

MONITOR

Download hier de tekst

R

DISCRIMINATIE



NOORD-NEDERLAND

2025



HET JAAR 2025

VERHALEN

DE ANALYSE

ADVIES

PREVENTIE

DE CIJFERS



HET JAAR 2025



Het jaar 2025 maakte opnieuw duidelijk dat politiek taalgebruik maatschappelijke gevolgen heeft: discriminatiemeldingen namen toe en structurele uitsluiting werd zichtbaarder, in meldingen, signalen uit de samenleving en het publieke debat.

Landelijke campagne *Meld het wél*

Het jaar begon met de campagne *Meld het wél*, waarin met korte films werd getoond wat discriminatie doet en waarom melden belangrijk is. De campagne had als doel drempels te verlagen en gaf mensen handvatten om ervaringen te delen. Steeds meer inwoners vonden hierdoor hun weg naar de antidiscriminatievoorzieningen (hierna ADV's).

Tegelijkertijd werd vooruitgekeken naar nieuwe manieren om melden toegankelijker te maken. Zo werd in 2025 gewerkt aan de voorbereidingen voor een kindvriendelijk discriminatiemeldpunt, dat in februari 2026 werd gelanceerd. Komende jaren zal dit meldpunt bijdragen aan betere vindbaarheid en verwerking van signalen van discriminatie onder jongeren.

Politiek debat aanjager meldingen

Maatschappelijke en politieke gebeurtenissen zorgden in 2025 voor een opvallend groot aantal registraties van discriminatie. Een post van politicus Wilders die een karikatuur toonde van een boosaardig ogende moslimvrouw naast een onschuldig ogende blonde vrouw leidde tot meer dan 14.000 meldingen. Discriminatie.nl (de gezamenlijke naam van de ADV's) deed aangifte van discriminerende groepsbelediging en het aanzetten tot haat. Dit laat zien dat uitspraken in het politieke debat direct effect hebben op inwoners en gevoelens van uitsluiting kunnen versterken.

Ook over politieke partij SGP kwamen landelijk veel meldingen binnen bij de ADV's. De partij stelt dat politieke en bestuurlijke functies door

Discriminatiemeldingen stegen in 2025 bij zowel ADV's als politie. Samen melden, handelen en signalen zichtbaar maken is belangrijker dan ooit.

mannen moeten worden vervuld, wat in Noord-Nederland leidde tot ruim 40 meldingen van inwoners die dit als discriminerend ervaren. Dit toont dat politieke uitspraken en partijstandpunten impact hebben en beleidsmatige aandacht vragen.

Discriminatie in de wijk

Naast individuele incidenten bleef structurele discriminatie een aandachtspunt. Movisie en Discriminatie.nl publiceerden een onderzoek naar de aanpak van racistisch wegpesten uit de wijk (Movisie & Discriminatie.nl 2025). Professionals die werken met burenruzies en discriminatie gaven aan dat er vaak betrokkenheid is, maar dat een duidelijk en gezamenlijk plan van aanpak ontbreekt. Het onderzoek benadrukt het belang van samenwerking, duidelijke protocollen en praktische handvatten voor professionals die met deze situaties te maken hebben. Zo wordt niet alleen zichtbare discriminatie aangepakt, maar ook onderliggende structurele problemen. Samen laten deze ontwikkelingen zien dat 2025 een jaar was waarin meldingen, politieke uitlatingen en lokale signalen het belang onderstrepen van effectief en proactief optreden tegen discriminatie.

Mensenrechtenvlag: een gezamenlijk initiatief
Sinds 2020 hijsen alle ADV's in Nederland de unieke mensenrechtenvlag. De vlag staat symbool voor wat alle mensen samen delen, de zon, aarde en lucht. Ze nodigt uit om samen te werken, te verbinden en mensenrechten te integreren in onze dagelijkse acties.

HET JAAR 2025

VERHALEN

DE ANALYSE

ADVIES

PREVENTIE

DE CIJFERS



VERHALEN



Toegankelijk Groningen

Afgelopen zaterdag merkte ik op het station dat de lift buiten werking was wegens een storing. Twee dagen later was dit nog steeds het geval. Het ooit gelijkvloerse station is verbouwd en dat maakt dat je voor een overstap vaak naar boven of beneden moet. Ik ben mobiel, maar iemand die moeilijk loopt, rolstoelafhankelijk is of andere beperkingen heeft zal er waarschijnlijk veel moeite mee hebben om van A naar B te komen. Nadat ik melding doe bij de ADV heb ik een telefoongesprek met een medewerker. Zij geeft aan dat het mooi is dat ik omkijk naar de medemens en dan in het bijzonder naar mensen die zich niet gemakkelijk te voet verplaatsen. Nu ik zelf geen slachtoffer ben van ongelijke behandeling, maar een situatie opmerk die voor een bepaalde groep 'ongelijke behandeling' kan opleveren, biedt de ADV mij aan om een signaalbrief te sturen. Fijn dat dit kan en hopelijk levert het wat op!

4 jaar wachten, toch géén woning

Ik benaderde de ADV na een plotselinge afwijzing voor een woning. Het ging heel gek. Ik kreeg een woning toegewezen na vier jaar, voldeed aan alle eisen en zo ineens werd ik gebeld met de boodschap dat het toch niet doorging, want de buurt wou een gezin of een vrouw en geen alleenstaande man. En ook vertelde degene die ik sprak mij dat er veel problemen waren geweest met mensen uit het land waar ik vandaan kom. Discriminatie.nl (ADV) deed onderzoek en nu ligt mijn zaak ter beoordeling bij het College voor de Rechten van de Mens. Ik hoop bevestiging te krijgen dat wat mij is overkomen in strijd is met de wet. Ik hoop dat de woningbouwvereniging leert dat dit niet mag en anderen niet hetzelfde overkomen zal.

Ik wil mijn werk blijven doen

Ik werk al 18 jaar als zelfstandig verloskundige in mijn eigen praktijk en heb een toelatingsovereenkomst met het ziekenhuis.

Vijf jaar geleden kreeg ik keelkanker. Door de behandeling zijn mijn stembanden verwijderd en kan ik alleen met een zachte stem spreken. Het ziekenhuis stelde daarop nieuwe voorwaarden: ik mocht geen bevallingen meer zelfstandig begeleiden en er moest altijd een tweede verloskundige aanwezig zijn. Ik gaf aan dat dit niet nodig was. Met aanpassingen kon ik mijn werk veilig blijven doen. Een landelijk orgaan dat toezicht houdt op de kwaliteit van zorg onderzocht de situatie en concludeerde dat ik mijn werk veilig kan uitvoeren. Toch bleef het ziekenhuis bij zijn standpunt. Samen met de ADV ging ik in gesprek met de Raad van Bestuur, zonder resultaat. Daarom diende ik een verzoek in bij het College voor de Rechten van de Mens (CRM). Het CRM oordeelde dat er sprake was van discriminatie op grond van handicap/chronische ziekte.

Anders dan mijn klasgenoten

Tijdens een voorlichting van de ADV in mijn klas spraken we over discriminatie. Ik vertelde dat ik me soms anders behandeld voel dan mijn klasgenoten, wanneer de juf en ook leerlingen opmerkingen maken over het eten dat ik meeneem van huis. De opmerkingen zijn misschien positief bedoeld, maar geven mij het gevoel dat ik anders ben en er niet bij hoor. Toen ik tijdens de voorlichting mijn gevoelens deelde werd duidelijk dat het me echt raakt. Zowel mijn juf als klasgenoten reageerden begripvol. Klasgenoten gaven aan dat ze me nooit een vervelend gevoel wilden geven. De voorlichting gaf mij een veilige ruimte om dit te bespreken en liet zien hoe belangrijk het is om dit soort onderwerpen bespreekbaar te maken.

Cijfers blijven cijfers, maar achter elk getal schuilt een mens met een verhaal van discriminatie. Daarom delen wij die verhalen.

HET JAAR 2025

VERHALEN

DE ANALYSE

ADVIES

PREVENTIE

DE CIJFERS



ANALYSE

De analyse beschrijft de geregistreerde discriminatiecijfers van afgelopen jaar en wat daarbij is opgevallen. Het gaat om de cijfers van Discriminatie.nl, het CRM en de politie.

Meldingen Noord-Nederland

Afgelopen jaar registreerden de ADV's in Noord-Nederland maar liefst 2.068 meldingen. Bijna 600 meldingen meer dan het jaar ervoor. Een toename in het aantal meldingen werd eveneens zichtbaar bij de politie en het CRM. Veranderingen in cijfers zijn lastig te verklaren. Mogelijk heeft de samenwerking van de ADV's onder de landelijke naam 'Discriminatie.nl' de vindbaarheid en toegankelijkheid om discriminatie te melden vergroot. Onderzoeksrapporten (o.a. Discriminatieklimaat Groningen 2026) beschrijven dat in de huidige tijd meer polarisatie wordt ervaren dan voorheen. Factoren als sociale media, kunstmatige intelligentie en oorlogen in de wereld beïnvloeden mogelijk de mate waarin mensen discriminatie ervaren en de mate waarin het voorkomt.

Ophef post Wilders

In augustus postte politicus Wilders op sociale media een karikatuur van een vrouw met een hoofddoek die leidde tot veel commotie. Mensen vonden de post discriminerend. Ook in Noord-Nederland leidde dit tot veel meldingen op grond van godsdienst en op het terrein van publieke en politieke opinie.

Geboden ondersteuning

Bij ongeveer een derde van de meldingen bestond de geboden ondersteuning uit informeren of adviseren. In sommige gevallen werd bemiddeling toegepast. Hieronder verstaan we het doen van hoor en wederhoor: de wederpartij wordt aangeschreven om vermeende discriminatie te onderzoeken. Bemiddeling kwam bijna twee keer vaker voor dan het bijstaan

Meer weten over discriminatie in Noord-Nederland? Onlangs verschenen de onderzoeken *Discriminatieklimaat Groningen 2026* en *Omgaan met verschillen 2024*.

in een procedure van een melder (een procedure bij het CRM, de politie, Ombudsman of geschillencommissie). Bijna een kwart van de melders koos ervoor om hun melding uitsluitend te laten registreren om zo een signaal af te geven. Dit waren voornamelijk anonieme melders.

Discriminatiegrond en wijze van discriminatie

De grond godsdienst werd in 2025 het meest gemeld. Dit is logisch te verklaren door de vele meldingen over de post van Wilders. Veel inwoners zagen deze post als een 'vijandige bejegening'. 'Vijandige bejegening' was daarmee ook de meest gemelde wijze van discriminatie. In bijna driekwart van de registraties werd hierover gemeld. Vijandige bejegening is het beledigen, het negeren, of kwaadspreken over een persoon of groep mensen. Het kan gaan om een bekladding, een actie die aanzet tot discriminatie of opmerkingen die stigmatiseren of stereotyperen.

College voor de Rechten van de Mens

Het aantal verzoeken bij het CRM ligt veel lager dan het aantal registraties bij politie en ADV's. Logisch, want een discriminatiemelding wordt in veel gevallen eerst onderzocht door de ADV. Nadat een vermoeden van discriminatie blijkt komt het CRM pas in beeld.

VERVOLG



HET JAAR 2025

VERHALEN

DE ANALYSE

ADVIES

PREVENTIE

DE CIJFERS



ANALYSE VERVOLG



Hieronder worden de terreinen besproken waar discriminatie het meest voorkomt. Daarnaast wordt aandacht besteed aan discriminatie op basis van herkomst en handicap, twee gronden waarop veel meldingen zijn gedaan.

Terrein

De terreinen waarop discriminatie het meest werd ervaren waren: publieke en politieke opinie (1), arbeidsmarkt (2) en collectieve voorzieningen (3). Dit lijkt deels ook te verklaren door de meldingen over de post van Wilders. Daarnaast was 2025 een verkiezingsjaar. Politieke uitspraken zorgden voor publieke verontwaardiging, zoals een opmerking van de SGP over het verkiesbaar stellen van vrouwen. Bij arbeidsmarktdiscriminatie is wederom een stijging in het aantal meldingen. Discriminatie op dit terrein heeft vaak gevolgen voor het dagelijks leven en verdient daarom aandacht. Bij ADV's valt op dat organisaties steeds vaker contact zoeken over inclusie- en diversiteitsbeleid. Daarnaast

wordt het bespreekbaar maken van discriminatie op de werkvloer steeds gebruikelijker. Mogelijk draagt dit bij aan de bereidheid om melding van discriminatie te maken. Ondanks verbeteringen in beleid en meldingsbereidheid blijft alertheid essentieel.

Herkomst

Net als voorgaande jaren worden er veel meldingen gedaan op grond van herkomst. Hoewel niet de meest gemelde grond, is er wel wederom een aanzienlijke stijging in het aantal meldingen te zien. Daarmee bevestigt de trend van stijging die al enige jaren zichtbaar is. In de wetgeving wordt voor herkomst de term 'ras' gebruikt, een term die voor sommigen beladen en achterhaald is. Er zijn echter argumenten die

Zowel de discriminatiewetten waar een ADV mee werkt als de Arbowet bieden handvatten om discriminatie binnen organisaties te bestrijden.

pleiten voor het aanhouden van ras als juridische term. Zo is men bang voor het verlies van de juridische continuïteit (het veranderen kan verwarring zaaien over hoe men juridische stukken zou moeten interpreteren). Daarnaast werd de term ras juist expliciet gebruikt om racisme tegen te gaan. In 787 gevallen werd door een inwoner uit Noord-Nederland discriminatie wegens herkomst gemeld. Discriminatie op grond van herkomst blijft daarmee een structureel probleem dat blijvende aandacht verdient. Bij de politie was herkomst de meest geregistreerde discriminatiegrond. Hoewel herkomst ook als grond bij het CRM voorkomt, is het aandeel van deze discriminatiegrond hier relatief kleiner dan bij ADV's en politie.

Handicap/chronische ziekte

Bij het CRM was in 2025 de meest voorkomende discriminatiegrond in verzoeken handicap/chronische ziekte. Dit hangt vermoedelijk samen met groeiende regelgeving en beleid. Discriminatie op basis van herkomst is lastiger aan te pakken: de wetgeving is onveranderd en racisme is vaak sluimerend.

Straf zwaarder bij discriminatie

Sinds 2025 is artikel 44bis van het Wetboek van Strafrecht in werking. Dit artikel maakt het mogelijk straffen te verhogen wanneer een misdrijf voortkomt uit discriminatie. Zo wordt het discriminerende motief expliciet meegewogen in de straf en krijgt het slachtoffer erkenning.



HET JAAR 2025

VERHALEN

DE ANALYSE

ADVIES

PREVENTIE

DE CIJFERS

ADVIES

De toename van meldingen laat zien dat discriminatie voor veel mensen nog steeds realiteit is. Tegelijk bieden ze waardevolle inzichten in waar beleid en interventies kunnen worden versterkt.

Samenwerkingen versterken

Discriminatie aanpakken vraagt om gezamenlijke inzet van ADV's, politie en het Openbaar Ministerie (OM). Politie en OM richten zich op opsporing en handhaving, terwijl de ADV's sociale en juridische ondersteuning of advies en een luisterend oor bieden. ADV's werken samen met politie en OM, onder andere via het Regionaal Discriminatie Overleg. Dit overleg vormt een belangrijke basis om ervaringen te delen, signalen op te merken en gezamenlijk actie te ondernemen.

Samenwerking met andere maatschappelijke partners is eveneens van belang. Discriminatie speelt zich vaak af in het dagelijks leven, bijvoorbeeld op school, in de buurt of op de werkvloer. Actieve

samenwerking tussen gemeenten, maatschappelijke organisaties en onderwijsinstellingen helpt om signalen eerder op te merken en sneller ondersteuning te bieden. Investeren in sterke netwerken helpt discriminatie zichtbaar te maken en effectiever aan te pakken.

Investeer in bewustwording

Het creëren van ruimte voor gesprek, erkenning en wederzijds begrip helpt ervaringen van ongelijke behandeling beter te begrijpen. De ADV's ondersteunen gemeenten en inwoners door discriminatie bespreekbaar te maken en bewustwording te vergroten. Naast bewustwording zijn kennis en vaardigheden nodig om discriminatie te herkennen en aan te pakken. Daarom blijft investeren in preventie en educatie

Met de Database antidiscriminatie-interventies van Movisie kunnen organisaties beleid versterken en interventies tegen discriminatie effectief toetsen.

belangrijk. ADV's verzorgen naast voorlichting in het onderwijs ook trainingen en workshops voor professionals, ambtenaren en andere organisaties. Deze activiteiten helpen om signalen beter te herkennen en adequaat te handelen wanneer discriminatie zich voordoet.

Laagdrempelige en toegankelijke meldvoorzieningen

De toename van meldingen kan zorgwekkend lijken, maar laat ook zien dat mensen ADV's beter weten te vinden en dat het belangrijk is je uit te spreken tegen discriminatie. Met de lancering van een meldpunt voor jongeren en kinderen wordt een belangrijke stap gezet om ook hen beter te bereiken. Het blijft belangrijk om structureel te investeren in laagdrempelige en toegankelijke meldvoorzieningen.

Discriminatie op de arbeidsmarkt

Discriminatie op de arbeidsmarkt blijft een hardnekkig probleem. Werkgevers kunnen ondersteuning krijgen bij het ontwikkelen van inclusief wervings- en selectiebeleid. Praktische maatregelen zoals diversiteitstrainingen en voorlichting over discriminatie dragen bij aan gelijke kansen en een rechtvaardige werkomgeving. Meer kennis over rechten en plichten op de werkvloer helpt discriminatie te voorkomen.

Discriminatie.nl onderkende samen met belangenorganisaties van de Afro-, Islamitisch-, Joods- en Aziatisch-Nederlandse gemeenschappen een intentieverklaring en manifesten. Met deze samenwerking bundelen ze kennis, versterken solidariteit, vergroten zichtbaarheid van discriminatieproblemen en zetten gezamenlijk concrete stappen tegen racisme en discriminatie.

HET JAAR 2025

VERHALEN

DE ANALYSE

ADVIES

PREVENTIE

DE CIJFERS



PREVENTIE



Preventie van discriminatie is een opdracht voor ADV's. Door educatie dragen ADV's bij aan het voorkomen van discriminatie. Ontdek hier welke workshops, gastlessen en voorlichtingen hieraan bijdragen.

Bij alle voorlichtingen die we geven hechten wij grote waarde aan wederzijds respect, bewustwording en het gesprek durven te voeren in een vertrouwde, veilige setting.

VR-ervaring: wat zou jij doen?
Je zit in de klas. Om je heen klinken racistische leuzen. Wat doe jij? Discriminatie zien is niet altijd hetzelfde als ernaar handelen. Met deze VR-beleving stap je in een situatie waarin discriminatie zichtbaar en voelbaar wordt. Ook wordt tijdens deze beleving inzichtelijk hoe discriminatie zich in de loop der jaren heeft gemanifesteerd. Samen met de workshopleider gaat de groep met elkaar in gesprek. Wat deed deze ervaring met je, kun jij je voorstellen

hoe het voelt om zelf de ontvanger te zijn van discriminatie?

Polarisatie in het klaslokaal
Deze workshop is bedoeld voor professionals in het onderwijs en gaat over omgaan met polariserende onderwerpen en hoe je gevoelige thema's bespreekbaar maakt zonder verdere verdeeldheid te creëren. Polarisatie kan plaatsvinden over alles waar mensen een mening over kunnen hebben, maar wat kun je doen om te voorkomen dat het escaleert? Deze workshop biedt inzicht in het herkennen van spanningspunten, de verschillende actoren en geeft handvatten om hiermee om te gaan.

Straks zijn het mensen net als ons
Deze interactieve film is gemaakt door en voor Friese jongeren.

De ADV's verzorgden in 2025 in Noord-Nederland meer dan 650 trainingen en voorlichtingen om een inclusieve samenleving te bevorderen.

In open en kwetsbare gesprekken tonen zij hoe racisme in Fryslân eruitziet. Jongeren leren over elkaar, ontdekken dat verschillen er niet toe doen en laten zien dat je racisme alleen samen kunt doorbreken door begrip, moed en gezamenlijke actie.

Lokale samenwerking en beleid
Discriminatie.nl ondersteunt gemeenten en organisaties bij het versterken van diversiteits- en inclusiebeleid. Samen werken we aan concrete doelen en praktische maatregelen die aansluiten bij de dagelijkse praktijk. Door partijen te verbinden en samenwerking te versterken, voorkomen we discriminatie en maken we gelijke behandeling en inclusie tot een gedeelde verantwoordelijkheid.

Workshop op maat
ADV's kunnen organisaties en teams ondersteunen bij het creëren van een veilige en inclusieve werkomgeving. De ADV's bieden workshops op maat, afgestemd op vragen uit de praktijk. In gesprek over herkenbare situaties leren deelnemers uitsluiting en discriminatie beter herkennen en krijgen zij praktische handvatten om respectvol met verschillen om te gaan.

'Door de film *Straks zijn het mensen net als ons* durfde ik eindelijk te vertellen dat ik racisme heb meegemaakt. Na de les ben ik naar een medewerker van de ADV gegaan. Samen hebben we mijn ervaring besproken en alsnog een melding gemaakt.'
(Brugklasleerling)

HET JAAR 2025

VERHALEN

DE ANALYSE

ADVIES

PREVENTIE

DE CIJFERS





DE CIJFERS



DISCRIMINATIE.NL NOORD-NEDERLAND

Totaal meldingen: 2.068



vijandige bejegening

TOP 5

Discriminatiegrond ADV's

- 1 Godsdienst
- 2 Herkomst, huidskleur
- 2 Geslacht
- 4 Leeftijd
- 5 Handicap/chronische ziekte

↗ Godsdienst

↗ Geslacht

↙ Niet-wettelijke gronden

TOP 5

Discriminatie terrein ADV's

- 1 Publieke/politieke opinie
- 2 Arbeidsmarkt
- 3 Collectieve voorzieningen
- 4 Openbare ruimte
- 5 Commerciële dienstverlening

↗ Publieke/politieke opinie

↗ Openbare ruimte

↙ Collectieve voorzieningen



POLITIE

Totaal incidenten: 795



uitlating

TOP 5

Discriminatiegrond Politie

- 1 Herkomst
- 2 Seksuele gerichtheid
- 3 Onbekend/overig
- 4 Antisemitisme
- 5 Godsdienst

↗ Antisemitisme

↗ Godsdienst

↗ Seksuele gerichtheid



COLLEGE

Verzoeken om een oordeel: 50



VERVOLG →

HET JAAR 2025

VERHALEN

DE ANALYSE

ADVIES

PREVENTIE

DE CIJFERS



Download
hier alle
cijfers

DE CIJFERS VERVOLG

LANDELIJKE CIJFERS
discriminatie.nl

MEER INFORMATIE
discriminatie.nl/fryslan
discriminatie.nl/groningen
discriminatie.nl/drenthe
politie.nl

FRYSLÂN

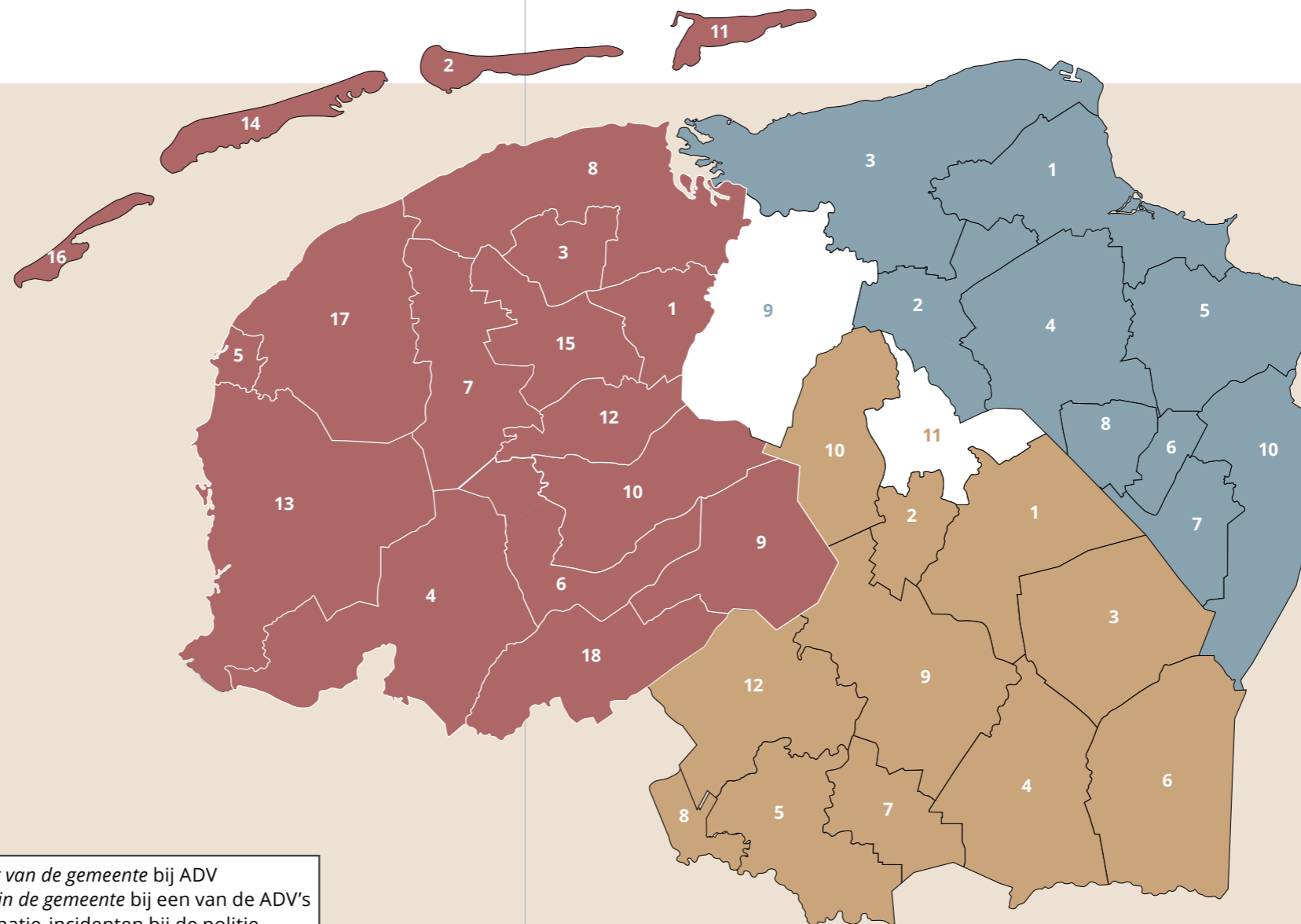
- 1 Achtkarspelen**
A 12 B 9 C 6
- 2 Ameland**
A 3 B 2 C 1
- 3 Dantumadiel**
A 6 B 4 C 1
- 4 De Fryske Marren**
A 39 B 9 C 12
- 5 Harlingen**
A 23 B 9 C 10
- 6 Heerenveen**
A 59 B 19 C 23
- 7 Leeuwarden**
A 270 B 115 C 96
- 8 Noardeast-Fryslân**
A 35 B 11 C 24
- 9 Ooststellingwerf**
A 17 B 9 C 5
- 10 Opsterland**
A 27 B 5 C 7
- 11 Schiermonnikoog**
A 2 B 0 C 2
- 12 Smallingerland**
A 61 B 23 C 23
- 13 Súdwest-Fryslân**
A 76 B 30 C 34
- 14 Terschelling**
A 5 B 4 C 3
- 15 Tytsjerksteradiel**
A 30 B 10 C 11
- 16 Vlieland**
A 2 B 0 C 1
- 17 Waadhoeke**
A 41 B 12 C 12
- 18 Weststellingwerf**
A 25 B 10 C 11

GRONINGEN

- 1 Eemsdelta**
A 39 B 9 C 26
- 2 Groningen**
A 591 B 199 C 161
- 3 Het Hogeland**
A 79 B 23 C 21
- 4 Midden-Groningen**
A 51 B 10 C 18
- 5 Oldambt**
A 35 B 13 C 30
- 6 Pekela**
A 9 B 6 C 7
- 7 Stadskanaal**
A 24 B 12 C 15
- 8 Veendam**
A 28 B 9 C 18
- 9 Westerkwartier**
C 11
- 10 Westerwolde**
A 19 B 21 C 11

DRENTHE

- 1 Aa en Hunze**
A 28 B 5 C 3
- 2 Assen**
A 105 B 41 C 62
- 3 Borger-Odoorn**
A 24 B 5 C 6
- 4 Coevorden**
A 37 B 14 C 6
- 5 De Wolden**
A 18 B 1 C 3
- 6 Emmen**
A 65 B 25 C 40
- 7 Hoogeveen**
A 57 B 24 C 30
- 8 Meppel**
A 40 B 15 C 22
- 9 Midden-Drenthe**
A 32 B 13 C 11
- 10 Noordenveld**
A 31 B 6 C 7
- 11 Tynaarlo**
C 3
- 12 Westerveld**
A 23 B 7 C 1



A Meldingen door *inwoner van de gemeente* bij ADV
B Meldingen over *voerval in de gemeente* bij een van de ADV's
C Geregistreerde discriminatie-incidenten bij de politie

De witte vlekken op de kaart zijn niet bij Discriminatie.nl aangesloten gemeenten. Deze gemeenten hebben ervoor gekozen op een andere wijze invulling te geven aan de Wet gemeentelijke antidiscrimatievoorzieningen. Daardoor zijn de cijfers voor deze gemeenten niet compleet. Wij hebben om die reden alleen inzage in de geregistreerde discriminatie incidenten bij de politie (C).

HET JAAR 2025

VERHALEN

DE ANALYSE

ADVIES

PREVENTIE

DE CIJFERS

COLOFON

Monitor Discriminatie 2025 Noord-Nederland

Tekst en cijfers: Ajla Zildžović, Eva Brinkhof,
Kikie Teunissen

Portretten: Discriminatie.nl

Vormgeving: Go Puck

UITGAVE

April 2026

Deze monitor is een uitgave van Discriminatie.nl Drenthe, Fryslân, Groningen en Politie-eenheid Noord-Nederland die hierin hun cijfers op eenheidsniveau publiceren. De Nationale Politie en het College voor de Rechten van de Mens hebben voor deze uitgave gegevens beschikbaar gesteld.

BRONNEN

Discriminatieklimaat Groningen, Discriminatie.nl
Movisie, KIS, Trendbureau Drenthe

HET JAAR 2025

VERHALEN

DE ANALYSE

ADVIES

PREVENTIE

DE CIJFERS