hebben zien gebeuren bij anderen, ervaren dit ook vaker zelf.

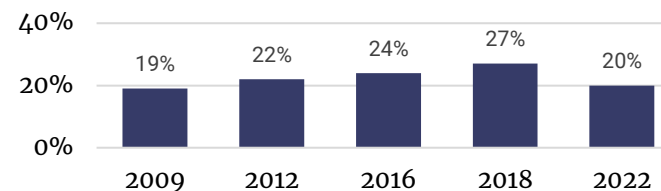


## Driekwart heeft last van de discriminatie-ervaring, meerderheid maakt geen melding

Driekwart van de Groningers die discriminatie hebben meegemaakt, hebben hier (een beetje of veel) last van. Een kwart heeft hier geen last van, dit is meer dan in 2018 en 2016. Acht op de tien zegt dat het bestaan rooskleuriger zou zijn zonder discriminatie.

Toch maakt maar een vijfde van de inwoners met een discriminatie-ervaring hier een melding van (figuur 2.3). Dit is minder dan in 2018 en 2016. De meest genoemde redenen om niet te melden, zijn het niet belangrijk genoeg vinden (41%), denken dat het niet helpt (32%), of er geen aandacht aan willen schenken (27%). Een groep van 8 procent noemt als reden om discriminatie niet te melden dat ze niet weten waar ze het moeten melden.

**Figuur 2.3** Percentage inwoners dat een melding maakt van hun discriminatie-ervaring



## Discriminatie Meldpunt Groningen (DMG) is bekend bij een derde van de Groningers

Een derde kent het Discriminatie Meldpunt Groningen. De bekendheid met het Meldpunt en haar taken is lager dan eerdere jaren. Ook zien we een afname in het aandeel inwoners dat weet hoe ze het meldpunt kan bereiken (25%).



---

### 3. Thuis voelen, leefbaarheid en diversiteit



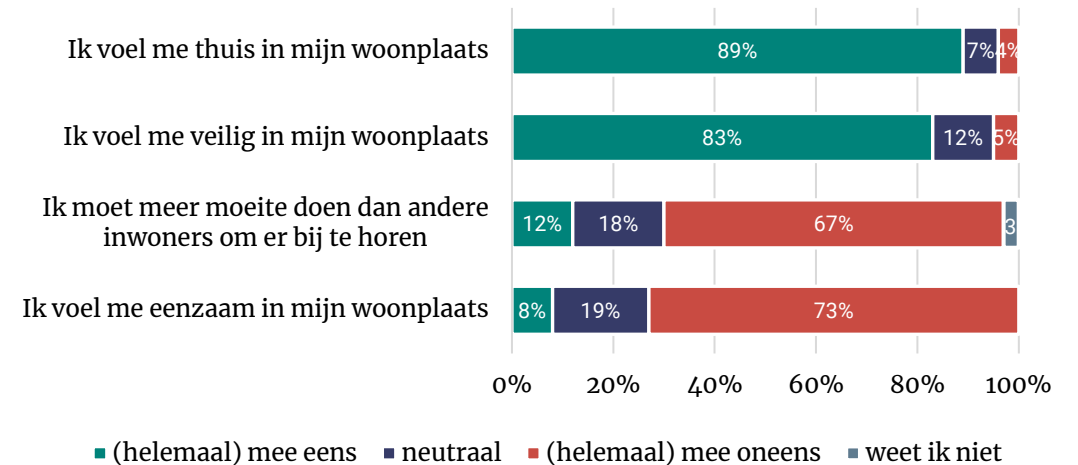
# Thuis voelen

## Meeste inwoners voelen zich thuis in hun woonplaats

De meeste Groningers voelen zich thuis (89%) en veilig (83%) in hun woonplaats. Een kleine groep van 12 procent heeft het gevoel meer moeite te moeten doen om erbij te horen dan andere inwoners. De groep die zich eenzaam voelt in zijn of haar woonplaats is nog iets kleiner (8%). Ongeveer een vijfde staat neutraal tegenover deze twee laatste stellingen, een meerderheid is het hiermee oneens.

Mannen, inwoners van 65 jaar en ouder en hoger opgeleiden hebben minder vaak het gevoel dat ze moeite moeten doen om erbij te horen. Inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond hebben wel vaker dit gevoel. Ook voelen zij zich vaker eenzaam. Hoger opgeleiden voelen zich ook vaker eenzaam in hun woonplaats, maar ook vaker veilig. Inwoners van 65 jaar en ouder voelen zich vaker thuis en minder vaak eenzaam dan jongere inwoners. Tot slot voelen inwoners uit de gemeente Groningen zich vaker thuis en veilig in hun woonplaats dan inwoners uit de overige gemeenten.

Figuur 3.1 Thuis voelen



# Leefbaarheid en diversiteit

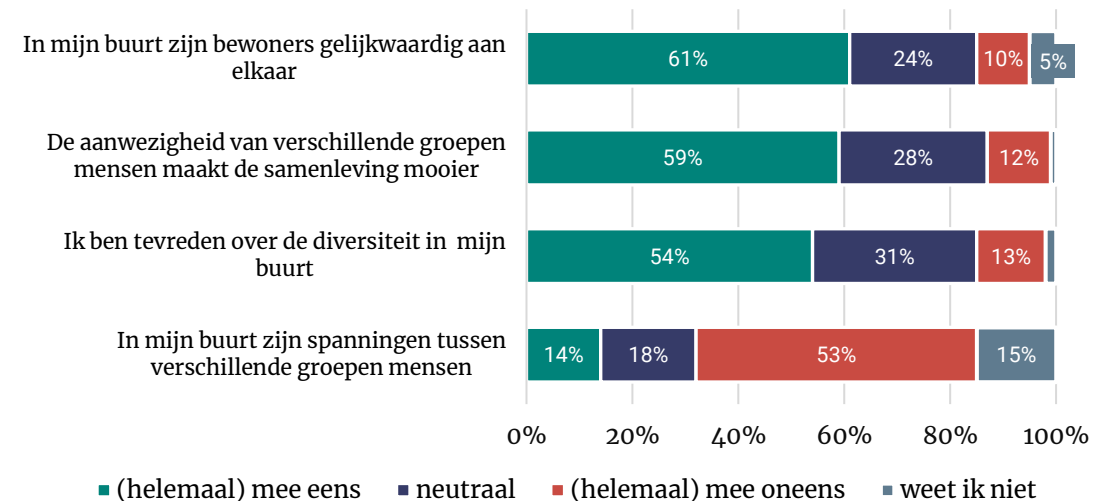
## Kleine meerderheid is positief over diversiteit in de buurt en samenleving

Zes op de tien inwoners zijn van mening dat buurtbewoners gelijkwaardig zijn aan elkaar. Een ongeveer even grote groep vindt dat de aanwezigheid van verschillende groepen mensen de samenleving mooier maakt. Ongeveer een kwart staat hier neutraal tegenover. Iets meer dan de helft is tevreden over de diversiteit in zijn of haar buurt. Een derde heeft hier geen duidelijke mening over. Een kleine groep is het met deze stellingen oneens.

Inwoners tot 50 jaar, middelbaar en hoger opgeleiden, inwoners uit de stad Groningen en zij die discriminatie hebben gezien bij een ander, staan vaker positief tegenover de aanwezigheid van verschillende groepen. Inwoners die zelf **geen** discriminatie hebben meegemaakt, zijn vaak positiever over de diversiteit in de buurt (57%) dan zij die dit wel hebben meegemaakt (47%). Ook vinden zij vaker dat buurtbewoners gelijkwaardig zijn aan elkaar.

Ruim de helft ervaart geen spanningen in de buurt tussen verschillende groepen mensen. Een groep van 14 procent ervaart deze spanningen wel. Inwoners van 65 jaar en ouder en inwoners uit de overige gemeenten vinden minder vaak dat er spanningen zijn tussen groepen in hun buurt. Spanningen worden relatief vaak ervaren door inwoners die discriminatie hebben meegemaakt (23%) of dit hebben zien gebeuren bij een ander (20%).

Figuur 3.2 Stellingen over leefbaarheid en diversiteit



# Leefbaarheid en diversiteit

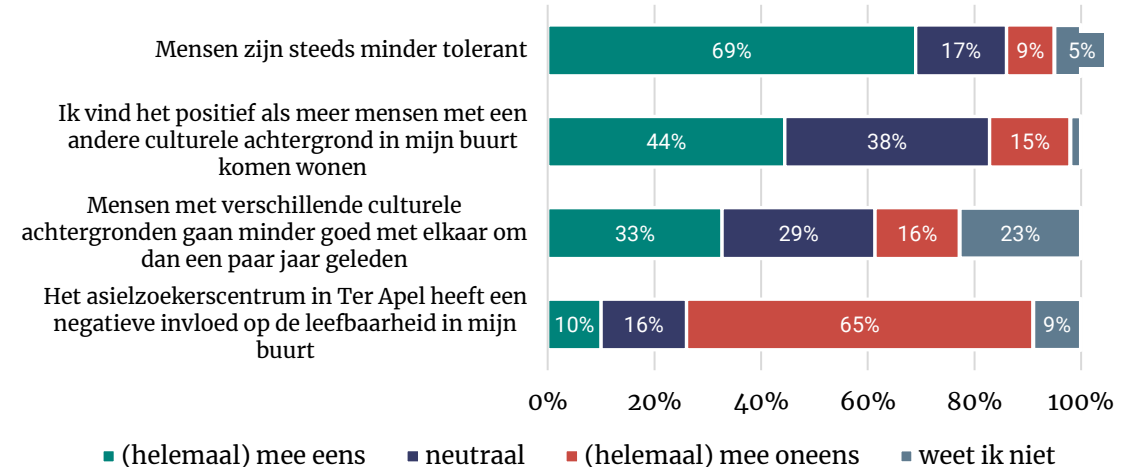
## Meerderheid vindt dat mensen minder tolerant zijn geworden

Zeven op de tien Groningers ervaren steeds minder tolerantie. Een derde vindt dat mensen met verschillende culturele achtergronden minder goed met elkaar omgaan dan een paar jaar geleden. Een kwart weet dit niet, 16 procent is het hiermee oneens. Meer mannen, 50-plussers, lager en middelbaar opgeleiden en inwoners uit andere gemeenten dan Groningen zien een verslechterde omgang en verminderde tolerantie. Daarnaast vinden inwoners zonder migratieachtergrond vaker (34%) dan inwoners met een niet-westerse achtergrond (16%) dat de omgang is verslechterd. Ook inwoners die gediscrimineerd zijn vinden dit relatief vaak (38%).

Minder dan de helft (44%) staat er positief tegenover als er meer mensen met een andere culturele achtergrond in hun buurt komen wonen. Bijna vier op de tien staan hier neutraal tegenover en 15 procent vindt dit geen goed idee. Met name 65-minners, middelbaar en hoger opgeleiden, inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond en zij die discriminatie hebben zien gebeuren vinden het positief als de culturele diversiteit in de buurt toeneemt.

Tien procent vindt dat het asielzoekerscentrum in Ter Apel een negatieve invloed heeft op de leefbaarheid in de buurt. Met name 65-minners, middelbaar en hoger opgeleiden, inwoners uit de stad Groningen en zij die discriminatie hebben gezien staan *positief* tegenover Ter Apel. We zien dat in de meeste gemeenten een groep tussen de 8 en 13 procent vindt dat Ter Apel een negatieve invloed heeft op de buurt. In een aantal gemeenten is dit hoger: Stadskanaal (16%), Pekela (21%), Veendam (22%) en Westerwolde (32%)\*. In Groningen is dit het laagst (8%).

Figuur 3.3 Stellingen over leefbaarheid en diversiteit



\* Vanwege het lage aantal waarnemingen per gemeente zijn deze resultaten vooral indicatief van aard.





---

## 4. Perceptie van discriminatie



# Hoeveelheid discriminatie in Nederland, woonplaats en wijk

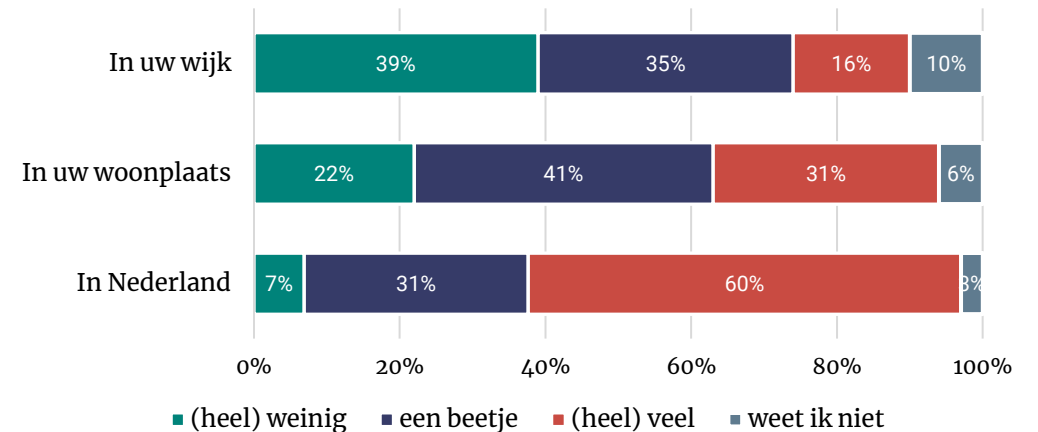
## Vier op de tien inwoners denken dat er weinig discriminatie in hun eigen wijk voorkomt

We zien dat inwoners over het algemeen positiever denken over de hoeveelheid discriminatie dichterbij huis. Zes op de tien Groningers denken dat er in Nederland (heel) veel discriminatie voorkomt, terwijl 16 procent denkt dat dit het geval is in hun eigen woonwijk.

Vier op de tien inwoners denken dat er (heel) weinig discriminatie voorkomt in hun eigen wijk en een vijfde denkt dat er (heel) weinig discriminatie voorkomt in hun woonplaats. Voor Nederland denkt slechts 7 procent dat dit (heel) weinig is. Dertig tot veertig procent denkt dat er een beetje discriminatie voorkomt op deze locaties.

Een aantal groepen hebben vaker het idee dat discriminatie (heel) weinig voorkomt. Dit zijn met name mannen, inwoners van 65 jaar en ouder, en lager opgeleiden. Inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond daarentegen, denken vaker dat discriminatie in Nederland (heel) veel voorkomt.

Figuur 4.1 Denkt u dat er veel of weinig discriminatie voorkomt in.... ?



# Toename of afname van discriminatie

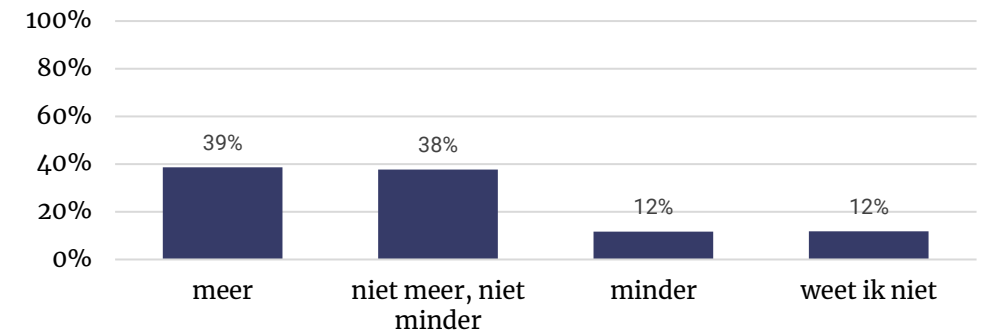
## Meerderheid denkt dat discriminatie is toegenomen of gelijk is gebleven

Ongeveer vier op de tien inwoners denken dat er meer discriminatie voorkomt dan vijf jaar geleden, een even grote groep denkt dat dit niet veranderd is. Twaalf procent denkt dat discriminatie is afgenomen.

Als onderbouwing geven sommige inwoners dat zij merken dat groepen meer tegenover elkaar komen te staan, als gevolg van maatschappelijke problemen en crisissituaties. Ook horen inwoners meer verhalen over discriminatie van mensen in hun omgeving of in het nieuws. Volgens een aantal inwoners lijkt het alsof discriminatie is toegenomen doordat er meer media aandacht voor is.

Meer vrouwen, inwoners van 50 jaar en ouder, lager en midden opgeleiden en inwoners uit overige gemeenten denken dat discriminatie de afgelopen jaren is toegenomen.

Figuur 4.2 Denkt u dat discriminatie minder of meer voorkomt dan vijf jaar geleden?



- “Bevolkingsgroepen (afkomst, inkomen, sociaal) zijn steeds meer tegenover elkaar komen te staan.”
- “Crisis en economische problemen veroorzaken altijd ontevredenheid en zucht naar zondebokken.”
- “De afgelopen jaren hoor ik vaker verhalen over discriminatie-ervaringen van vrienden, collega’s en kennissen met een niet Nederlandse nationaliteit.”
- “Meer immigranten, weinig woonruimte voor starters, ellende door veiligelanders.”
- “Discriminatie is van alle tijden.”
- “Er is meer aandacht voor, dus het lijkt of het meer voorkomt.”
- “Omdat er veel aandacht voor is in de media.”





---

## 5. Discriminatie-ervaring





# Discriminatie-ervaring

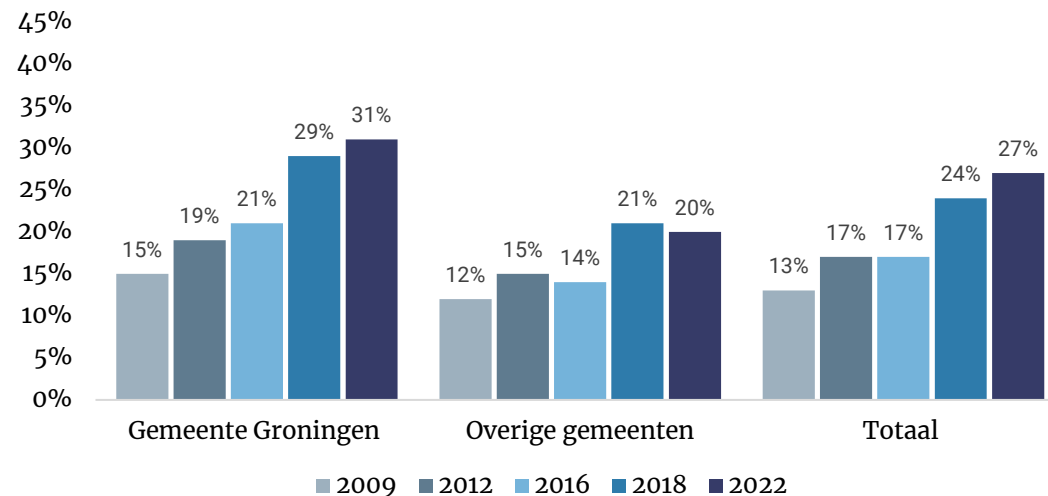
## Ervaren discriminatie stabiel; toename op langere termijn

In 2022 geeft ruim een kwart van de inwoners in de provincie Groningen aan dat zij gediscrimineerd zijn de afgelopen 12 maanden. Hoewel de toename ten opzichte van 2018 niet significant is, zien we op de langere termijn een stijgende trend sinds 2009 (13%). Het aandeel inwoners dat discriminatie heeft ervaren is hoger in de gemeente Groningen (31%) dan in de overige gemeenten (20%).

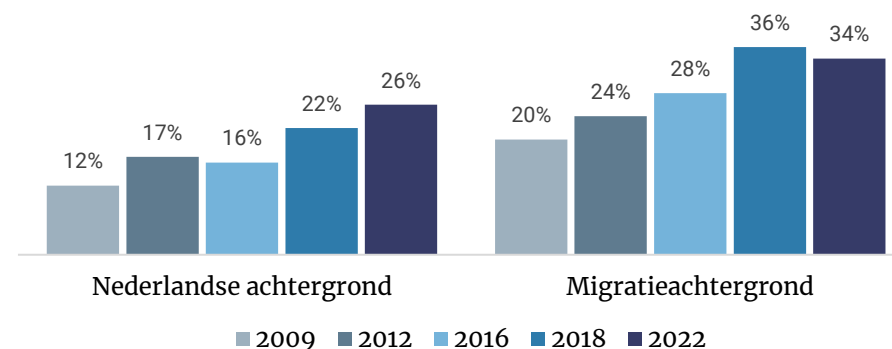
Als we kijken naar herkomst, zien we dat het aandeel inwoners met een migratieachtergrond dat te maken heeft gehad met discriminatie, niet verder is toegenomen (figuur 5.2). Het verschil in discriminatie tussen inwoners met en inwoners zonder een migratieachtergrond is niet significant. Wel hebben inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond vaker te maken met discriminatie (46%) dan inwoners met een Nederlandse (26%) of westerse migratieachtergrond (23%).

Ervaring met discriminatie komt daarnaast vaker voor onder inwoners tot 50 jaar (34%), middelbaar of hoger opgeleiden (29%; 30%) en onder inwoners uit de stad Groningen (31%). Inwoners die discriminatie hebben zien gebeuren bij anderen, ervaren dit ook vaker zelf (44%).

**Figuur 5.1** Percentage inwoners dat zelf discriminatie heeft ervaren in de afgelopen 12 maanden



**Figuur 5.2** Percentage inwoners dat zelf discriminatie heeft ervaren in de afgelopen 12 maanden – met/zonder migratieachtergrond



# Discriminatiegronden

## Leeftijd en geslacht meest genoemde discriminatiegronden

Van de inwoners die discriminatie hebben ervaren, noemt 25 procent leeftijd als discriminatiegrond. Een vijfde noemt geslacht. Hierna volgen handicap/chronische ziekte, seksuele intimidatie/seksisme en inkomen. Als we kijken naar voorgaande metingen, zien we dat leeftijd, geslacht en handicap/chronische ziekte eerder ook vaak werden genoemd. Dit jaar zijn de antwoordopties uitgebreid en is bijvoorbeeld seksuele intimidatie/seksisme toegevoegd.

Vijftigplussers hadden vaker te maken met discriminatie op basis van leeftijd. Vrouwen ondervinden vaker discriminatie op basis van geslacht (35%) dan mannen (6%), net als inwoners jonger dan 50 jaar en hoger opgeleiden. Handicap/chronische ziekte wordt vaker genoemd door middelbaar opgeleiden dan hoger opgeleiden. Inkomen vaker door inwoners tussen de 50 en 64 jaar en middelbaar opgeleiden. Met name vrouwen (23%) en inwoners tot 50 jaar (18%) hebben te maken met seksuele intimidatie.

### Totaal aantal keer gediscrimineerd afgelopen 12 maanden

Van de inwoners met een discriminatie-ervaring, heeft 35 procent dit de afgelopen 12 maanden één of twee keer meegemaakt. Bijna een kwart (23%) heeft dit drie tot vijf keer meegemaakt en vier op de tien (41%) zes keer of vaker.

Tabel 5.1 Top vijf meest genoemde discriminatiegronden\* (n=344)\*\*  
meerdere antwoorden mogelijk

	2009	2012	2016	2018	2022
1	Leeftijd (38%)	Leeftijd (35%)	Leeftijd (35%)	Leeftijd (39%)	Leeftijd (25%)
2	Kleding/ uiterlijk (20%)	Handicap/ziekte (23%)	Geslacht (22%)	Handicap/chronische ziekte (22%)	Geslacht (22%)
3	Handicap/chronische ziekte (17%)	Kleding/ uiterlijk (13%)	Kleding/ uiterlijk (16%)	Geslacht (21%)	Handicap/chronische ziekte (16%)
4	Geslacht (12%)	Geloof (11%), Geslacht (11%)	Handicap/chronische ziekte (16%)	Kleding/ uiterlijk (20%)	Seksuele intimidatie/seksisme (14%)
5	Seksuele gerichtheid (10%)	Seksuele gerichtheid (9%)	Huidskleur/ras (11%)	Inkomen (18%)	Inkomen (13%)

11% noemt een andere grond van discriminatie, zoals:

- “Niet gevaccineerd en dus uitgesloten van de samenleving.”
- “Het zijn van een student, geen recht hebben op energietoeslag.”
- “Ik woon in een dorp met hoofdzakelijk gereformeerde mensen. Als je niet bij deze kerk hoort, tel je niet echt mee.”
- “Mijn ethisch veganisme...”
- “Gewicht”

\* In 2022 zijn de antwoordcategorieën uitgebreid, waardoor de cijfers niet één op één te vergelijken zijn met voorgaande metingen

\*\* Van het aantal inwoners dat discriminatie heeft ervaren (n=344)



# Uitingen van discriminatie

## Ongelijkwaardig behandelen, schelden en contact vermijden

Ruim de helft van de inwoners die discriminatie hebben meegemaakt, geeft aan dat ze anders behandeld werden dan anderen. Daarnaast hebben deze inwoners relatief vaak te maken met discriminerende opmerkingen of schelden (37%) en contact vermijden (23%). Deze laatste uiting van discriminatie is toegenomen ten opzichte van eerdere jaren, terwijl de eerste twee zijn afgenomen.

Een groep van 17 procent heeft te maken gehad met pesten. Bij een even grote groep ging het om toegang weigeren of uitsluiting. Een klein deel heeft te maken met bedreiging, discriminerende uitingen in de media, beschadiging van eigendommen, lichamelijk geweld of discriminerende teksten op muren.

Waar vrouwen vaker te maken hebben met discriminerende opmerkingen of schelden (42%), hebben meer mannen te maken met bedreiging (8%).

Tabel 5.2 Uitingen van discriminatie\* (n=344) meerdere antwoorden mogelijk

	2009	2012	2016	2018	2022
Anders behandeld dan anderen	51%	48%	58%	64%	55%
Discriminerende opmerkingen/schelden	40%	43%	31%	41%	37%
Contact vermijden	30%	16%	17%	18%	23%
Treiteren/pesten	15%	14%	13%	16%	17%
Toegang geweigerd of uitsluiting	-	-	-	-	17%
Discriminerende uitingen in media	4%	5%	5%	7%	9%
Bedreiging	10%	9%	10%	9%	5%
Discriminerende teksten op muren e.d.	1%	2%	2%	4%	3%
Beschadiging of bekladding eigendommen	6%	4%	3%	6%	2%
Lichamelijk geweld	3%	2%	2%	4%	2%
Anders	13%	11%	9%	5%	13%

\* In 2022 is de antwoordcategorie 'toegang geweigerd of uitsluiting' toegevoegd.



# Locatie van discriminatie

## Ruim een derde maakt discriminatie mee op werk of op straat

De discriminatie vond bij vier op de tien inwoners op het werk plaats en voor een derde in de buurt of op straat. Discriminatie in de privésfeer (vrienden of familie), tijdens het uitgaan of tijdens het winkelen heeft een vijfde van de inwoners die zijn gediscrimineerd meegemaakt. Een kleiner deel ervaarde discriminatie bij het solliciteren (14%), bij (overheids)diensten (13%) of in de zorg (12%). Acht procent noemt een andere locatie, zoals op vakantie, in het openbaar vervoer, in het verkeer of in een hotel.

Figuur 5.3 Locatie van discriminatie\* (n=344) meerdere antwoorden mogelijk



\* In 2022 zijn de antwoordcategorieën aangepast, daardoor is geen vergelijking met eerdere metingen te maken





---

## 6. Discriminatie tijdens het solliciteren, op werk en de opleiding



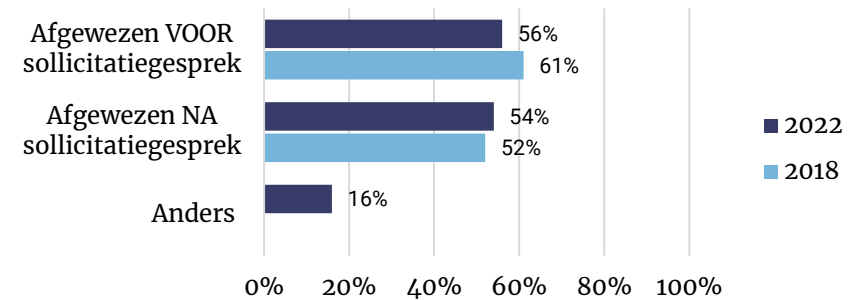
# Discriminatie tijdens solliciteren

## Driekwart weet zeker dat afwijzing te maken had met discriminatie

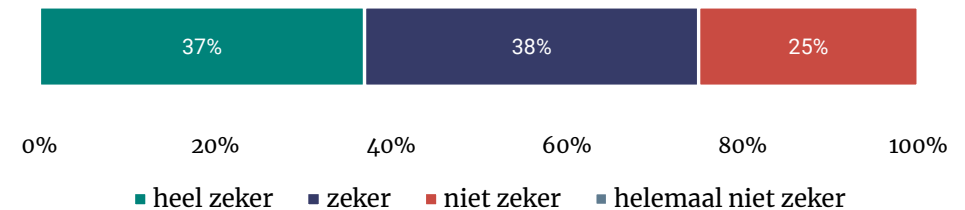
Veertien procent van de inwoners met een discriminatie-ervaring had te maken met discriminatie tijdens het solliciteren. Het aandeel inwoners dat is afgewezen voorafgaand aan het sollicitatiegesprek (56%) is ongeveer even groot als het aandeel dat is afgewezen ná het gesprek (54%). Een aantal mensen geven (ook) aan dat het op een ander moment plaatsvond, bijvoorbeeld tijdens het gesprek of dat ze door diversiteitsquota werden uitgesloten.

Een meerderheid van 75 procent weet (heel) zeker dat de afwijzing te maken had met discriminatie. Een kwart weet dit niet zeker. Niemand geeft aan dit helemaal niet zeker te weten.

**Figuur 6.1** Discriminatie tijdens het solliciteren (n=46)\*  
Meerdere antwoorden mogelijk



**Figuur 6.2** Hoe zeker weet u dat uw afwijzing te maken had met discriminatie / ongelijke behandeling? (n=46)\*



\* Van het aantal inwoners dat discriminatie tijdens het solliciteren heeft meegemaakt (n=46). Vanwege het lage aantal waarnemingen zijn deze resultaten vooral indicatief van aard.



# Discriminatie tijdens solliciteren

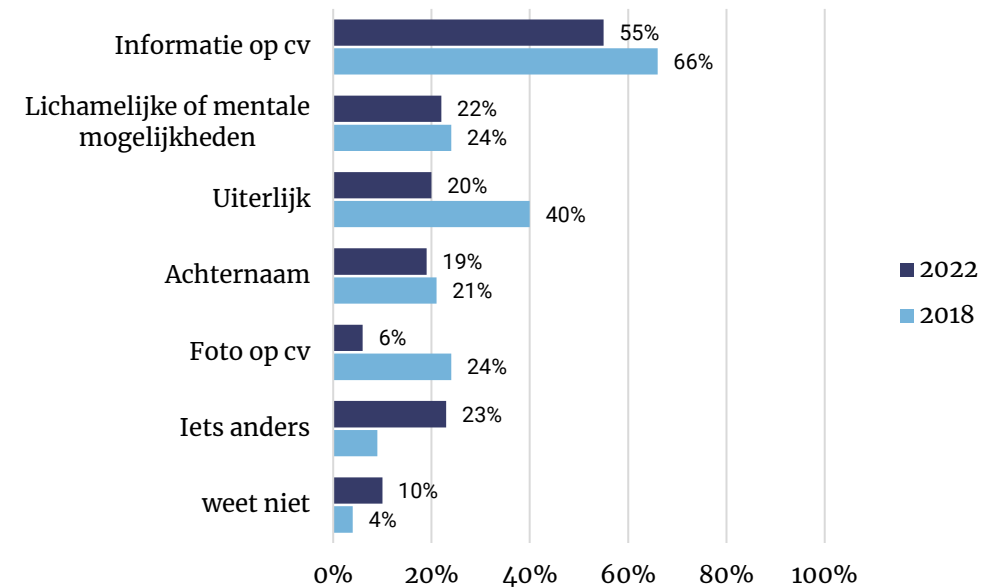
## Discriminatie bij ruim de helft gebaseerd op het cv

Men denkt met name dat de discriminatie tijdens het solliciteren gebaseerd was op informatie op hun cv (55%). Hierna volgen lichamelijke of mentale mogelijkheden (22%). Een vijfde denkt dat het gebaseerd was op hun uiterlijk, een afname ten opzichte van 2018 (40%). Een even grote groep denkt dat het komt door hun achternaam. Slechts 6 procent vermoedt dat dit komt door de foto op hun cv.

Een kwart geeft aan dat de discriminatie ergens anders op gebaseerd was. Dit was in 2018 nog geen antwoordcategorie. Antwoorden die inwoners hierbij geven zijn onder andere religie, geboorteland ouders en leeftijd. Corona is één keer genoemd als reden, namelijk vaccinatiestatus.

- *“Tijdens het gesprek verteld over het respecteren van andersdenkenden. De volgende dag werd ik gebeld dat mijn identiteit niet overeen kwam met dat van hen, dus ik werd niet aangenomen.”*
- *“Het vragen van vaccinatiestatus op sollicitatiegesprek.”*
- *“Open zijn over mijn geaardheid.”*

Figuur 6.3 Waar denkt u dat deze discriminatie / ongelijke behandeling op was gebaseerd?\*(n=46)\*\*



\* De antwoordcategorie 'lichamelijke of mentale mogelijkheden' was in 2018 'fysieke gesteldheid'.

\*\* Van het aantal inwoners dat discriminatie tijdens het solliciteren heeft meegemaakt (n=46). Vanwege het lage aantal waarnemingen zijn deze resultaten vooral indicatief van aard.



# Discriminatie op werk

## In de meeste gevallen wordt er niet ingegrepen bij discriminatie

Een deel van de Groningers heeft te maken gehad met discriminatie op het werk of op de stageplek. Dit zijn meer vrouwen (44%) dan mannen (29%) en inwoners die wel eens discriminatie bij anderen zagen (44%).

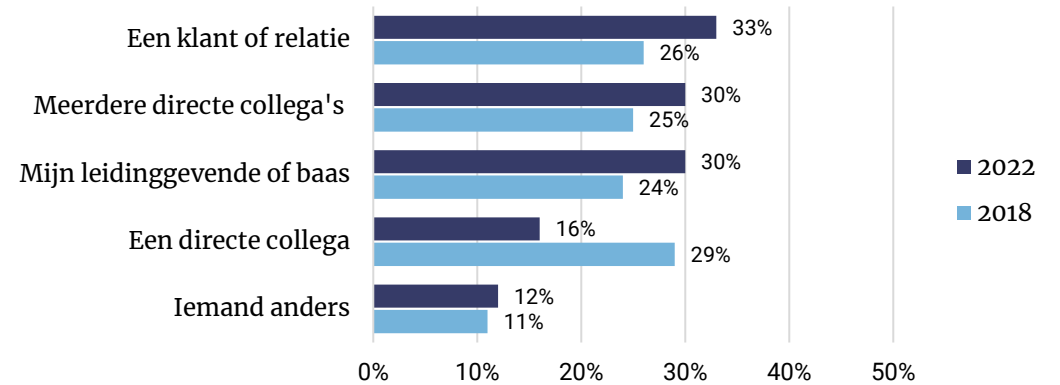
Een derde van hen werd gediscrimineerd door een klant of relatie (33%), gevolgd door meerdere directe collega's (30%) en de leidinggevende (30%). Deze percentages zijn hoger dan in 2018. Een groep van 16 procent werd door één directe collega gediscrimineerd, minder dan in 2018 (29%).

In bijna de helft van de situaties waren er geen omstanders (46%). Vier op de tien geven aan dat er wel iemand bij was, maar dat er niet werd ingegrepen. Bij 12 procent greep er iemand in. Dit aandeel is kleiner dan in 2018, toen een vijfde aangaf dat er iemand ingreep.

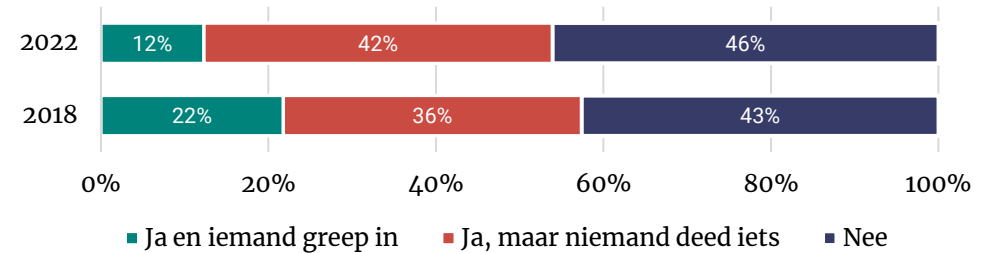
### Meerderheid nog steeds werkzaam bij werkgever

De meerderheid (71%) is nog steeds werkzaam bij de werkgever of stage waar hij/zij gediscrimineerd werd. Dit aandeel is gelijk aan 2018 (72%).

**Figuur 6.4** Discriminatie op het werk of de stageplek, door wie? (n=136)\*  
Meerdere antwoorden mogelijk



**Figuur 6.5** Omstanders bij discriminatie op de werkvloer (n=136)\*



\* Van het aantal inwoners dat discriminatie op het werk/stageplek heeft meegemaakt (n=136)<sup>24</sup>



# Discriminatie tijdens solliciteren en op werk voorkomen

Inwoners die discriminatie hebben ervaren tijdens het solliciteren en/of op het werk, hebben een toelichting gegeven wat volgens hen helpt om discriminatie in deze situaties te voorkomen.

Aandacht voor (onbewuste) discriminatie, trainingen om bewustwording te creëren en streng optreden worden genoemd. Ook anoniem solliciteren en een gelijke hoeveelheid zwangerschapsverlof voor mannen en vrouwen wordt genoemd.

## Discriminatie op de werkvloer voorkomen

- *“Aandacht ervoor, bespreekbaar maken, duidelijke visie vanuit het management hierop.”*
- *“Strenger optreden bijv. ontslag op staande voet.”*
- *“Ik denk dat vooral bewustwording helpt, veel mensen hebben niet door dat ze discrimineren.”*
- *“Meer training om bewustzijn te creëren voor diversiteit op werk”*
- *“Aantal weken zwangerschaps-/ouderschapsverlof voor mannen en vrouwen gelijk trekken, of zelf laten indelen.”*

## Discriminatie tijdens solliciteren voorkomen

- *“Blind solliciteren en elke sollicitant exact dezelfde vragen stellen en hetzelfde gesprek voeren, daaruit de meest geschikte kandidaat selecteren.”*
- *“Persoonsgegevens en CV/motivatatie scheiden. Persoonsgegevens zijn voor HR en de motivatie en het CV voor inhoudelijke behandelaars van de vacature.”*
- *“Uitzoeken wat de oorzaak is in het denken van mensen en gesprekken stimuleren hierover.”*
- *“Voorlichting en het wegnemen van vooroordelen.”*
- *“Afschaffen van diversiteitsquota.”*
- *“Bedrijven compenseren zodra een vrouw met zwangerschapsverlof gaat.”*





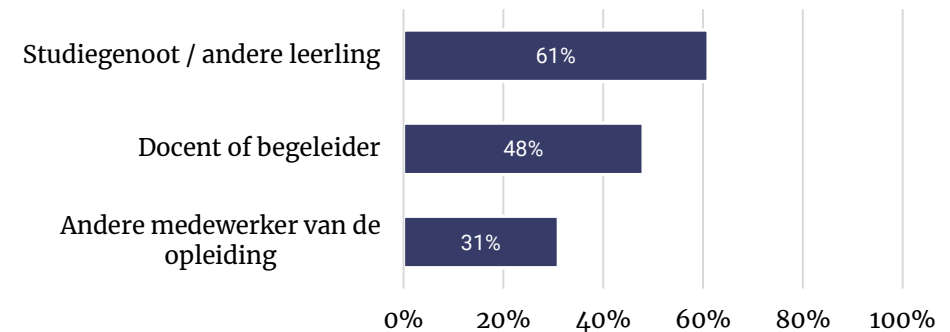
# Discriminatie op de opleiding

## Discriminatie meestal door studiegenoten, meestal niet ingegrepen

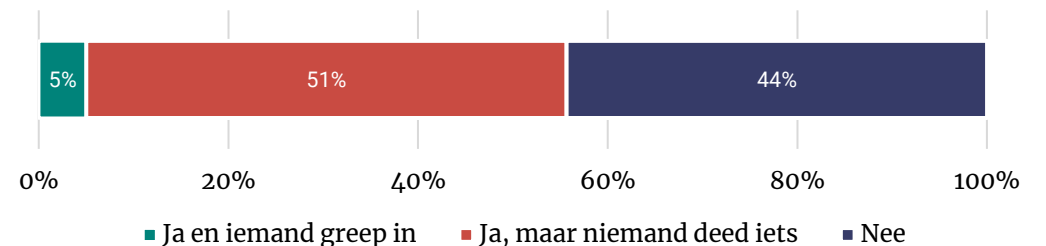
Een klein deel van de inwoners met discriminatie-ervaring heeft dit op de opleiding meegemaakt (8%). Bij een meerderheid gebeurde dit door een studiegenoot of andere leerling. De helft werd gediscrimineerd door een docent of begeleider, een derde door een andere medewerker van de opleiding.

In veruit de meeste gevallen werd er niet ingegrepen door iemand. In 44 procent van de gevallen was er ook niemand bij aanwezig. In helft van de gevallen was er wel iemand aanwezig, maar werd er niet ingegrepen. Vijf procent heeft meegemaakt dat iemand ingreep.

**Figuur 6.6** Discriminatie op de opleiding, door wie? (n=28)  
Meerdere antwoorden mogelijk



**Figuur 6.7** Omstanders bij discriminatie op de opleiding (n=28)



\* Van het aantal inwoners dat discriminatie op de opleiding heeft meegemaakt (n=28).  
Vanwege het lage aantal waarnemingen zijn deze resultaten vooral indicatief van aard.



---

# 7. Impact van discriminatie



# Impact van discriminatie

## Driekwart heeft last van zijn of haar discriminatie-ervaring(en)

Driekwart van de inwoners die discriminatie heeft meegemaakt in de afgelopen 12 maanden, heeft hier last van. De helft heeft een klein beetje last hiervan, 21 procent in enige mate en 6 procent in hoge mate. Relatief veel mannen en 65-plussers hebben in hoge mate last van de ervaren discriminatie.

Het aandeel gediscrimineerden dat hier geen last van heeft (23%) is groter dan in 2018 (16%) en 2012 (19%).

Voor 64 procent beïnvloedt discriminatie hun leven, in hoge mate (5%), enige mate (18%) of een klein beetje (41%). Voor een derde heeft discriminatie geen invloed op hun leven.

Een grote meerderheid van 80 procent geeft aan dat hun bestaan er rooskleuriger uit zou zien zonder discriminatie. Voor een deel geldt dit in hoge mate (16%), enige mate (34%) of een klein beetje (30%). Voor 20 procent is dit niet het geval, iets meer dan in 2018 (14%). Relatief veel 65-plussers geven dit aan.

Tabel 7.1 Impact van discriminatie (n=342)\*

		In hoge mate	In enige mate	Klein beetje	Niet
<b>Last van discriminatie</b>	2009	5%	19%	47%	29%
	2012	10%	25%	41%	25%
	2016	9%	23%	49%	19%
	2018	14%	22%	48%	16%
	2022	6%	21%	50%	23%
<b>Discriminatie beïnvloedt leven</b>	2009	4%	16%	28%	52%
	2012	6%	17%	32%	46%
	2016	6%	18%	37%	39%
	2018	14%	20%	33%	33%
	2022	5%	18%	41%	36%
<b>Bestaan rooskleuriger zonder discriminatie</b>	2009	21%	32%	25%	22%
	2012	24%	28%	29%	19%
	2016	25%	30%	28%	18%
	2018	25%	30%	30%	14%
	2022	16%	34%	30%	20%

- “Minder zelfvertrouwen door ongelijke behandeling op werk.”
- “Geeft mij een gevoel van afwijzing en niet geaccepteerd worden. Onzichtbaar voelen, of gevoel van besmettelijk zijn.”
- “Ik voel mij minder waard dan anderen.”
- “Geen gevolgen, ik ben veilig in mezelf.”

\* Van het aantal inwoners dat discriminatie heeft meegemaakt (n=342)



---

## 8. Melden van discriminatie



# Melden van discriminatie

## Minder meldingen van discriminatie

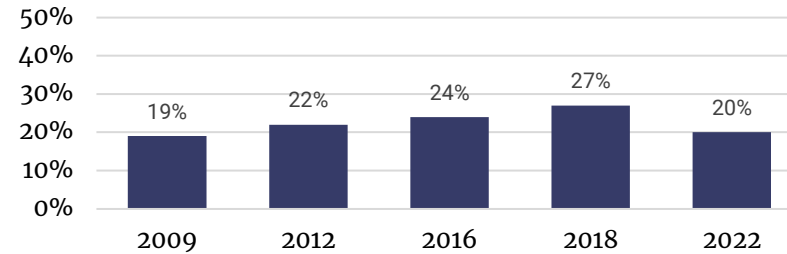
Eén op de vijf maakt een melding van de discriminatie-ervaring. Dit aandeel ligt lager ten opzichte van 2018 en 2016, maar komt overeen met de jaren ervoor. Men maakt een melding bij een vertrouwenspersoon op het werk (7%), de politie (5%) of een discriminatiemeldpunt (2%). Tien procent noemt een andere instelling of persoon zoals vrienden, collega's of leidinggevende, vakbond of een zorgprofessional.

Acht op de tien maken geen melding na een discriminatie-incident. Dit komt vaker voor onder hoger opgeleiden dan onder middelbaar opgeleiden, en onder Groningers die discriminatie bij anderen meemaakten. Net als eerdere jaren vindt de grootste groep (41%) het niet belangrijk genoeg om te melden. Bijna een derde geeft aan dat melden niet helpt, dit noemt men vaker dan in 2018. Een kwart wil geen aandacht schenken aan het incident en 18 procent vindt melden te veel moeite. Vijftien procent noemt een andere reden zoals dat het niet ernstig genoeg was in hun ogen of dat ze het niet konden bewijzen.

Het zijn relatief veel mannen die aangeven dat melden niet helpt, terwijl vrouwen vaker vinden dat het niet belangrijk genoeg is. Dit geldt ook voor 50-minners. Deze laatste groep benoemt daarnaast dat melden te veel tijd kost. Hoger opgeleiden geven relatief vaak aan dat ze niet weten waar ze moeten melden.



**Figuur 8.1** Melden van discriminatie (n=342)\*



**Tabel 8.1** Reden voor niet melden van discriminatie (n=269)\*\*

	2009	2012	2016	2018	2022
Niet belangrijk genoeg	32%	36%	32%	40%	41%
Melden helpt niet	24%	20%	31%	24%	32%
Wil er geen aandacht aan schenken	30%	22%	23%	35%	27%
Kost me te veel tijd/moeite	10%	14%	10%	13%	18%
Zelf opgelost	17%	8%	10%	11%	14%
Weet niet zeker of het discriminatie was	9%	7%	9%	8%	9%
Weet niet waar ik kan melden	9%	6%	7%	6%	8%
Bang voor de gevolgen	6%	2%	8%	4%	6%
Andere reden	3%	9%	11%	9%	15%

### Melding bij vertrouwenspersoon op werk

Zeven procent heeft een melding bij een vertrouwenspersoon op het werk gemaakt. In een aantal gevallen vond er een gesprek plaats met de betrokken collega's of werd er een luisterend oor geboden. Een deel geeft aan dat er in de ogen van melder niet altijd goed is omgegaan met de melding: "Een erg lichtzinnig gesprek met de verantwoordelijke. En daarna verder weinig."

\* Van het aantal inwoners dat discriminatie heeft meegemaakt (n=342)

\*\* Van het aantal inwoners dat discriminatie niet heeft gemeld (n=269)



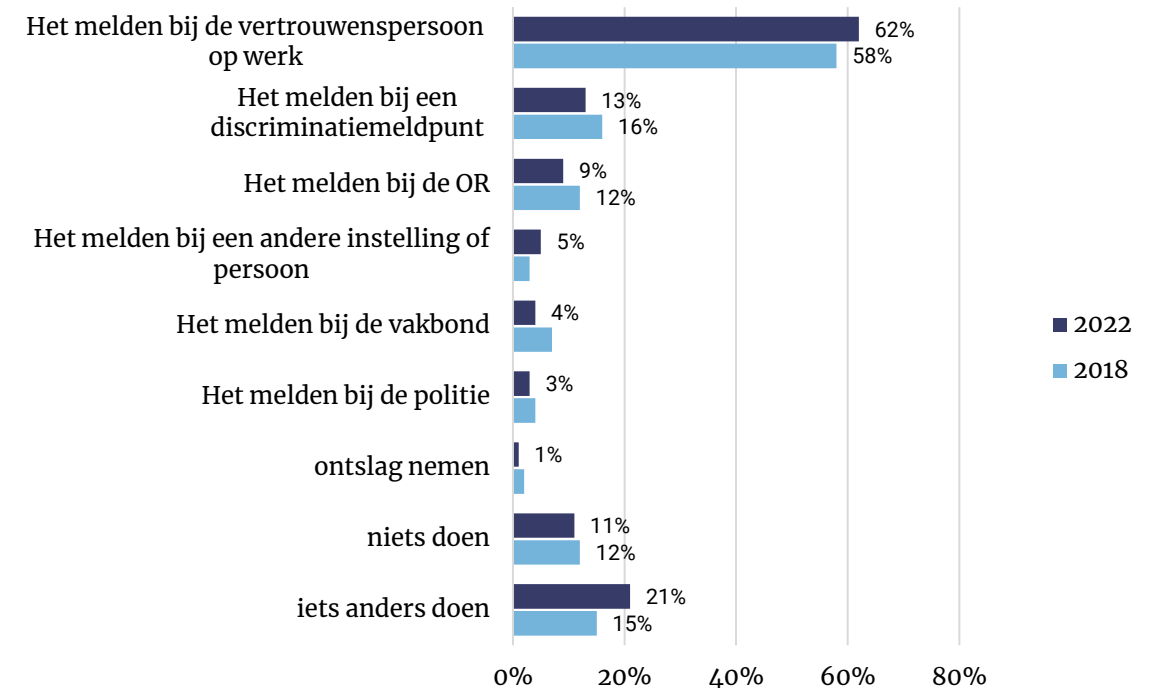
# Melden van discriminatie op de werkvloer

## Zes op de tien zeggen naar vertrouwenspersoon te stappen

We vroegen aan inwoners zonder een discriminatie-ervaring op werk of stage, wat zij zouden doen bij het meemaken van discriminatie op de werkvloer. Bijna negen op de tien zou actie ondernemen, waar de grootste groep (62%) zegt, net als in 2018, een melding te maken bij de vertrouwenspersoon. Een kleiner deel zou het melden bij een discriminatiemeldpunt (13%) of bij de OR (9%). Een vijfde doet iets anders, met name het in gesprek gaan met de betrokkenen wordt hier genoemd of zelf ingrijpen.

Met name inwoners van 65 jaar en ouder zouden het melden bij een discriminatiemeldpunt (20%) of bij de politie (7%). Inwoners jonger dan 50 jaar zouden het vaker melden bij een vertrouwenspersoon op werk (70%). Lager opgeleiden zouden het vaker bij een meldpunt doorgeven en ook vaker niets doen (23%). Middelbaar en hoger opgeleiden zouden vaker kiezen voor de vertrouwenspersoon, een andere instelling of iets anders doen. Inwoners uit overige gemeenten zouden vaker kiezen voor het melden bij de OR dan inwoners uit de stad Groningen. Tot slot geven inwoners die discriminatie hebben gezien, vaker aan dat zij naar de vertrouwenspersoon zouden stappen.

Figuur 8.2 Wat zou u doen als u discriminatie op de werkvloer zou meemaken? (n=1.114)\*



\* Van het aantal inwoners dat geen discriminatie op de werkvloer of stageplek heeft meegemaakt (n=1.114)



---

## 9. Discriminatie zien gebeuren bij anderen



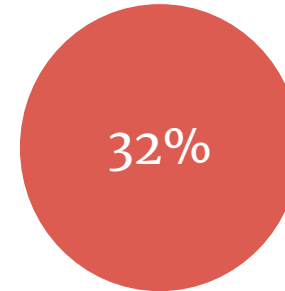
# Discriminatie zien gebeuren bij anderen

## Een op drie maakt discriminatie van dichtbij mee in Groningen

Eén op de drie Groningers heeft discriminatie meegemaakt bij anderen in het afgelopen jaar. Zij zien het meest discriminatie op basis van huidskleur (47%) en afkomst (35%) op afstand gevolgd door geloof/godsdiens (19%), seksuele geaardheid en kleding/uiterlijk (beiden 16%). Inwoners tot 50 jaar zien relatief veel discriminatie in hun omgeving, net als hoger opgeleiden, inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond en inwoners in de stad Groningen.

### Impact van discriminatie zien gebeuren

- *“Boos en verdrietig en meer naar binnen gekeerd, want ik wil zelf niet uitgescholden worden.”*
- *“Creëerde een gevoel van onrechtvaardigheid.”*
- *“Een gevoel van oneerlijkheid gegeven, ongeloof en boosheid.”*
- *“Gevoel van teleurstelling.”*
- *“Ik vond dat erg naar, maar gezien de toenemende criminaliteit in de maatschappij en in het openbaar heb ik er niets van durven zeggen.”*



heeft discriminatie zien gebeuren bij iemand anders de afgelopen 12 maanden\*

Tabel 9.1 Top 5 redenen van discriminatie gezien bij anderen (n=421)\*\*

2022	
1	Huidskleur (47%)
2	Afkomst (35%)
3	Geloof/godsdiens (19%)
4	Seksuele gerichtheid / geaardheid (16%)
5	Kleding en/of uiterlijk (16%)

\* Vanwege een gewijzigde vraagstelling is hier geen vergelijking mogelijk met eerdere jaren.

\*\* Van het aantal inwoners dat discriminatie heeft gezien

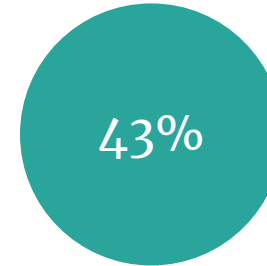


# Ingrijpen bij discriminatie

## Vier op de tien grijpen in bij het zien van discriminatie

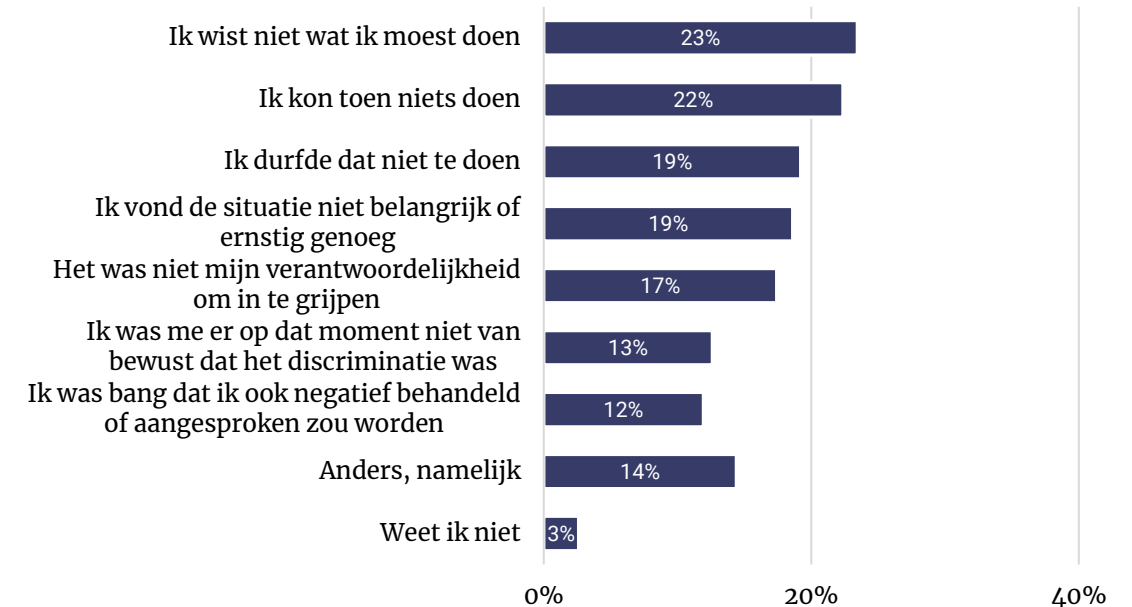
Van de Groningers die discriminatie meemaakten bij een ander, heeft 43 procent ingegrepen bij het incident. Relatief veel inwoners van 50 jaar en ouder en inwoners buiten de stad grijpen in als zij het zien gebeuren. Er wordt vooral verbaal ingegrepen: men spreekt de betrokkene(n) erop aan, maakt er een opmerking over en/of ondersteunt het slachtoffer.

Een iets groter deel (48%) greep niet in bij situatie waar zij discriminatie meemaakten. Hij/zij wist niet goed wat te doen (23%), kon op dat moment niets doen (22%) of durfde niet in te grijpen. Een deel vond de situatie niet belangrijk of ernstig genoeg (19%) of vond het niet zijn of haar verantwoordelijkheid (17%).



heeft ingegrepen toen hij/zij discriminatie zag gebeuren

Figuur 9.1 Redenen waarom men niet heeft ingegrepen (n=191)\*



\* Van het aantal inwoners dat niet heeft ingegrepen





---

# 10. Discriminatie Meldpunt Groningen (DMG)





# Discriminatie Meldpunt Groningen (DMG)

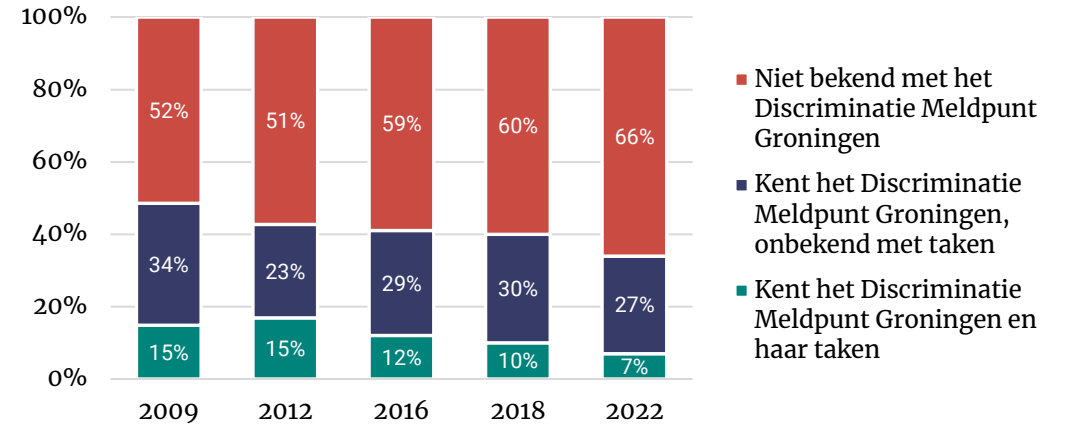
## Bekendheid Discriminatie Meldpunt Groningen gedaald

Een op de drie inwoners (34%) van de provincie Groningen kent het Discriminatie Meldpunt Groningen (DMG). De bekendheid met het Discriminatie Meldpunt Groningen (DMG) en haar taken is lager dan eerdere jaren. In totaal heeft 66 procent nooit gehoord van het meldpunt. Deze onbekendheid is vooral zichtbaar bij inwoners tot 50 jaar (77%), hoger opgeleiden, inwoners met een Nederlandse (67%) of niet-westerse achtergrond (76%) en in de stad Groningen (69%).

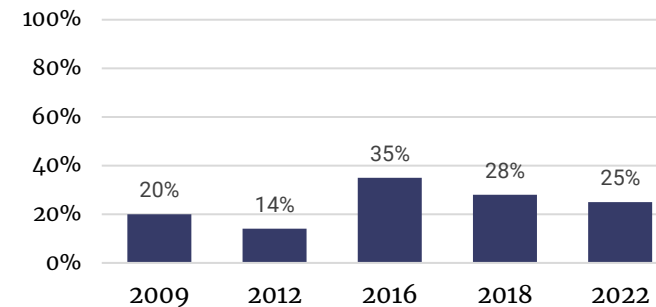
Van degenen die het Discriminatie Meldpunt Groningen (DMG) kennen, weet 25 procent ook waar hij of zij het meldpunt kan bereiken. Ook hier is sprake van een afname ten opzichte van voorgaande jaren.



Figuur 10.1 Bekendheid met het Discriminatie Meldpunt Groningen



Figuur 10.2 Deel van de inwoners dat weet hoe het Discriminatie Meldpunt Groningen te bereiken (n=461)\*



\* Van het aantal inwoners dat het meldpunt kent



# Over het Discriminatie Meldpunt Groningen (DMG)

## Luisteren naar het verhaal en klachtbehandeling

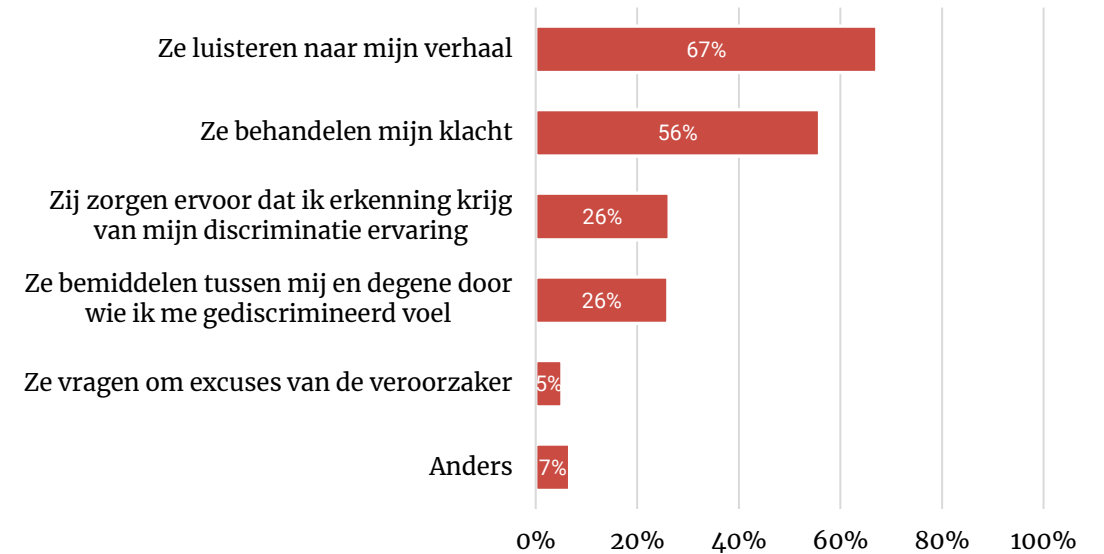
Van de Groningers die het Discriminatie Meldpunt Groningen (DMG) kennen, verwacht een meerderheid dat er bij een melding wordt geluisterd naar het verhaal (67%) en de klacht wordt behandeld (56%). Minder inwoners denken dat het Discriminatie Meldpunt Groningen (DMG) zorgt voor het erkennen van de discriminatie-ervaring en dat er wordt bemiddeld (beiden 26%). Een enkeling verwacht dat het Discriminatie Meldpunt Groningen (DMG) excuses vraagt bij de veroorzaker en 7 procent noemt iets anders, met name dat ze het niet weten.

Meerdere respondenten geven een tip voor het Discriminatie Meldpunt Groningen (zie kader). Veel tips hebben te maken met de onbekendheid en de onzichtbaarheid, dit zou beter mogen volgens hen.

### Tips voor het Discriminatie Meldpunt Groningen (DMG)

- “Duidelijker maken dat en waar jullie zijn”
- “Ik weet er weinig van, dus wellicht zijn ze toch wat meer onzichtbaar dan ze zelf denken, dus, duidelijker profileren”
- “Vooral serieus naar de klachten luisteren en er wat mee doen”
- “Wees zichtbaarder met ervaringsverhalen”
- “Wees meer zichtbaar”

**Figuur 10.3** Wat verwacht u dat het Discriminatie Meldpunt Groningen doet als u discriminatie meldt? (n=461)\*



\* Van het aantal inwoners dat het meldpunt kent

