

Bundel – Commissie Bestuur van 25 juni 2026

- 1 Opening
- 2 Vaststellen van de agenda van 25 juni 2026
- 3 Vaststellen van de behandelvoorraad
Ter vaststelling. Volgt uiterlijk 23 juni 2026.
Lange Termijnagenda commissie Bestuur 25 juni 2026
- 4 Toezeggingen / moties
Ter vaststelling:
Lijst toezeggingen en moties commissie Bestuur 25 juni 2026
Lijst aangenomen moties commissie Bestuur 25 juni 2026
Toezeggingen en motielijst commissie Bestuur 25 juni 2026
Lijst aangenomen moties commissie Bestuur 25 juni 2026
- 5 Ingekomen stukken
Ingekomen stukken:
1. Een op 11 juni 2026 aangeboden Petitie over overlast in Kanaleneiland
Openbare lijst Bestuur 25 juni 2026
- 6 Debat monitor discriminatiecijfers 2025
Wethouder: Voortman, Beleidsterrein: Diversiteit en Inclusie
Indicatieve behandeltijd: 75 minuten
Geagendeerd door: Noura Oul Fakir (BIJ1), Lars van Rooij (Student & Starter), Mahmut Sungur (DENK), Melody Deldjou-Fard (Groenlinks/PvdA), Sjaak van Bemmelen (Partij voor de Dieren), Derk van Bergen (ChristenUnie) en Maaïke Zijdenbos (VVD).
De agenderende fracties willen de monitor discriminatiecijfers Midden-Nederland 2025 agenderen voor een commissiedebat en met elkaar in gesprek over de discriminatiecijfers, ontwikkelingen en welke beleidskeuzes en/of beleidsmatige bijsturing nodig is.
Dossier 5344 voorblad
Monitor-Discriminatie-2025-Midden-Nederland
Beleidsnota Inclusie en Diversiteit 2024 – 2033
Uitvoeringsplan inclusie en diversiteit Gemeente Utrecht

LANGE TERMIJNAGENDA COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Onderwerp	Beleidsveld	Portefeuillehouder	Planning aanbieden aan raad	Fatale termijn Raadsbesluit	Datum aangeboden	Beoogd kwartaal cie procedureel	Beoogd kwartaal cie inhoudelijk	Beoogd kwartaal raadsbehandeling	Aangeboden/ Gestopt	Toelichting wijziging planning	Toelichting fatale termijn
Zienswijze kadernota 2028 VRU (Veiligheidsregio Utrecht)	Openbare Orde en Veiligheid	Burgemeester Dijksema	2026 Q4	10-03-2027		2027 Q1	2027 Q1	2027 Q1			
Zienswijze kadernota 2027 VRU (Veiligheidsregio Utrecht)	Openbare Orde en Veiligheid	Burgemeester Dijksema	2026 Q1	03-03-2026		2026 Q1	2026 Q1	2026 Q1			
Voorjaarsnota 2026	Financiën	Wethouder Schilderman	2026 Q2		19-03-2026				Aangeboden		
Verordeningen 2027 (lokale heffingen)	Financiën	Wethouder Schilderman	2026 Q3								
Verordening Stedelijke Onderscheidingen	Bestuurlijke zaken	Burgemeester Dijksema	2026 Q2			2026 Q2	2026 Q2				
Veiligheidsregio Utrecht (VRU) zienswijze ontwerpbegroting	Openbare Orde en Veiligheid	Burgemeester Dijksema	2026 Q2	22-06-2026		2026 Q2	2026 Q2	2026 Q2			Deadline indienen zienswijze van de gemeente Utrecht aan de VRU ligt op 22 juni 2026

LANGE TERMIJNAGENDA COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Onderwerp	Beleids- veld	Portefeuil lehouder	Planning aanbie- den aan raad	Fatale termijn Raads- besluit	Datum aange- boden	Beoogd kwartaal cie proce- dureel	Beoogd kwartaal cie inhoude- lijk	Beoogd kwartaal raadsbehan- deling	Aangeboden/ Gestopt	Toelichting wijziging planning	Toelichting fatale termijn
VRU 2027 en jaarstukken 2025											(exacte datum pas bekend in Q2 2026).
Veiligheidsagenda Utrecht (Integraal Veiligheidsplan) 2027-2030	Openbare Orde en Veilig- heid	Burgeme- ester Dijksma	2026 Q4			2026 Q4	2026 Q4	2026 Q4			
Samen stad maken bij Buitenplanse Omgevingsplan Activiteit (BOPA vergunning)	Samen Stad Maken	Wethoud- er Eerenber- g	2026 Q1			2026 Q2	2026 Q2	2026 Q2		Raadsvoorstel was bij de behandeling van de verordening Samenwerking, participatie en inspraak voor Q3 2025 toegezegd. Dit bleek niet haalbaar en wordt Q1 2026.	
Raadsvoorstel Wijziging van de Algemene plaatselijke verordening Utrecht	Openbare Orde en Veilig- heid	Burgeme- ester				2026 Q3	2026 Q3	2026 Q4			

LANGE TERMIJNAGENDA COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Onderwerp	Beleids- veld	Portefeuil lehouder	Planning aanbie- den aan raad	Fatale termijn Raads- besluit	Datum aange- boden	Beoogd kwartaal cie proce- dureel	Beoogd kwartaal cie inhoude- lijk	Beoogd kwartaal raadsbehan- deling	Aangeboden/ Gestopt	Toelichting wijziging planning	Toelichting fatale termijn
2010, partiële herziening 2026											
Programmabegroting 2027 en Tweede Bestuursrapportage 2026	Financiën	Wethoud er Schilder man	2026 Q3								
Jaarstukken 2025, eerste bestuursrapportage 2026 en meelopende stukken	Financiën	Wethoud er Schilder man	2026 Q2								
Beleidsnota Reserves	Financiën	Wethoud er Schilder man	2026 Q4								
Actualisatie financiële verordening	Financiën	Wethoud er Schilder man	2026 Q4				2026 Q4	2026 Q4		20250722 Was Q4 2024, wordt Q4 2026. Om de nieuwe raad in de gelegenheid te brengen zich hierover uit te spreken, is de planning van de	

LANGE TERMIJNAGENDA COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Onderwerp	Beleids- veld	Portefeuil lehouder	Planning aanbie- den aan raad	Fatale termijn Raads- besluit	Datum aange- boden	Beoogd kwartaal cie proce- dureel	Beoogd kwartaal cie inhoude- lijk	Beoogd kwartaal raadsbehan- deling	Aangeboden/ Gestopt	Toelichting wijziging planning	Toelichting fatale termijn
										financiële verordening aangepast naar Q4 2026.	

TOEZEGGINGEN EN MOTIELIJST COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
1174	Commissie Bestuur 04-06-2026 8.1. Raadsbrief Evaluatie standaard voor de beleidscyclus	In Q4 2024 volgt een raadsbrief met een update over diverse verbeterlagen, waaronder een betere financiële paragraaf, een overzicht van 'ongedekt' beleid bij de VJN en een nieuwe standaard van voortgangsrapportages	Wethouder Schilderman	Financiën	31-12-2026		
1173	Commissie Bestuur 04-06-2026 7. Raadsvoorstel Zienswijze Ontwerpbegroting BghU 2027, inclusief meerjarenperspectief 2028-2030	In Q4 wordt de raad per raadsbrief geïnformeerd over informatievoorziening aan huurders t.a.v. kwijtschelding en het automatisch incasso	Wethouder Schilderman	Financiën	31-12-2026		
1147	Commissie Bestuur 07-05-2026 5. Raadsbrief Aanpak geweld tegen vrouwen	In Q4 volgt een voortgangsbrief waarin een aantal zaken aan de orde komen, waaronder: · overzicht van communicatie-uitingen waarbij vrouwen ook nadrukkelijk worden	Burgemeester	Openbare Orde en Veiligheid	31-12-2026		

TOEZEGGINGEN EN MOTIELIJST COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille- houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
		uitgenodigd mee te praten over oplossingen; · een bijlage met een overzicht van wat er concreet is gebeurd qua aanpassingen in de openbare ruimte en routes in Utrecht, waaronder ook het Maximapark; · uitbreiding van de opvangcapaciteit					
1146	Commissie Bestuur 07-05-2026 4. Veiligheid bij de Utrechtse 'Veegdienst'	Dit kalenderjaar volgt in het jaarverslag integriteit en (on)gewenst gedrag een update over het werkklimaat bij de afdeling wijkonderhoud en service	Wethouder Schilderman	Personeel en Organisatie	31-12-2026		
1145	Commissie Bestuur 07-05-2026 3. Raadsbrief Uitvoeringsprogramma 'De stem van jonge Utrechters'	In de eerstvolgende jaarlijkse voortgangsbrief over de Wijkplatforms wordt ook aandacht besteed aan het	Wethouder Oosters	Samen Stad Maken	30-09-2026		

TOEZEGGINGEN EN MOTIELIJST COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille- houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
		adviesrecht i.r.t. bestaande jeugdraden.					
1150	Commissie Bestuur 16-04-2026 7. Jaarwisseling: terugblikken en vooruitkijken	Er zal op enig moment overleg met het Rijk plaatsvinden over de handhavingspraktijk m.b.t. het landelijk vuurwerkverbod. Wanneer dit heeft plaatsgevonden wordt de raad over de uitkomsten per brief geïnformeerd.	Burgemeester	Openbare Orde en Veiligheid	30-11-2026		
1149	Commissie Bestuur 16-04-2026 7. Jaarwisseling: terugblikken en vooruitkijken	In de eerstvolgende reguliere voorbereidingsbrief op de jaarwisseling een nadere analyse van het verloop op de jaarwisseling '25-'26 toe te voegen.	Burgemeester	Openbare Orde en Veiligheid	30-09-2026		
1148	Commissie Bestuur 16-04-2026 7. Jaarwisseling: terugblikken en vooruitkijken	Na de zomer ontvangt de raad een raadsbrief over de nieuwe brede aanpak jeugdoverlast.	Burgemeester	Openbare Orde en Veiligheid	30-09-2026		

TOEZEGGINGEN EN MOTIELIJST COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
1157	Gemeenteraad 29-01-2026 25. Afrondende besluitvorming na debat over Beleidsnota Inclusie en Diversiteit	Wethouder Voortman zegt toe inzichtelijk te maken wat er wordt gedaan voor gemeenschappen van migranten en gevluchte personen op het gebied van Inclusie en Diversiteit en de raad te informeren in de brief over monitoring Plan Einstein.	Wethouder Voortman	Diversiteit en Inclusie	30-09-2026		
1126	Commissie Veiligheid, Bestuur en Financiën (2022-2026) 22-01-2026 8. Raadsvoorstel Zienswijze ontwerp wijzigingsbesluit gemeenschappelijke regeling Het Utrechts Archief (HUA)	In 2029 volgt een 'light' evaluatie over de GR HUA.	Wethouder van der Graaf	Personeel en Organisatie	31-07-2029		
1125	Commissie Veiligheid, Bestuur en Financiën (2022-2026) 22-01-2026 7. Raadsvoorstel Rekenkamerrapport 'Verantwoord omgaan met algoritmes'	- In Q1 2026 volgt een raadsbrief over een vervolg op het programma Digitale Stad, waarin o.a. wordt ingegaan op een visie op het (beleid	Wethouder van der Graaf	Personeel en Organisatie	31-03-2026		

TOEZEGGINGEN EN MOTIELIJST COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
		op) gebruik van AI door de gemeente.					
1104	Commissie Jeugd, Welzijn, Cultuur en Sport (2022–2026) 08–01–2026 7. Beleidsnota Inclusie en Diversiteit	Wethouder Voortman zegt toe in te zullen gaan op straatnamen in de volgende stand van zaken brief Q4 2026.	Wethouder Voortman	Diversiteit en Inclusie	31–12–2026		
1102	Commissie Veiligheid, Bestuur en Financiën (2022–2026) 11–12–2025 9. Raadsvoorstel Beleidsnota Risicomanagement “Voor elk spannend traject een risicosessie”	Bij de aanpassing van het financiële deel van deze nota in 2026 ook terug te komen op de 'spiegel van de stad' t.a.v. risicobeheersing en in welke mate dit te realiseren is.	Wethouder Schilderman	Financiën	31–12–2026		
1101	Commissie Veiligheid, Bestuur en Financiën (2022–2026) 11–12–2025 9. Raadsvoorstel Beleidsnota Risicomanagement “Voor elk spannend traject een risicosessie”	Bij de evaluatie van de beleidsnota in 2028 in ieder geval de volgende aspecten mee te nemen: het gestandaardiseerd informeren van de raad, in het bijzonder over de risicoparagraaf (en of de raad hier tevreden over is),	Wethouder Schilderman	Financiën	30–09–2028	20260120 Meer informatie volgt in 2028.	

TOEZEGGINGEN EN MOTIELIJST COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille- houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
		in hoeverre risicosessies als zinvol worden ervaren en in hoeverre risico's tussen verschillende beleidsterreinen plaatsvinden					
1100	Commissie Veiligheid, Bestuur en Financiën (2022-2026) 11-12-2025 8. Versterken van ambtelijke organisatie rond financiën	In 2027 volgt een brief over de afronding programma 'versterken financiële functie' waarin wordt teruggeblikt op wat is behaald en wordt vooruitgeblikt naar wat er verder nog nodig is.	Wethouder Schilderman	Financiën	30-06-2027	20260120 Meer informatie volgt in het voorjaar van 2027.	
1098	Commissie Veiligheid, Bestuur en Financiën (2022-2026) 11-12-2025 8. Versterken van ambtelijke organisatie rond financiën	In Q1 2026 een planning, o.a. over het programma 'grip op investering', de keten financiële functie, verbeteringen in de P&C-cyclus en inkoop	Wethouder Schilderman	Financiën	31-03-2026	Afgedaan met drie verschillende raadsbrieven voor de drie onderdelen uit deze toezegging: Grip op investeringen, het verbeterprogramma Versterken Financiële Functie en de inkoopfunctie. De	12-05-2026

TOEZEGGINGEN EN MOTIELIJST COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille- houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
						<p>raadsbrief ‘Opgaven voor de inkoopfunctie’ (kenmerk: 34078737) is op 27 februari 2026 naar uw raad verstuurd, waarmee het gedeelte over de inkoopfunctie is afgedaan. Met de raadsbrief ‘Grip op investeringen – planning en voortgang programma’ (kenmerk: 34113808) is uw raad op 19 maart geïnformeerd over Grip op investeringen. Met de raadsbrief ‘Voortgang verbeterprogramma Versterken Financiële Functie voorjaar 2026’ (kenmerk: 34143329) is uw raad op 12 mei geïnformeerd over het verbeterprogramma</p>	

TOEZEGGINGEN EN MOTIELIJST COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
						Versterken Financiële Functie.	
1067	Commissie Veiligheid, Bestuur en Financiën (2022–2026) 06–11–2025 11. Raadsvoorstel Beleidsnota Waarden, Activeren en Afschrijven van Vaste Activa (WAAVA)	Bij de eerstvolgende programmabegroting volgt meer informatie over een (beter leesbare) afschrijvingstabel	Wethouder Schilderman	Financiën	30–10–2026	20251202 In Q3 2026 volgt meer informatie bij de Programmabegroting 2027.	
1066	Commissie Veiligheid, Bestuur en Financiën (2022–2026) 06–11–2025 11. Raadsvoorstel Beleidsnota Waarden, Activeren en Afschrijven van Vaste Activa (WAAVA)	Bij de behandeling van de jaarrekening 2026 volgt meer informatie over de invoeringskosten voor het werken met restwaarde.	Wethouder Schilderman	Financiën	01–06–2026	20251202 In Q2 2027 volgt meer informatie bij de Jaarstukken 2026.	
1065	Commissie Veiligheid, Bestuur en Financiën (2022–2026) 06–11–2025 10. Verloren zaak: ‘online gebiedsverbod’	Begin volgend jaar (Q1 2026) informeert de burgemeester de raad over de ontwikkelingen t.a.v. de aanpak van online opruiming.	Burgemeester	Openbare Orde en Veiligheid	31–03–2026	Afgedaan met raadsbrief en bijbehorende voortgangsrapportage veiligheidsagenda 2025 d.d. 14–04–2026.	14–04–2026

TOEZEGGINGEN EN MOTIELIJST COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
1064	Commissie Veiligheid, Bestuur en Financiën (2022–2026) 06–11–2025 8. Raadsvoorstel Evaluatie Utrechts Ombudsloket en wijziging Verordening gemeentelijke ombudsman Utrecht	Er wordt een werkbezoek georganiseerd over wat het Ombudsloket doet t.a.v. kinderen.	Burgemeester Dijkstra	Ombudszaken	30-06-2026		
1050	Commissie Veiligheid, Bestuur en Financiën (2022–2026) 25–09–2025 7. Van uitvoering bij de gemeente naar de gemeenschap (beantwoording SV 2025, nr. 36)	De wethouder zal met de vrijwilligerscentrale in gesprek te gaan (o.a. over samenwerking en ondersteuningsmogelijkheden) en eind 2026 de commissie hierover informeren.	Wethouder Oosters	Samen Stad Maken	31-12-2026		
1005	Commissie Veiligheid, Bestuur en Financiën (2022–2026) 19–06–2025 2. Raadsvoorstel Jaarstukken 2024	De raad bij de jaarrekening 2025 te informeren over de klimaatrisico's (analyse over het in beeld hebben van de risico's).	Wethouder Schilderman	Financiën	30-05-2026	20260601 Afgedaan bij de Jaarstukken 2025 (kenmerk: 32068866) op 13-5-2026. In de paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing is onder "actualisatie risicoprofiel" vermeld welke	13-05-2026

TOEZEGGINGEN EN MOTIELIJST COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
						klimaatrisico's op welke manier zijn opgenomen.	
948	Commissie Veiligheid, Bestuur en Financiën (2022–2026) 20–03–2025 10. Raadsbrief Evaluatie burgerberaad jaarwisseling	Als het college aan de slag gaat met een nieuw burgerberaad dan informeert zij de raad en gaat ze in op o.a. de tijd en duur van het traject en de mogelijkheid om te overleggen. Ook komt ze terug op vergoedingen (Q1 2026).	Wethouder Oosters	Samen Stad Maken	31–03–2026		
892	Commissie Veiligheid, Bestuur en Financiën (2022–2026) 16–01–2025 9. Raadsvoorstel Wijziging van de Algemene plaatselijke verordening Utrecht 2010, partiële herziening 2024	In het jaarlijkse handhavingsverslag wordt de raad geïnformeerd over de stand van zaken rond weigeringsgronden voor evenementenvergunningen bij 'geen goede' organisatoren.	Burgemeester Dijkema	Openbare Orde en Veiligheid	30–06–2025		
874	Gemeenteraad 12–12–2024 18. Raadsvoorstel Beleidsnota Utrecht Circulair 2030	M512 Ketenverantwoordelijkheid	Wethouder Schilderman	Inkoop	30–09–2025		

TOEZEGGINGEN EN MOTIELIJST COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille- houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
872	Commissie Veiligheid, Bestuur en Financiën (2022–2026) 05–12–2024 10. Raadsvoorstel Zienswijze wijzigen gemeenschappelijke regeling Het Utrechts Archief (HUA)	De wethouder zegt toe na de zomer (Q3) een raadsbrief te sturen met de laatste informatie over de GR HUA, specifiek het uittredingsproces van het Rijk. Tevens volgt na de zomer een aanbod voor een technische bijeenkomst over dit thema, samen met Provinciale Staten.	Wethouder Streefland	Personeel en Organisatie	30–09–2025		
752	Commissie Veiligheid, Bestuur en Financiën (2022–2026) 03–07–2024 2. Raadsvoorstel Voorjaarsnota en Eerste bestuursrapportage 2024	De wethouder zegt toe: • De raad in Q1 2025 een raadsbrief te sturen met de uitwerking van de voorgestelde hervormingen in de personele organisatie, met daarin ook de voortgang van het pan om IT-talenten duurzaam aan de organisatie te binden,	Wethouder Streefland	Personeel en Organisatie	31–03–2025		

TOEZEGGINGEN EN MOTIELIJST COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
		evenals het 'cappen' van inhuur.					
751	Commissie Veiligheid, Bestuur en Financiën (2022-2026) 03-07-2024 2. Raadsvoorstel Voorjaarsnota en Eerste bestuursrapportage 2024	De burgemeester zegt toe: •Om de raad in Q4 2024 een integrale reactie toe te zenden op de gevolgen van de bezuinigingen op handhaving in samenhang met het Rekenkamerrapport 'Overlastig handhaven'.	Burgemeester Dijkma	Handhaving	31-12-2024		
535	Commissie Veiligheid, Bestuur en Financiën (2022-2026) 24-10-2023 2.a. Raadsvoorstel Programmabegroting 2024	De wethouder zegt toe: de financiële spelregels in uit te werken inzake de financiële werkwijze als onderdeel van de financiële verordening in afstemming met de adviescommissie C&F (binnen een half jaar na gesprek met adviescie).	Wethouder Schilderman	Financiën	30-06-2024	20250722 Deze toezegging wordt betrokken bij de financiële verordening. Om de nieuwe raad in de gelegenheid te brengen zich hierover uit te spreken, is de planning van de financiële verordening aangepast naar Q4 2026.	

TOEZEGGINGEN EN MOTIELIJST COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
454	Commissie Veiligheid, Bestuur en Financiën (2022–2026) 27-06-2023 2. Raadsvoorstel Voorjaarsnota 2023 en Eerste bestuursrapportage 2023	Het College zegt toe bij de volgende VJN, wanneer de Meerjarenprogramma's toegankelijker worden weergegeven, concreet in te gaan op 'planningsoptimisme'. Daarbij gaat het College ook in op de vraag of fondsen en reserves op meerjarenprogramma's wenselijk zijn.	Wethouder Schilderman	Financiën	10-06-2024	20260415 U bent over planningsoptimisme voor het laatst geïnformeerd in paragraaf 3.3 van de Voorjaarsnota 2025 (kenmerk: 30252302). Daarmee is dat gedeelte van de toezegging afgedaan. De toezegging om in te gaan op de vraag of fondsen en reserves op meerjarenprogramma's wenselijk zijn wordt betrokken bij de nota Reserves.	
417	Commissie Veiligheid, Bestuur en Financiën (2022–2026) 15-06-2023 2. Raadsvoorstel Startdocument Burgerberaad	Wethouder Oosters zegt toe dat de raad bij het tweede burgerberaad in positie wordt gebracht om een keuze te maken uit meerdere uitgewerkte onderwerpen en dat die selectie van onderwerpen	Wethouder Oosters	Participatie	30-09-2023	20231102: Genoemde deadline is hier niet van toepassing. Dit hangt af van de planning van een volgend burgerberaad.	

TOEZEGGINGEN EN MOTIELIJST COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
		wordt voorbereid door middel van participatie met inwoners van de stad.					
415	Commissie Veiligheid, Bestuur en Financiën (2022-2026) 08-06-2023 11. Raadsvoorstel Aanpassing beleidscyclus en programmabegroting	Wethouder Schilderman informeert de raad in het tweede half jaar van 2023 in de nog te versturen raadsbrief over de dekking van moties over de omgang die het college voorziet met de prioritering van ongedekte doelstellingen in beleidsnota's.	Wethouder Schilderman	Financiën	31-12-2026	20250722 Deze toezegging wordt betrokken bij de financiële verordening. Om de nieuwe raad in de gelegenheid te brengen zich hierover uit te spreken, is de planning van de financiële verordening aangepast naar Q4 2026.	
218	Commissie Veiligheid, Bestuur en Financiën (2022-2026) 06-10-2022 10. Beantwoording SV 2022, nr. 90 over Openbaar maken persoonsgegevens bij zienswijzen na toestemming betrokkene 30-6-2022	De wethouder zegt toe de raad uiterlijk Q4 2023 te informeren over de reikwijdte van het openbaren van e-mail/adreslijsten aan de raad.	Wethouder Streefland	Personeel en Organisatie	30-12-2023		
1006		De raad bij de jaarstukken explicieter te informeren over de bovengrens van de	Wethouder Schilderman	Financiën	30-05-2026	Afgedaan bij de Jaarstukken 2025 (kenmerk: 32068866) op	13-05-2026

TOEZEGGINGEN EN MOTIELIJST COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille- houder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
		reserves (het aanpassen van de grens is een raadsbesluit).				13-5-2026. De maximumbedragen/boven grens van de reserves zijn opgenomen bij het onderdeel reserves van de jaarstukken. Bij de belangrijkste uitgangspunten aan het begin van dit onderdeel hebben we de maximumbedragen extra onder de aandacht gebracht.	

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
11-06-2026	M158 Steun voor een duurzame huisbankier	Motie aangenomen	Stam, T. (Titus) (GroenLinks/ PvdA)	Heuven, M. van (Maarten) (Partij voor de Dieren) Bergen, D. van (Derk) (ChristenUnie) Passier, C.E. (Charlotte) (Volt) Sungur, M. (Mahmut) (DENK)	DB van de Raad	Bestuurlijke zaken	11-09-2026	Deze motie is afgedaan met een mail aan de raden van gemeenten die deelnemen aan de gemeenschappelijke regeling.	12-06-2026
04-06-2026	M155 Financiële spelregels met de raad	Motie aangenomen	Passier, C.E. (Charlotte) (Volt)	Biever, R. (Robert) (Stadsbelang Utrecht) Steeg, B. van (Bert) (CDA) Bosch, D. (David) (UtrechtNu!) Rooij, L. van (Lars) (Student & Starter)		Financiën	30-09-2026		
21-05-2026	M144 Zie het patroon, niet alleen het incident	Motie aangenomen	Nolten, S.J. (Stevie) (BIJ1)	Sungur, M. (Mahmut) (DENK) Passier, C.E. (Charlotte) (Volt)	Burgemeester	Openbare Orde en Veiligheid	21-08-2026		
21-05-2026	M143 Verlichting op de Bisschopsweg	Motie aangenomen	Meerding, T.A.A. (Tess) (VVD)	Rooij, L. van (Lars) (Student & Starter) Bosch, D. (David) (UtrechtNu!)	Burgemeester	Openbare Orde en Veiligheid	30-09-2026		

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
				Steeg, B. van (Bert) (CDA)					
21-05-2026	M141 Veiligheid begint bij gehoord worden	Motie aangenomen	Rooij, L. van (Lars) (Student & Starter)	Meerding, T.A.A. (Tess) (VVD)	Burgemeester	Openbare Orde en Veiligheid	31-12-2026		
21-05-2026	M142 Versterk vroegsignalering van huiselijk geweld via contactberoepen	Motie aangenomen	Rooij, L. van (Lars) (Student & Starter)	Meerding, T.A.A. (Tess) (VVD) Nolten, S.J. (Stevie) (BIJ1)	Burgemeester	Openbare Orde en Veiligheid	31-12-2026		
21-05-2026	M145 Cultuur- en Taalsensitieve Aanpak Geweld Tegen Vrouwen	Motie aangenomen	Sungur, M. (Mahmut) (DENK)	Bergen, D. van (Derk) (ChristenUnie) Heuven, M. van (Maarten) (Partij voor de Dieren) Nolten, S.J. (Stevie) (BIJ1) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht)	Burgemeester	Openbare Orde en Veiligheid	21-08-2026		
26-02-2026	M101 Gemeente Utrecht meer aan het stuur bij de BghU	Motie aangenomen	Ramaker, M.F. (Margreet) (VVD)	Claasen, F. (Fred) (GroenLinks) Zweth, R. van der (Rick) (PvdA)	Wethouder Schilderman	Financiën	26-05-2026	26 maart 2026: Zoals deze motie opdraagt, zullen we hier expliciet op terugkomen in het raadsvoorstel met de definitieve tekst van	

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
								het wijzigingsbesluit van de BghU.	
26-02-2026	M102 Samen met onze verbonden partijen duurzaam bankieren	Motie aangenomen	Heuven, M. van (Maarten) (Partij voor de Dieren)	Claasen, F. (Fred) (GroenLinks) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Zweth, R. van der (Rick) (PvdA) Zwanenberg, P. (Pepijn) (LINK) Maas, R.A.H.M. (Ruud) (Volt)	Wethouder Schilderman	Financiën	31-03-2027		
26-02-2026	M88 Evaluatie situatie rondom abortuskliniek Vrelinghuis	Motie aangenomen	Passier, C.E. (Charlotte) (Volt)	Assen. M.H. (Hester) (PvdA) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Fattal, M. (Mahaar) (GroenLinks) Nolten, S.J. (Stevie) (BIJ1) Snijder, R.E.P.C. (Ruben) (Student & Starter) Vries, L. de (Louise) (Partij voor de Dieren)	Burgemeester	Openbare Orde en Veiligheid	31-03-2027		

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indiener(s)	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
				Zwanenberg, P. (Pepijn) (LINK)					
26-02-2026	M89 Briefadvies RvS	Motie aangenomen	Passier, C.E. (Charlotte) (Volt)	Assen. M.H. (Hester) (PvdA) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Fattal, M. (Mahaar) (GroenLinks) Nolten, S.J. (Stevie) (BIJ1) Snijder, R.E.P.C. (Ruben) (Student & Starter) Vries, L. de (Louise) (Partij voor de Dieren) Zwanenberg, P. (Pepijn) (LINK)	Burgemeester	Openbare Orde en Veiligheid	26-05-2026		
26-02-2026	M104 Raadsrapporteurs	Motie aangenomen	Maas, R.A.H.M. (Ruud) (Volt)	Hessel, Y.H. (Yvonne) (Utrecht Solidair) Ramaker, M.F. (Margreet) (VVD)	DB van de Raad	Bestuurlijke zaken	01-04-2028		
26-02-2026	M85 Erkenning en bescherming bewoners Visscherssteeg e.o.	Motie aangenomen	Zwanenberg, P. (Pepijn) (LINK)	Bosch, D. (David) (UtrechtNu!) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht)	Burgemeester	Openbare Orde en Veiligheid	26-05-2026		

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indiener(s)	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
				Heuven, M. van (Maarten) (Partij voor de Dieren) Maas, R.A.H.M. (Ruud) (Volt) Steeg, B. van (Bert) (CDA)					
26-02-2026	M83 Stop met beboeten van buiten slapen	Motie aangenomen	Nolten, S.J. (Stevie) (BIJ1)	Sungur, M. (Mahmut) (DENK) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Snijder, R.E.P.C. (Ruben) (Student & Starter) Assen. M.H. (Hester) (PvdA) van der Wilt, J.A.W. (Berdien) (D66) Fattal, M. (Mahaar) (GroenLinks) Zwanenberg, P. (Pepijn) (LINK) Bosch, D. (David) (UtrechtNu!) Hessel, Y.H. (Yvonne) (Utrecht Solidair)	Burgemeester	Openbare Orde en Veiligheid	26-05-2026		

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
				Passier, C.E. (Charlotte) (Volt)					
29-01-2026	M43 Verruim aanpak moslimdiscriminatie	Motie aangenomen	Nolten, S.J. (Stevie) (BIJ1)	Sungur, M. (Mahmut) (DENK) Zwanenberg, P. (Pepijn) (LINK) Maas, R.A.H.M. (Ruud) (Volt) Vries, L. de (Louise) (Partij voor de Dieren) Deldjou Fard, M. (Melody) (GroenLinks) Raaijmakers, I. (Ilse) (PvdA)	Wethouder Voortman	Diversiteit en Inclusie	30-06-2026		
29-01-2026	M44 Blijf inzetten op positieve oplossingen die diversiteit bevorderen	Motie aangenomen	Steeg, B. van (Bert) (CDA)	Al-Saqaff, M.H.J. (Mariam) (VVD)	Wethouder van der Graaf	Personeel en Organisatie	29-04-2026		
29-01-2026	M30 Geen generatieve AI richting inwoners	Motie aangenomen	Paalman, V. Victor (Horizon)	Heuven, M. van (Maarten) (Partij voor de Dieren)	Wethouder van der Graaf	Personeel en Organisatie	29-04-2026		
29-01-2026	M31 AI-gebruik? Dan wel Europees	Motie aangenomen	Paalman, V. Victor (Horizon)		Wethouder van der Graaf	Personeel en Organisatie	29-04-2026		

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
29-01-2026	M33 Geef inzicht bij impactvolle algoritmes	Motie aangenomen	Ait Daoua, A. (Achraf) (D66)	Heuven, M. van (Maarten) (Partij voor de Dieren) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht)	Wethouder van der Graaf	Personeel en Organisatie	29-04-2026		
29-01-2026	M32 Volg Uthiek adviezen op	Motie aangenomen	Ait Daoua, A. (Achraf) (D66)	Heuven, M. van (Maarten) (Partij voor de Dieren) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Steeg, B. van (Bert) (CDA)	Wethouder van der Graaf	Personeel en Organisatie	29-04-2026		
29-01-2026	M04 Utrecht kiest voor Europese digitale aanbieders	Motie aangenomen	Ait Daoua, A. (Achraf) (D66)	Zwanenberg, P. (Pepijn) (LINK) Maas, R.A.H.M. (Ruud) (Volt)	Wethouder van der Graaf	Personeel en Organisatie	29-04-2026		
29-01-2026	M03 Ruimere openingstijden horecagelegenheden Uithof	Motie aangenomen	Paalman, V. Victor (Horizon)	Bosch, D. (David) (UtrechtNu!) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht)	Wethouder Schilderman	Economische Zaken	31-03-2026		
18-12-2025	M705 Steun onze agenten, boa's en toezichthouders	Motie aangenomen	Meerding, T.A.A. (Tess) (VVD)	Bosch, D. (David) (UtrechtNu!) Chirino, C.C. (Bina) (ChristenUnie) Steeg, B. van (Bert) (CDA)	Burgemeester Dijkma	Openbare Orde en Veiligheid	18-03-2026		

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
18-12-2025	M706 Hoog Catharijne open zodra dat kan	Motie aangenomen	Koning, M.A. (Maarten) (D66)	Assen. M.H. (Hester) (PvdA) Bosch, D. (David) (UtrechtNu!) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Heuven, M. van (Maarten) (Partij voor de Dieren) Maas, R.A.H.M. (Ruud) (Volt) Snijder, R.E.P.C. (Ruben) (Student & Starter) Zwanenberg, P. (Pepijn) (LINK)	Burgemeester Dijkma	Openbare Orde en Veiligheid	18-03-2026		
18-12-2025	M664 Heldere kaders voor de stem van de natuur	Motie aangenomen	Bos, C.H. (Cees) (Stadsbelang Utrecht)		Wethouder Oosters	Samen Stad Maken	18-03-2026		
18-12-2025	M727 Echte grip op investeringen	Motie aangenomen	Maas, R.A.H.M. (Ruud) (Volt)	Bosch, D. (David) (UtrechtNu!) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Ramaker, M.F. (Margreet) (VVD) Steeg, B. van (Bert)	Wethouder Schilderman	Financiën	30-06-2026	15 april 2026: Dictum 1 is afgedaan met de raadsbrief 'Grip op investeringen - planning en voortgang	

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
				(CDA) Vasters, J. (Joost) (D66)				programma' (kenmerk: 34113808) op 19 maart 2026. In deze brief is opgenomen dat de inzet voor dictum 2 is om deze te betrekken bij de VJN 2027, die in Q2 2027 verschijnt. 20260120 Meer informatie volgt in het voorjaar van 2026	
18-12-2025	M661 Benut ruimte die uitspraak Raad van State biedt om anti-abortusdemonstranten te weren voor ingang Vrelinghuis	Motie aangenomen	Assen. M.H. (Hester) (PvdA)	Fattal, M. (Mahaar) (GroenLinks) Koning, M.A. (Maarten) (D66) Snijder, R.E.P.C. (Ruben) (Student & Starter) Zwanenberg, P. (Pepijn) (LINK) Vries, L. de (Louise) (Partij voor de Dieren)	Burgemeester Dijkma	Openbare Orde en Veiligheid	18-03-2026		

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
				Bos, C.H. (Cees) (Stadsbelang Utrecht) Meerding, T.A.A. (Tess) (VVD) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Nolten, S.J. (Stevie) (BIJ1) Paalman, V. Victor (Horizon) Bosch, D. (David) (UtrechtNu!)					
20-11-2025	M635 Verbeteren referendumverordening	Motie aangenomen	Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht)	Bosch, D. (David) (UtrechtNu!) van Vliet, D.J. (Dirk-Jan) (D66)	DB van de Raad	Bestuurlijke zaken	12-02-2026		
20-11-2025	M616 Bij straatintimidatie meteen naar huis	Motie aangenomen	Fattal, M. (Mahaar) (GroenLinks)	Assen. M.H. (Hester) (PvdA) Bos, C.H. (Cees) (Stadsbelang Utrecht) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Snijder, R.E.P.C. (Ruben) (Student & Starter)	Burgemeester Dijkma	Openbare Orde en Veiligheid	20-02-2026		

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
				Chirino, C.C. (Bina) (ChristenUnie) Maas, R.A.H.M. (Ruud) (Volt) Steeg, B. van (Bert) (CDA) Meerding, T.A.A. (Tess) (VVD) Koning, M.A. (Maarten) (D66)					
13-11-2025	M554a Bescherm gebedshuizen tegen geweld en intimidatie	Motie aangenomen	Sungur, M. (Mahmut) (DENK)	Nolten, S.J. (Stevie) (BIJ1)	Burgemeester Dijkma	Openbare Orde en Veiligheid	30-06-2026		
13-11-2025	M551 Minder is meer	Motie aangenomen	Maas, R.A.H.M. (Ruud) (Volt)	Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Chirino, C.C. (Bina) (ChristenUnie)	Wethouder Schilderman	Financiën	31-05-2026	20251202 Meer informatie volgt in het voorjaar van 2026.	
13-11-2025	M540 Veranker Utrecht Monitor voor brede welvaart in de P&C-cyclus	Motie aangenomen	Vasters, J. (Joost) (D66)	Dekkers, F. (Fred) (GroenLinks) Maas, R.A.H.M. (Ruud) (Volt) Heuven, M. van (Maarten) (Partij voor de Dieren) Snijder, R.E.P.C. (Ruben) (Student & Starter)	Wethouder Schilderman	Financiën	14-02-2026	Afgedaan in de Jaarstukken 2025 (kenmerk: 32068866) aangeboden op 13-5-2026.	13-05-2026

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
				Ramaker, M.F. (Margreet) (VVD) Zweth, R. van der (Rick) (GroenLinks/PvdA) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Chirino, C.C. (Bina) (ChristenUnie)					
13-11-2025	M537 Zoveel mogelijk zieke kinderen uit Gaza opvangen in Utrecht	Motie aangenomen	Deldjou Fard, M. (Melody) (GroenLinks)	Assen. M.H. (Hester) (PvdA) Dada-Anthonij V. (Venita) (D66) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Nolten, S.J. (Stevie) (BIJ1) Snijder, R.E.P.C. (Ruben) (Student & Starter) Sungur, M. (Mahmut) (DENK) Zwanenberg, P. (Pepijn) (LINK) Heuven, M. van (Maarten) (Partij voor de Dieren)	Burgemeester Dijkema	Bestuurlijke zaken	14-02-2026		

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indiener(s)	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
02-10-2025	M499a Inkopen als Mensenrechtenstad	Motie aangenomen	Fattal, M. (Mahaar) (GroenLinks)	Assen. M.H. (Hester) (PvdA) Nolten, S.J. (Stevie) (BIJ1) Sungur, M. (Mahmut) (DENK) Vries, L. de (Louise) (Partij voor de Dieren) Snijder, R.E.P.C. (Ruben) (Student & Starter) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Zwanenberg, P. (Pepijn) (LINK) Maas, R.A.H.M. (Ruud) (Volt) Koning, M.A. (Maarten) (D66)	Wethouder Schilderman	Inkoop	31-03-2026		
10-07-2025	M411 Erkenning en ruimte voor Utrechtse Nakba herdenking	Motie aangenomen	Nolten, S.J. (Stevie) (BIJ1)	Sungur, M. (Mahmut) (DENK) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Zwanenberg, P. (Pepijn) (groep Zwanenberg)	Wethouder Voortman	Diversiteit en Inclusie	10-10-2025		

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
				Vries, L. de (Louise) (Partij voor de Dieren) Assen. M.H. (Hester) (PvdA) Snijder, R.E.P.C. (Ruben) (Student & Starter) Fattal, M. (Mahaar) (GroenLinks) Maas, R.A.H.M. (Ruud) (Volt)					
10-07-2025	M365 Uitvoeringstoets	Motie aangenomen	Maas, R.A.H.M. (Ruud) (Volt)	Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht)	Wethouder Schilderman	Financiën	10-10-2025	15 april 2026: U bent hierover voor het laatst geïnformeerd via de raadsbrief 'Grip op investeringen - planning en voortgang programma' (kenmerk: 34113808) op 19 maart 2026. Meer informatie over de uitwerking van de uitvoeringstoets volgt naar verwachting in	

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indiener(s)	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
								de tweede helft van 2026. 20251202 Meer informatie volgt in Q2 2026, in de Voorjaarsnota 2026 en/of in de meerjarenprogramma 's wanneer daarin nieuwe investeringen worden geprogrammeerd.	
10-07-2025	M345 Maak inzichtelijk hoe we Utrecht leefbaar houden	Motie aangenomen	Heuven, M. van (Maarten) (Partij voor de Dieren)	Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht)	Wethouder Schilderman	Financiën	13-05-2026	20260120 Meer informatie volgt in het voorjaar van 2026	
10-07-2025	M352 Help de bij met uitsluitend biologisch bloemen in hangbakken	Motie aangenomen	Heuven, M. van (Maarten) (Partij voor de Dieren)	Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Zwanenberg, P. (Pepijn) (LINK) Bode, L. (Linda) (Volt) Chirino, C.C. (Bina) (ChristenUnie)	Wethouder Oosters	Samen Stad Maken	10-10-2025	4 februari 2026: motie wordt meegenomen in de jaarlijkse raadbrieven over het Initiatievenfonds die in het tweede kwartaal van 2026 verschijnt	

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
12-06-2025	M314 Scherp verordening nadeelcompensatie aan	Motie aangenomen	Al-Saqaff, M.H.J. (Mariam) (VVD)	Bosch, D. (David) (UtrechtNu!) Bode, L. (Linda) (Volt) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Assen. M.H. (Hester) (GroenLinks/PvdA) Chirino, C.C. (Bina) (ChristenUnie)	Wethouder Schilderman	Juridische zaken	31-01-2026	21 mei 2026: deze motie is afgedaan met de Raadsbrief Beleidsregel nadeelcompensatie bij infrastructurele maatregelen van 21 mei 2026. 9 februari 2026: We nemen de motie mee in de aanpassing van de beleidsregel voor nadeelcompensatie en informeren de raad in Q1 over de wijze waarop uitvoering is gegeven.	21-05-2026
12-06-2025	M252 Lobby voor stemrecht vanaf 16 jaar	Motie aangenomen	Snijder, R.E.P.C. (Ruben) (Student & Starter)	Nolten, S.J. (Stevie) (BIJ1) Koning, M.A. (Maarten) (D66) Maas, R.A.H.M. (Ruud) (Volt) Zwanenberg, P. (Pepijn) (groep)	Burgemeester Dijkma	Bestuurlijke zaken	31-12-2026		

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
				Zwanenberg) Zweth, R. van der (Rick) (PvdA)					
12-06-2025	M251 Omarm het Stadsmanifest	Motie aangenomen	Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht)	Graaf, R. van der (Rik) (ChristenUnie) Maas, R.A.H.M. (Ruud) (Volt) Sasbrink, A. (Anne) (Partij voor de Dieren) Steeg, B. van (Bert) (CDA) van Vliet, D.J. (Dirk-Jan) (D66) Zwanenberg, P. (Pepijn) (LINK) Dekkers, F. (Fred) (GroenLinks)	Wethouder Oosters	Samen Stad Maken	12-09-2025		
08-05-2025	M208 Ondernemersfonds voor ondernemers, initiatievenfonds voor inwoners	Motie aangenomen	Heuven, M. van (Maarten) (Partij voor de Dieren)	Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Bode, L. (Linda) (Volt) Chirino, C.C. (Bina) (ChristenUnie)	Wethouder Schilderman	Economisch e Zaken	08-08-2025	07102025: In Q1 2026 volgt een raadsbrief over het ondernemersfonds, daarin komen we terug op de afdoening van deze motie.	

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indiener(s)	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
08-05-2025	M249 Ook alleen bouwt Utrecht afhankelijkheid VS af	Motie aangenomen	Paalman, V. Victor (Horizon)	Ait Daoua, A. (Achraf) (D66)	Wethouder Streefland	Personeel en Organisatie	31-12-2025		
08-05-2025	M184 Hanteer de terminologie van internationale mensenrechtenorganisaties	Motie aangenomen	Nolten, S.J. (Stevie) (BIJ1)	Sungur, M. (Mahmut) (DENK) Maas, R.A.H.M. (Ruud) (Volt) Vries, L. de (Louise) (Partij voor de Dieren) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Dada-Anthonij V. (Venita) (D66) Fattal, M. (Mahaar) (GroenLinks) Assen. M.H. (Hester) (PvdA) Zwanenberg, P. (Pepijn) (groep Zwanenberg) Snijder, R.E.P.C. (Ruben) (Student & Starter)	Burgemeester Dijkma	Internationale Zaken en Regionale samenwerking			
23-01-2025	M17 Verbeter veiligheid rond thuiswedstrijd	Motie aangenomen	Steege, B. van (Bert) (CDA)	Graaf, R. van der (Rik) (ChristenUnie) Meerding, T.A.A.	Burgemeester Dijkma	Openbare Orde en Veiligheid	31-07-2025		

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indiener(s)	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
				(Tess) (VVD) Peters, R. (Ralph) (D66) Snijder, R.E.P.C. (Ruben) (Student & Starter)					
23-01-2025	M19 Routekaart om te voorkomen dat het weer misgaat	Motie aangenomen	Paalman, V. Victor (Horizon)		Burgemeester Dijkma	Openbare Orde en Veiligheid	23-04-2025		
12-12-2024	M502 Naleven internationaal recht in woord en daad	Motie aangenomen	Sungur, M. (Mahmut) (DENK)	Assen. M.H. (Hester) (PvdA) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Heuven, M. van (Maarten) (Partij voor de Dieren) Kleinrensink, J. (Julia) (GroenLinks) Nolten, S.J. (Stevie) (BIJ1) Snijder, R.E.P.C. (Ruben) (Student & Starter)	Burgemeester Dijkma	Internationale Zaken en Regionale samenwerking	12-03-2025		
26-09-2024	M365 Ontschot de budgetten van VTH	Motie aangenomen	Maas, R.A.H.M. (Ruud) (Volt)	Assen. M.H. (Hester) (PvdA) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht)	Burgemeester Dijkma	Handhaving	27-12-2024		

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indiener(s)	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
				Snijder, R. (Ruben) (Student & Starter) Hessel, Y.H. (Yvonne) (Utrecht Solidair)					
06-06-2024	M205 Steun wederopbouw Gaza via VNG	Motie aangenomen	Sungur, M. (Mahmut) (DENK)	Nolten, S.J. (Stevie) (BIJ1)	Burgemeester Dijkma	Openbare Orde en Veiligheid	06-09-2024		
06-06-2024	M209 Pleit voor erkenning Palestina	Motie aangenomen	Sungur, M. (Mahmut) (DENK)	Nolten, S.J. (Stevie) (BIJ1)	Burgemeester Dijkma	Openbare Orde en Veiligheid	06-09-2024		
29-02-2024	M77 Ctrl+Utrecht, geef digitalisering de status die het verdient	Motie aangenomen	Oudejans, A.T. (Annemarijn) (Student&Starter)	Ait Daoua, A. (Achraf) (D66) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht)	Wethouder Streefland	Personeel en Organisatie	31-12-2024	1 juli 2025: Stand van zaken is dat in Q4 2025 een advies wordt opgesteld voor het volgende college over de periode 2026 - 2030. In dit advies zullen we ook de ideeën over een mogelijke portefeuille digitale zaken verder uitwerken, in navolging van deze motie M77 Ctrl+Utrecht, geef	

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indiener(s)	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
								digitalisering de status die het verdient.	
18-01-2024	M55 Behandel commissieleden gelijk	Motie aangenomen	Steeg, B. van (Bert) (CDA)	Oudejans, A.T. (Annemarijn) (Student&Starter) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Graaf, R. van der (Rik) (ChristenUnie)		Bestuurlijke zaken		Op verzoek van het dagelijks bestuur wordt de gewenste aanpassing van de Verordening op de raadscommissies wordt meegenomen in de eerstvolgende actualisatie van de verordening.	
18-01-2024	M32 Hoger beroep vermogensgrens kwijtschelding lokale belastingen minima	Motie aangenomen	Kleinrensink, J. (Julia) (GroenLinks)	Zweth, R. van der (Rick) (PvdA)		Bestuurlijke zaken	18-04-2024		
09-11-2023	M397 Samen keuzes maken en verantwoordelijkheid delen leidt tot betere resultaten	Motie aangenomen	Dada-Anthonij V. (Venita) (D66)	Vasters, J. (Joost) (D66) Kendir, E. (Esma) (Student&Starter) Hessel, Y.H. (Yvonne) (Utrecht Solidair) Bosch, D. (David) (UtrechtNu!) Nolten, S.J. (Stevie)	Wethouder Schilderman	Financiën		20250722 Deze motie wordt betrokken bij de financiële verordening. Om de nieuwe raad in de gelegenheid te brengen zich hierover uit te spreken, is de	

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
				(BIJ1) Steeg, B. van (Bert) (CDA) Graaf, R. van der (Rik) (ChristenUnie)				<p>planning van de financiële verordening aangepast naar Q4 2026.</p> <p>20250303 De planning van de financiële verordening is aangepast naar Q4 2026. Deze zal worden opgenomen in het overdrachtdossier.</p> <p>20241305 Meer informatie hierover volgt naar verwachting in Q4 2024 bij de financiële verordening, dit is mede afhankelijk van het gesprek met de adviescommissie Controle & Financiën.</p>	

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
09-11-2023	M430 Ondersteun het Bevrijdingsfestival	Motie aangenomen	Bosch, D. (David) (UtrechtNu!)	van Vliet, D.J. (Dirk-Jan) (D66) Oudejans, A.T. (Annemarijn) (Student&Starter) Talhaoui, M. (Mohamed) (PvdA)	Burgemeester Dijkma	Bestuurlijke zaken	31-05-2024		
09-11-2023	M387 Oproep staakt het vuren	Motie aangenomen	Kleinrensink, J. (Julia) (GroenLinks)	Zweth, R. van der (Rick) (PvdA) Maas, R.A.H.M. (Ruud) (Volt) Heuven, M. van (Maarten) (Partij voor de Dieren) Graaf, R. van der (Rik) (ChristenUnie) Kendir, E. (Esma) (Student&Starter) Sungur, M. (Mahmut) (DENK) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Koning, M.A. (Maarten) (D66)	Burgemeester Dijkma	Openbare Orde en Veiligheid	31-12-2023		
02-11-2023	M347 Reflecteer en informeer over verleden Prins Bernhard bij Prins	Motie aangenomen	van Vliet, D.J. (Dirk-Jan) (D66)	Snippe, L.C. (Lisanne) (Partij voor de Dieren)	Burgemeester Dijkma	Handhaving	01-06-2024	Op dit moment wordt bekeken hoe de motie concreet op	

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indiener(s)	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
	Bernhardplein & Prins Bernhardlaan			Zwanenberg, P. (Pepijn) (GroenLinks) Zweth, R. van der (Rick) (PvdA) Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht)				straat vorm kan krijgen, rekening houdend met de mogelijkheden en beperkingen die de bestaande bebording biedt	
06-07-2023	M249 Overnemen aanbevelingen raadstoets Bewoners en Bestuur	Motie aangenomen	Maas, R.A.H.M. (Ruud) (Volt)	Dijkstra, G.J. (Gert) (EenUtrecht) Dekkers, F. (Fred) (GroenLinks) Zweth, R. van der (Rick) (PvdA) Koning, M.A. (Maarten) (D66) Steeg, B. van (Bert) (CDA) Nolten, S.J. (Stevie) (BIJ1) Snippe, L.C. (Lisanne) (Partij voor de Dieren) Kendir, E. (Esma) (Student&Starter) Meerding, T.A.A. (Tess) (VVD)	Burgemeester Dijkma	Bestuurlijke zaken	16-05-2024		

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
				Graaf, R. van der (Rik) (ChristenUnie)					

Openbare lijst van ingekomen stukken voor commissie Bestuur 25 juni 2026

Nummer	Ingekomen stuk	Afdoeningsvoorstel
1.	Petitie over overlast in Kanaleneiland, aangeboden aan commissie 11 juni 2026	In handen stellen van het college voor afdoening en een afschrift van het antwoord naar de Raad.

De ingekomen stukken staan voor leden, conform AVG, in iBabs achter een slotje.

Commissie Bestuur

Dossiernummer 5344
Vergaderdatum 25 juni 2026
Agendapunt 6
Titel Debat monitor discriminatiecijfers 2025

Geagendeerd	Vergaderdatum
Commissie Bestuur	4 juni 2026
Commissie Bestuur	25 juni 2026

MONITOR



DISCRIMINATIE

2025

REGIO MIDDEN-NEDERLAND



Discriminatie.nl



Discriminatie in 2025

De Monitor Discriminatie 2025 Midden-Nederland geeft een overzicht van de discriminatieklachten die zijn ingediend bij de drie antidiscriminatievoorzieningen (adv's) die elk werkzaam zijn in een regio van Midden-Nederland, namelijk: Discriminatie.nl Flevoland, Discriminatie.nl Gooi & Vechtstreek en Discriminatie.nl Provincie Utrecht. Ook treft u registraties van discriminatie-ervaringen die hebben plaatsgevonden in de regio Midden-Nederland.

Politie en College

Naast cijfers van de adv's bevat de monitor meldingen en aangiftes van discriminatie die door de politie Eenheid Midden-Nederland zijn geregistreerd. Daarnaast wordt er aandacht besteed aan oordelen van het College voor de Rechten van de Mens (het College) waarbij de verzoekers inwoners zijn van één van de gemeenten in de regio Midden-Nederland.

Regionaal en landelijk beeld

De Monitor Discriminatie 2025 Midden-Nederland dient om een compact en publieksvriendelijk beeld te geven van de regionale ontwikkelingen en gemelde discriminatie-incidenten. Gelijktijdig wordt het landelijke multi-agency rapport *Discriminatiecijfers in 2025* gepubliceerd; dit geeft een meer uitgebreide, wetenschappelijke analyse van landelijke trends.

Wat is discriminatie?

Discriminatie is verboden en kan in sommige gevallen strafbaar zijn volgens de Nederlandse wetgeving. Het betekent kortweg dat mensen anders behandeld worden vanwege persoonskenmerken die in die situatie geen rol zouden moeten spelen (zie pagina 11 voor een uitleg van discriminatiegronden). Discriminatie kan zich op verschillende manieren uiten en zich op diverse leefgebieden afspelen. Zo kan iemand bijvoorbeeld

vanwege haar, zijn of diens huidskleur uitsluiting ervaren of beledigd worden in de horeca of supermarkt. Personen met een bepaalde seksuele voorkeur of genderidentiteit kunnen te maken krijgen met negatieve reacties op de werkvloer of bij de sportclub. Een onderwijsinstelling of een dienstverlener kan ontoegankelijk zijn voor mensen met een beperking. Gezien de breedte van het begrip discriminatie en de schadelijke gevolgen voor de getroffen groepen en gemeenschappen is het belangrijk om beter te begrijpen hoe, waar en waarom mensen discriminatie ervaren.

Ervaren discriminatie

De adv's registreren alle meldingen van ongelijke behandeling en discriminatie. Ook als het een incident betreft dat niet in de wet wordt beschermd of als er enkel een vermoeden van discriminatie bestaat. De meldingen die in deze monitor worden beschreven betreffen dus *ervaren discriminatie*.

Onderregistratie

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat er een aanzienlijke onder-rapportage is van discriminatie-incidenten bij adv's, de politie en het College voor de Rechten van de Mens. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek ervaart 11% van de mensen in Nederland discriminatie, maar wordt slechts 3% van deze gevallen gemeld bij de politie, 1% bij een adv's

Melden helpt!

en 0,5% bij het College voor de Rechten van de Mens (Veiligheidsmonitor 2023). Onderzoekers wijzen op diverse redenen voor deze lage meldingsgraad, zoals de overtuiging dat het melden weinig zal helpen, de wens om negatieve ervaringen te vermijden of onwetendheid over de mogelijkheden van klachtbehandeling door adv's. Soms weten mensen niet dat discriminatie mogelijk strafbaar is en er een melding of aangifte van gedaan kan worden bij de politie. Daarnaast speelt angst voor negatieve gevolgen, zoals repercussies of stigmatisering, een rol in het niet melden van incidenten. Deze cijfers van het CBS laten zien dat veel discriminatie-incidenten ongeregistreerd blijven, waardoor de omvang van het probleem niet ten volle zichtbaar wordt. ●

Een case



(On)nodige documentatie?

De KNVB vroeg een vader om extra documenten om zijn minderjarige zoon – met Surinaamse nationaliteit – in te schrijven als voetballer. Volgens de FIFA regels moeten spelers van 10 tot 18 jaar zonder Nederlandse nationaliteit aanvullende documenten tonen, tenzij ze al vijf jaar in Nederland wonen. De vader vond dit discriminerend op grond van nationaliteit en verzocht het College voor de Rechten van de Mens met ondersteuning van Discriminatie.nl om een oordeel. Het College concludeert dat er geen verboden discriminatie heeft plaatsgevonden. Hoewel sprake is van indirect onderscheid, is dit toegestaan omdat de regels een legitiem doel dienen: het beschermen van minderjarige spelers tegen uitbuiting en misbruik. De KNVB moet zich aan deze internationale regels houden en de gevraagde documenten zijn nodig om dit doel te beoordelen.

Gemeld. En dan?

Inwoners van Midden-Nederland kunnen ervaren discriminatie melden bij een van de adv's. De woonplaats van de melder bepaalt welke adv de melding behandelt. Maar wat gebeurt er daarna? In overleg met een adv-medewerker kiest de melder welke vervolgstappen worden genomen.

Registratie

U kunt ervaren discriminatie melden zonder dat een adv actie onderneemt. Deze keuze ligt volledig bij u. Kiest u voor alleen registratie, dan verdwijnt uw melding niet. De melding wordt opgenomen in ons landelijke registratiesysteem, zodat beleidsmakers meer inzicht krijgen in maatschappelijke kwesties. U kunt ook anoniem melden. Ook als u geen slachtoffer bent, maar getuige was van discriminatie.

Luisterend oor

Elke melding van discriminatie nemen we serieus, want discriminatie kan ingrijpend zijn. We nemen de tijd om naar uw verhaal te luisteren, op locatie, telefonisch of via Teams. In dit gesprek kan de consulent discriminatiezaken duidelijk krijgen wat er precies is gebeurd. Voor u kan het al fijn zijn dat iemand de tijd voor u neemt en uw verhaal aanhoort.

Informatie/advies

U kunt terecht voor advies en informatie over discriminatie. Wij helpen u uw rechten te begrijpen en geven u informatie als u zelf actie wilt ondernemen

Procedure

Onze consulenten bieden juridische, praktische en emotionele ondersteuning. Wij helpen bijvoorbeeld bij het opstellen van klachtbrieven en begeleiden u bij gesprekken. Daarnaast ondersteunen wij bij juridische procedures, zoals aangiftes of zittingen bij het College voor de Rechten van de Mens.

Bemiddeling

Soms is een gesprek met de wederpartij over de discriminatie-ervaring waardevoller dan een juridische procedure. Bewustwording kan organisaties aanzetten om kritisch te kijken naar het eigen beleid en handwijzen. Dit vergroot de kans op daadwerkelijke verandering in de praktijk. ●

Melden bij de politie

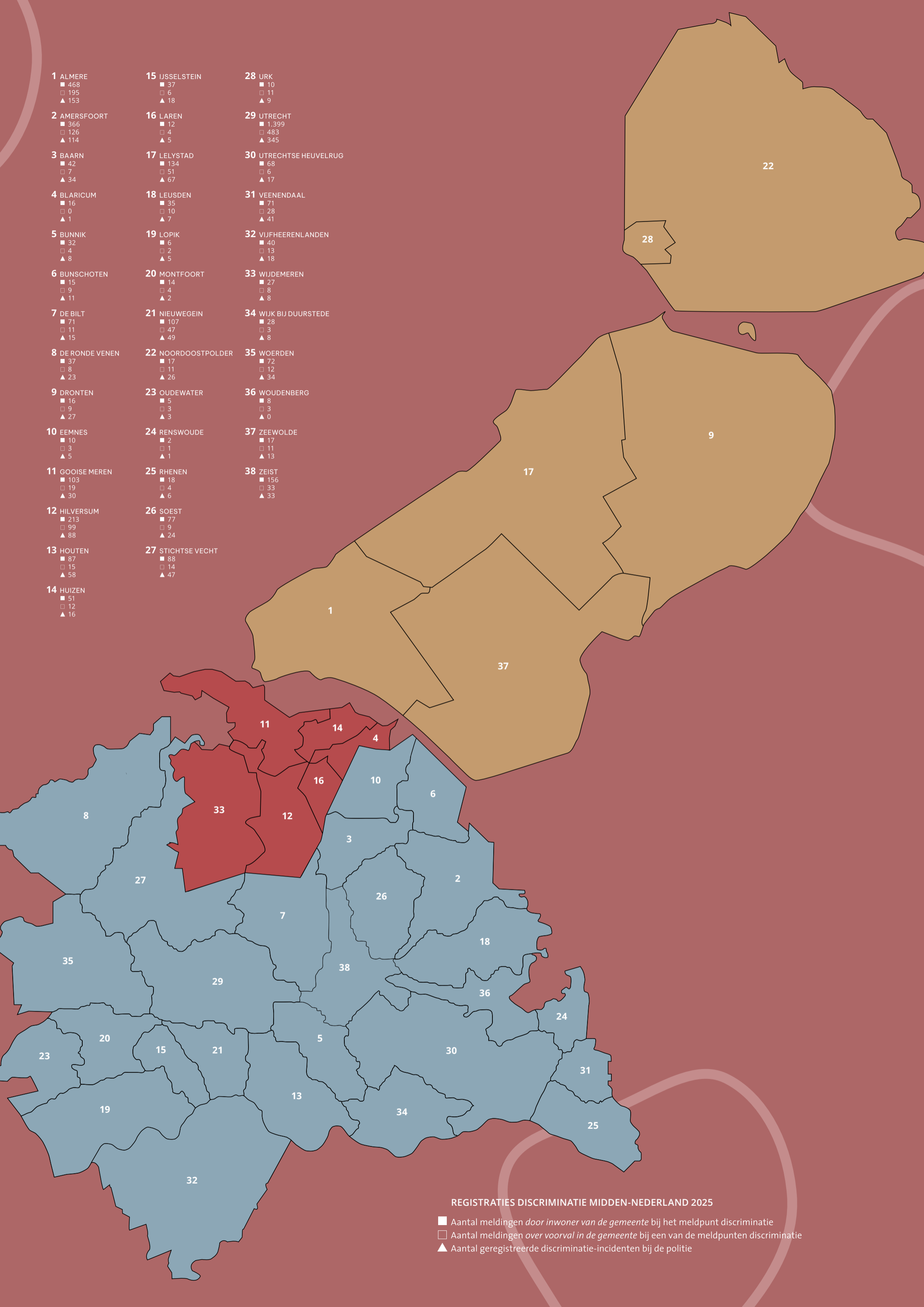
Bij de politie kunt u aangifte of een melding doen van discriminatie. Een adv kan u hierbij ondersteunen. Het Openbaar Ministerie beslist vervolgens of uw zaak strafrechtelijk wordt vervolgd. Wilt u geen strafvervolgning, dan kunt u ook alleen een melding maken. Uw melding helpt om inzicht te krijgen in ervaren discriminatie.



De cijfers van 2025

Totalen regio Midden-Nederland				Meldpunten discriminatie				Politie Eenheid Midden-Nederland				College voor de Rechten van de Mens			
Totaal aantal discriminatieregistraties	2023	2024	2025	Aantal meldingen plaats voorval	2023	2024	2025	Aantal discriminatie-incidenten	2023	2024	2025	Aantal verzoeken om een oordeel	2023	2024	2025
Adv's				Discriminatiegrond				Discriminatiegrond				Discriminatiegrond			
Meldingen inwoner ¹	952	2.096	3.975	Antisemitisme	25	36	22	Antisemitisme	92	87	100	Geslacht	13	14	27
Meldingen plaats voorval ¹	880	1.403	1.294	Arbeidscontract	6	2	6	Geslacht	13	20	16	Herkomst, huidskleur (ras)	12	16	17
Politie²				Arbeidsduur	0	0	0	Godsdienst	28	41	76	Nationaliteit	7	8	8
Discriminatie-incidenten	1.062	1.178	1.369	Burgerlijke staat	5	5	3	Handicap	18	17	31	Godsdienst	5	7	3
College voor de Rechten van de Mens³				Geslacht waarvan transgender	97 (26)	125 (29)	196 (65)	Herkomst, huidskleur	516	554	681	Seksuele gerichtheid	1	0	3
Instream verzoeken om oordeel	71	76	101	Godsdienst waarvan tegen moslims	46 (32)	131 (97)	88 (55)	Levensovertuiging	1	2	1	Burgerlijke staat	1	0	1
Werkwijze Meldpunten⁴				Handicap/chronische ziekte	81	128	112	Seksuele gerichtheid	303	347	360	Politieke overtuiging	1	0	1
Alleen registratie	373	1.003	2.077	Herkomst, huidskleur	408	651	527	Onbekend/overig ⁶	91	110	104	Levensovertuiging	1	0	1
Advies en informatie	462	957	1.612	Leeftijd	28	42	49	Wijze van discriminatie				Arbeidsduur	1	0	1
Beïnvloeding beleid	40	43	26	Levensovertuiging	8	2	0	Bedreiging	123	110	131	Vaste/tijdelijke arbeidscontracten	0	3	0
Bemiddeling	89	132	108	Nationaliteit	24	29	25	Bekladding	81	81	84	Handicap/chronische ziekte	24	21	25
Bijstaan in procedures	75	64	48	Politieke gezindheid	8	9	16	Bespugen	5	3	3	Leeftijd	3	1	8
Doorverwijzing	94	144	113	Seksuele gerichtheid	96	151	239	Geweld	8	4	11	Grond onbekend	2	4	2
Eigen onderzoek Meldpunt discriminatie	5	5	1	Niet-wettelijke gronden ⁵	85	139	88	Geweld in combinatie met uitlating	123	111	114	Terrein			
Overig	1	1	7	Onbekend	19	17	14	Pesterij	26	26	16	Arbeid – Werving en selectie	28	6	14
Totalen regio Midden-Nederland				Terrein				Uitlating				Arbeid – Aanstelling			
¹ Meldingen inwoner betreft door de meldpunten in de regio Midden-Nederland ontvangen meldingen. Meldingen plaats voorval betreft meldingen over incidenten die in een gemeente in de regio Midden-Nederland zijn voorgevallen. Er is een overlap tussen deze twee getallen.				Arbeidsmarkt	165	277	265	Vernieling				Arbeid – Beëindiging arbeidsrelatie			
² De meldingen zijn gedaan over incidenten in de eenheid Midden-Nederland.				Buurt/wijk	65	86	82	Weigering				Arbeid – Arbeidsvoorwaarden			
³ De meldingen zijn gedaan door inwoners in de regio Midden-Nederland.				Collectieve voorzieningen	145	173	146	Onbekend/overig				Arbeid – Arbeidsomstandigheden			
Werkwijze Meldpunten				Commerciële dienstverlening	110	162	158	Politie				Goederen en Diensten			
⁴ Deze cijfers geven een beeld van wat er is gedaan door de meldpunten met de meldingen van inwoners uit de regio Midden-Nederland.				Horeca/amusement	26	76	71	⁶ Dit betreft bijvoorbeeld registraties van incidenten zonder duidelijkheid over de discriminatiegrond.				Sociale bescherming			
Meldpunten discriminatie				Huisvesting	52	56	33	College voor de Rechten van de Mens				Geen terrein			
⁵ Niet-wettelijke gronden zijn meldingen over bijvoorbeeld sociale status, opleidingsniveau of overige uiterlijke kenmerken (bijvoorbeeld tatoeages).				Media en reclame	28	39	31	Total aantal oordelen en uitspraken⁷				•Oordelen met minstens een uitspraak verboden onderscheid/in strijd met de wet			
Totalen regio Midden-Nederland				Onderwijs	73	78	66	•Oordelen zonder onderscheid/niet in strijd met de wet				19 19 13			
¹ Meldingen inwoner betreft door de meldpunten in de regio Midden-Nederland ontvangen meldingen. Meldingen plaats voorval betreft meldingen over incidenten die in een gemeente in de regio Midden-Nederland zijn voorgevallen. Er is een overlap tussen deze twee getallen.				Openbare ruimte	108	178	280					8 12 8			
² De meldingen zijn gedaan over incidenten in de eenheid Midden-Nederland.				Politie/OM	29	34	30					11 7 5			
³ De meldingen zijn gedaan door inwoners in de regio Midden-Nederland.				Privésfeer	5	26	24								
Werkwijze Meldpunten				Publieke/politieke opinie	17	57	50								
⁴ Deze cijfers geven een beeld van wat er is gedaan door de meldpunten met de meldingen van inwoners uit de regio Midden-Nederland.				Sport en recreatie	49	139	39								
Meldpunten discriminatie				Overig	6	11	10								
⁵ Niet-wettelijke gronden zijn meldingen over bijvoorbeeld sociale status, opleidingsniveau of overige uiterlijke kenmerken (bijvoorbeeld tatoeages).				Onbekend/niet van toepassing	2	11	9								
Totalen regio Midden-Nederland				Wijze van discriminatie				Politie				College voor de Rechten van de Mens			
¹ Meldingen inwoner betreft door de meldpunten in de regio Midden-Nederland ontvangen meldingen. Meldingen plaats voorval betreft meldingen over incidenten die in een gemeente in de regio Midden-Nederland zijn voorgevallen. Er is een overlap tussen deze twee getallen.				Bedreiging	47	68	65	⁶ Dit betreft bijvoorbeeld registraties van incidenten zonder duidelijkheid over de discriminatiegrond.				⁷ Bron: dossieronderzoek. Alle afgehandelde verzoeken om een oordeel worden geregistreerd in het dossieronderzoek. Afgehandelde verzoeken die in 2025 in een oordeel zijn geëindigd, kunnen in 2024 en 2023 zijn ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens.			
² De meldingen zijn gedaan over incidenten in de eenheid Midden-Nederland.				Geweld	30	37	80					Niet alle verzoeken/klachten leiden uiteindelijk tot een oordeel. Verzoeken zijn bijvoorbeeld niet-ontvankelijk, worden ingetrokken of er is sprake van een tussentijdse oplossing.			
³ De meldingen zijn gedaan door inwoners in de regio Midden-Nederland.				Omstreden behandeling	485	772	568								
Werkwijze Meldpunten				Vijandige bejegening	364	588	646								
⁴ Deze cijfers geven een beeld van wat er is gedaan door de meldpunten met de meldingen van inwoners uit de regio Midden-Nederland.				Overig	9	2	9								
Meldpunten discriminatie				Onbekend/niet van toepassing	8	6	6								
⁵ Niet-wettelijke gronden zijn meldingen over bijvoorbeeld sociale status, opleidingsniveau of overige uiterlijke kenmerken (bijvoorbeeld tatoeages).															

1 ALMERE ■ 468 □ 195 ▲ 153	15 IJSSELSTEIN ■ 37 □ 6 ▲ 18	28 URK ■ 10 □ 11 ▲ 9
2 AMERSFOORT ■ 366 □ 126 ▲ 114	16 LAREN ■ 12 □ 4 ▲ 5	29 UTRECHT ■ 1.399 □ 483 ▲ 345
3 BAARN ■ 42 □ 7 ▲ 34	17 LELYSTAD ■ 134 □ 51 ▲ 67	30 UTRECHTSE HEUVELRUG ■ 68 □ 6 ▲ 17
4 BLARICUM ■ 16 □ 0 ▲ 1	18 LEUSDEN ■ 35 □ 10 ▲ 7	31 VEENENDAAL ■ 71 □ 28 ▲ 41
5 BUNNIK ■ 32 □ 4 ▲ 8	19 LOPIK ■ 6 □ 2 ▲ 5	32 VIJFHEERENLANDEN ■ 40 □ 13 ▲ 18
6 BUNSCHOTEN ■ 15 □ 9 ▲ 11	20 MONTFOORT ■ 14 □ 4 ▲ 2	33 WIJDEMEREN ■ 27 □ 8 ▲ 8
7 DE BILT ■ 71 □ 11 ▲ 15	21 NIEUWEGEIN ■ 107 □ 47 ▲ 49	34 WIJK BIJ DUURSTEDEN ■ 28 □ 3 ▲ 8
8 DE RONDE VENEN ■ 37 □ 8 ▲ 23	22 NOORDOOSTPOLDER ■ 17 □ 11 ▲ 26	35 WOERDEN ■ 72 □ 12 ▲ 34
9 DRONTEN ■ 16 □ 9 ▲ 27	23 OUDEWATER ■ 5 □ 3 ▲ 3	36 WOUDEBERG ■ 8 □ 3 ▲ 0
10 EEMNES ■ 10 □ 3 ▲ 5	24 RENSWOUDE ■ 2 □ 1 ▲ 1	37 ZEEWOLDE ■ 17 □ 11 ▲ 13
11 GOOISE MEREN ■ 103 □ 19 ▲ 30	25 RHENEN ■ 18 □ 4 ▲ 6	38 ZEIST ■ 156 □ 33 ▲ 33
12 HILVERSUM ■ 213 □ 99 ▲ 88	26 SOEST ■ 77 □ 9 ▲ 24	
13 HOUTEN ■ 87 □ 15 ▲ 58	27 STICHTSE VECHT ■ 88 □ 14 ▲ 47	
14 HUIZEN ■ 51 □ 12 ▲ 16		



REGISTRATIES DISCRIMINATIE MIDDEN-NEDERLAND 2025

- Aantal meldingen door inwoner van de gemeente bij het meldpunt discriminatie
- Aantal meldingen over voorval in de gemeente bij een van de meldpunten discriminatie
- ▲ Aantal geregistreerde discriminatie-incidenten bij de politie

De cijfers van 2025

In het jaar 2025 registreerden de adv's in totaal 3.975 meldingen afkomstig van inwoners van de regio Midden-Nederland. Daarnaast werden 1.294 discriminatie-incidenten geregistreerd die in deze regio plaatsvonden en bij een van de regionale adv's of een andere adv elders in het land zijn gemeld. In vergelijking met vorig jaar is een duidelijke toename aan meldingen vanuit de regio Midden-Nederland zichtbaar.

Meldpunten discriminatie (adv's)

Ten opzichte van 2024 zijn er 1.879 meer meldingen binnengekomen van inwoners uit de regio Midden-Nederland. Deze aanzienlijke stijging hangt nauw samen met twee politiek gekleurde geclusterde meldingen, namelijk over een geplaatste afbeelding van Geert Wilders en een afgewezen motie van de SGP. Bij geclusterde meldingen gaat het om situaties waarbij meerdere personen afzonderlijk melding doen over hetzelfde voorval. De uitlating of gebeurtenis roept sterke verontwaardiging op, waardoor in korte tijd een groot aantal meldingen wordt gedaan. Een toelichting op de geclusterde meldingen is te vinden op pagina 10.

Het aantal meldingen over discriminatievoorvallen in de regio Midden-Nederland is met ruim 100 registraties afgenomen. Deze daling is grotendeels te verklaren door een piek in 2024, toen meer dan 100 meldingen binnenkwamen over een wandeltocht in Utrecht die initieel alleen openstond voor mensen van kleur. Deze specifieke gebeurtenis speelde geen rol meer in 2025, waardoor het aantal geregistreerde voorvallen lager uitviel. De meeste meldingen hadden betrekking op de discriminatiegrond herkomst/huidskleur (527 meldingen). Toch zijn er ruim 100 meldingen minder op deze grond ten opzichte van vorig jaar, hetgeen opnieuw is toe te schrijven aan het wegvallen van de meldingen over de Utrechtse wandeltocht. Wat opvalt is de afname van 42 meldingen op de grond godsdienst (met name moslimdiscriminatie).

Voor deze terugloop in meldingen is geen eenduidige verklaring te geven. Daartegenover is een duidelijke stijging zichtbaar bij de gronden seksuele gerichtheid en geslacht. Het aantal meldingen op grond van seksuele gerichtheid steeg naar 239 meldingen (een toename van 88 meldingen), en het aantal meldingen op basis van geslacht nam toe tot 196 meldingen (plus 71). Binnen deze laatste categorie hadden 108 meldingen specifiek betrekking op ongelijke behandeling op grond van genderidentiteit of genderexpressie. Naast de genderidentiteit/expressie zijn er twee meldingen gedaan van discriminatie op basis van intersekse kenmerken.

Voor het tweede opeenvolgende jaar is er een duidelijke stijging te zien op het terrein openbare ruimte. 280 registraties in totaal. Veel van deze meldingen zijn anoniem gedaan, maar net als vorig jaar zijn er ook relatief veel meldingen door omstanders gedaan. Er lijkt een toenemende bereidheid te zijn om discriminerende situaties te melden als dit gezien of gehoord wordt, ook als men niet zelf het slachtoffer is. Het aantal meldingen op de arbeidsmarkt bleef nagenoeg gelijk aan dat van 2024. Op het gebied van sport en recreatie was een daling zichtbaar. Deze afname hangt samen met het wegvallen van de meldingen over de bewuste wandeltocht in Utrecht, die in 2024 uitzonderlijk veel meldingen opleverde op dit terrein. Wanneer gekeken wordt naar de aard van de geregistreerde discriminatie valt het op dat voorvallen met geweld verdubbelden naar 80 registraties. Vijandige bejegening nam toe tot 646 registraties. Registraties

Meld het wél!

van omstrede behandeling namen daarentegen af van 772 naar 568 voorvallen, onder andere vanwege de Utrechtse wandeltocht, maar los daarvan met nog eens 100 meldingen. Deze verschuivingen in de wijze van discriminatie laten zien dat melders vaker voorvallen melden waarin sprake is van een vijandige of agressieve situatie, terwijl minder meldingen worden gedaan over meer omstrede vormen van ongelijke behandeling, zoals uitsluiting.

Meldingen en aangiftes bij de politie

De politie Eenheid Midden-Nederland ontving in 2025 in totaal 1.369 meldingen en aangiftes, een stijging van 191 registraties ten opzichte van 2024. Deze zaken betreffen (vermeende) discriminatievoorvallen die zich in de regio voordeden. Net als bij de adv's kwam de grond herkomst/huidskleur met 681 gevallen het meest voor; een stijging van 127 meldingen. Meldingen op basis van seksuele gerichtheid stegen eveneens, tot 360 gevallen (stijging van 13 meldingen). Verder valt het op dat meldingen op basis van handicap bijna verdubbelden tot 31 meldingen. Discriminatie op basis van godsdienst steeg van 41 naar 76 meldingen. Een opvallend gegeven, aangezien de adv's juist een daling op deze grond registreerden. Wat betreft de vorm van discriminatie blijft uitlating veruit het meest gerapporteerd, met 930 registraties. Meldingen over bedreiging, geweld en vernieling namen toe naar respectievelijk 131, 11 en 54 meldingen. Het aantal meldingen over een weigering steeg licht van 11 naar 15 meldingen. >



Toeslagenschandaal

In 2025 heeft het College voor de Rechten van de Mens twintig uitspraken gedaan over het toeslagenschandaal waarbij het oordeel luidde dat toeslagenuouders zijn gediscrimineerd vanwege hun afkomst. Discriminatie.nl heeft drie verzoekers uit de regio Midden-Nederland ondersteund bij dit proces.

Discriminatie.nl Jeugd

Discriminatie.nl Jeugd ondersteunt kinderen en jongeren onder de 18 jaar bij het veilig melden van discriminatie. In 2025 zijn consulenten speciaal opgeleid om hen een luisterend oor, advies en begeleiding bij vervolgstappen te bieden. Het meldpunt speelt in op de behoefte aan laagdrempelige ondersteuning, hetgeen als wenselijk werd gezien na onderzoek door de Kinderombudsman. Door meldingen apart te registreren ontstaat beter inzicht in discriminatie-ervaringen van jongeren, wat helpt bij het ontwikkelen van gericht beleid in heel Nederland.



Oordelen bij het College

In 2025 zijn er 101 verzoeken om een oordeel binnengekomen bij het College voor de Rechten van de Mens van inwoners uit de regio Midden-Nederland. De meeste verzoeken werden gedaan op de grond geslacht (27 verzoeken), een verdubbeling ten opzichte van 2024. Op de grond handicap of chronische ziekte werden 25 verzoeken om een oordeel ingediend. Het aantal verzoeken op basis van leeftijd steeg van 1 naar 8, terwijl het aantal verzoeken op de grond godsdienst licht daalde van 4 naar 3. Het College deed in 13 zaken uitspraak, waarvan in 8 gevallen het oordeel luidde dat er een verboden onderscheid is gemaakt.

Juridisch getoetste situaties

Ook rechters kunnen zaken toetsen aan de gelijkebehandelingswetgeving of het strafrecht en vaststellen of er juridisch sprake is van discriminatie. Vooralnog zijn gegevens hierover niet regionaal beschikbaar.

Meldroutes adv en politie

Sommige meldingen gaan naar de politie en andere naar een adv. Beide instanties werken met andere wetgeving. Discriminatie volgens de gelijkebehandelingswetgeving gaat over ongelijke behandeling in situaties zoals werk, onderwijs, wonen of dienstverlening. Deze zaken zijn in de meeste gevallen niet strafbaar, maar wél verboden, en worden daarom civielrechtelijk afgehandeld. Een adv heeft de mogelijkheid om melders daarbij te ondersteunen. Strafbare discriminatie, zoals groepsbelediging en aanzetten tot haat of discriminatie op straat, valt onder het Wetboek van Strafrecht. In zulke gevallen

neemt de politie aangifte op, waarna het Openbaar Ministerie bepaalt of vervolging mogelijk is. Soms vallen situaties in beide categorieën. Een adv kan de melder dan adviseren over de verschillende routes.

Melding bij een adv

De ondersteuning door een adv is kosteloos voor de melder. Alle meldingen worden vertrouwelijk behandeld. Zonder toestemming worden geen gegevens gedeeld of acties ondernomen. De melder behoudt de regie over de melding, terwijl de adv's adviseren over de mogelijkheden en gevolgen.

Strafbare discriminatie

Discriminatie kan strafbaar zijn onder specifieke discriminatieartikelen, zoals discriminatoire uitlatingen (137c t/m e Sr) en discriminerende uitsluiting (137g en 429quater Sr). Vanaf 1 juli 2025 is het strafrecht uitgebreid met artikel 44bis. Dit artikel maakt het mogelijk om een zwaardere straf op te leggen wanneer een strafbaar feit is gepleegd met een discriminerend motief en/of gedraging of uitlating. Het gaat om strafbare feiten die niet vallen onder de specifieke discriminatieartikelen, bijvoorbeeld een mishandeling waarbij de dader discriminerende opmerkingen maakt of een vernieling van een eigendom door middel van het aanbrengen van discriminatoire leuzen. De rechter kan bij dit soort gevallen de opgelegde straf met maximaal een derde verhogen. Het is van belang om duidelijk en expliciet bij de aangifte aan te geven dat het strafbare feit is gepleegd met een discriminerend motief, of dat er sprake was van discriminerende uitlatingen of gedragingen, zodat er een hogere straf kan worden geëist.

Geclusterde meldingen

Meld het ons...

In 2025 zijn er twee soorten (politiek-gerelateerde) geclusterde meldingen binnengekomen die van invloed zijn op de totalen. Deze politieke handelingen riepen sterke verontwaardiging op en zette veel mensen aan om te melden. Een geclusterde melding betekent dat meerdere mensen afzonderlijk een melding doen over hetzelfde incident. In totaal hebben 2.392 inwoners van de regio Midden-Nederland een dergelijke melding gedaan. Dit betreft 60% van het totaal. Hieronder volgt een toelichting op deze geclusterde meldingen.

Geert Wilders

Wilders plaatste in aanloop naar de landelijke verkiezingen in 2025 een afbeelding van twee vrouwegezichten. Links stond een jonge, blonde vrouw met make-up en blauwe ogen, met daaronder 'PVV'. Rechts stond een norse, oudere vrouw met rimpels en een hoofddoek, met daaronder 'PvdA'. Daarbij stond de tekst: 'Aan u de keuze op 29/10'. Discriminatie.nl ontving landelijk meer dan 14.000 meldingen over die afbeelding, waarvan 2.294 uit de regio Midden Nederland. Veel mensen vonden de afbeelding discriminerend, kwetsend en polariserend op grond van godsdienst. Er is aangifte gedaan bij de politie. Het OM heeft bij het schrijven van deze monitor nog geen vervolgingsbeslissing genomen.

Beginselprogramma SGP

In mei 2025 werd een interne motie bij de SGP verworpen. De afdeling van de SGP in Vlissingen wilde uit het beginselprogramma de tekst schrappen dat vrouwen geen politieke of bestuurlijke functies mogen vervullen, maar de afdeling kon geen meerderheid vinden. Al in 2010 oordeelde de Hoge Raad dat het recht van vrouwen om zich verkiesbaar te stellen tot de kern van de democratie hoort. Daarom weegt in dit geval het discriminatieverbod zwaarder dan de vrijheid van godsdienst. De SGP heeft daarop formeel haar statuten aangepast, maar uit het ongewijzigde beginselprogramma blijkt dat vrouwen nog steeds structureel worden ontmoedigd om zich verkiesbaar te stellen. Deze uitsluiting wordt door velen als discriminerend ervaren en heeft ertoe geleid dat 98 inwoners uit de regio Midden Nederland een melding deden nadat de motie werd verworpen.

Effect discriminerende taal

2025 was het laatste volledige jaar dat de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme actief was. Medio 2026 wordt de commissie opgeheven en wordt er afscheid genomen van Joyce Sylvester

en haar medecommissieleden. De publicatie voortgangsrapportage 'Tussen Kamer, krant en sociale media' is gebaseerd op een van de laatste onderzoeken van de Staatscommissie. Het onderzoek laat zien dat uitspraken van politici, berichtgeving in nationale kranten en reacties op sociale media elkaar wederzijds beïnvloeden en daarbij het risico vergroten dat discriminerende taal in het publieke debat genormaliseerd raakt. De Universiteit van Amsterdam heeft miljoenen teksten uit 2014-2024 onderzocht, waaruit blijkt dat vooral uitspraken van Tweede Kamerleden een sterke aanjagende werking hebben. Als zij vaker, negatiever of discriminerend over bevolkingsgroepen praten, volgen vergelijkbare uitingen (vooral) op sociale media. Tegelijkertijd beïnvloeden sociale media ook het politieke debat. Negatieve online discussies komen terug in de bijdragen van Kamerleden. De Staatscommissie benadrukt dat discriminatie diep geworteld is in de Nederlandse samenleving en schadelijke gevolgen heeft voor individuen en de maatschappij. De forse stijging van het aantal meldingen maakt dit zichtbaar. Joyce Sylvester: "Politici, journalisten, sociale mediaplatforms en gebruikers daarvan dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor een publiek debat dat volgens principes van gelijkwaardigheid wordt gevoerd". "Het doorbreken van de normalisering van discriminatie vraagt om continue bewustwording van de impact van woorden". ●



Bescherming discriminatiegronden

Slachtoffers van discriminatie kunnen slechts op een beperkt aantal discriminatiegronden een beroep doen om de juridische bescherming van de gelijkebehandelingswetgeving in te roepen. Bij een melding onderzoekt een consulent discriminatiezaken of een van deze gronden van toepassing is. Daarnaast moet het terrein waarop de discriminatie is ervaren onder deze wetgeving vallen. Zo mag leeftijd geen rol spelen bij sollicitaties, maar mag het wel worden gebruikt in reclames, zoals: 'Hoe hoger de leeftijd, hoe hoger de korting'.



Juridisch beschermde discriminatiegronden

Arbeidscontract/duur

Onderscheid in de arbeidsvoorwaarden vanwege het hebben van een vast of tijdelijk contract of het hebben van een parttime- of fulltimefunctie.

Afkomst/huidskleur

Etnische afstamming of migratieachtergrond en gerelateerde (uiterlijke) kenmerken, zoals huidskleur, kroeshaar of accent.

Antisemitisme

Discriminatie van joden op grond van etniciteit of religie, denk ook aan uitingen in woord of geschrift en acties gericht tot een synagoge.

Handicap/chronische ziekte

Fysieke of mentale beperking en chronische aandoeningen. Een beperkte toegankelijkheid kan in veel gevallen ook discriminatie zijn.

Burgerlijke staat

Onderscheid op basis van het wel of niet hebben van een geregistreerd partnerschap of huwelijk.

Leeftijd

Onderscheid op grond van leeftijd is enkel verboden op de arbeidsmarkt en in het beroepsonderwijs.

Genderidentiteit/-expressie¹

Het gender waarmee iemand zich identificeert en de manier waarop deze identiteit tot uiting komt via uiterlijk en kleding, inclusief discriminatie van non-binaire en trans personen.

Geslacht/geslachtskenmerken

Onderscheid tussen mannen en vrouwen, discriminatie vanwege zwangerschap, bevalling en moederschap en discriminatie van mensen van wie de geslachtskenmerken verschillen van de normatieve definitie van 'man' of 'vrouw' (interseks personen).

Godsdienst

Onderscheid op basis van geloofs-overtuiging, zoals moslimdiscriminatie en uitingen hiervan, zoals het dragen van religieuze symbolen. Dit omvat ook acties tegen een moskee of kerk.

Levensovertuiging

Een samenstel van ideeën dat fundamenteel is voor de manier van leven. Deze overtuiging wordt niet door een enkel iemand, maar door een grote groep mensen gehuldigd, zoals het veganisme.

Nationaliteit

Onderscheid op basis van staatsburgerschap bij het aanbieden van goederen en diensten, zoals het verplicht overleggen van een Nederlands paspoort voor een abonnement.

Politieke gezindheid

Onderscheid op basis van politieke overtuiging of achtergrond.

Seksuele gerichtheid

Discriminatie op basis van (vermeende) seksuele gerichtheid, zoals lesbisch, homo-, bi-, hetero- of panseksueel.

Niet-wettelijke gronden

Meldingen die buiten de reikwijdte van de gelijkebehandelingswetgeving vallen, zoals discriminatie op basis van lengte, piercings, tatoeages, opleidingsniveau, woonplaats, kledingstijl of een strafblad. ●

¹ Genderidentiteit/-expressie is in de wetgeving geen aparte discriminatiegrond, maar behoort tot de discriminatiegrond: geslacht.

Discriminatie.nl Provincie Utrecht

Meldpunt en expertisecentrum
op het gebied van discriminatie
Merelstraat 2A
3514CN Utrecht
T 030 232 86 66
E utrecht@discriminatie.nl
M 06 27 35 85 01 voor meldingen
via WhatsApp
I [www.discriminatie.nl/
provincieutrecht](http://www.discriminatie.nl/provincieutrecht)

De drie adv's in de regio Midden-
Nederland zijn lid van de landelijke
branchevereniging Discriminatie.nl.
Op deze website vindt u ook een
landelijk rapport.

Dit is een gezamenlijke uitgave
van de drie antidiscriminatie-
voorzieningen en Politie Eenheid
Midden-Nederland.
Met dank aan het College voor
de Rechten van de Mens voor het
beschikbaar stellen van informatie.

Discriminatie.nl Gooi en Vechtstreek

Burgemeester de Bordesstraat 80
Postbus 253, 1400 AG Bussum
Ruitersweg 35-37, 1211 KT Hilversum
T 035 683 01 54
E gooienvechtstreek@discriminatie.nl
I [www.discriminatie.nl/
gooienvechtstreek](http://www.discriminatie.nl/gooienvechtstreek)

Discriminatie.nl Flevoland

Kantoor Lelystad
Zilverparkkade 16
8232 WJ Lelystad
T 032 023 33 27
E flevoland@discriminatie.nl
I www.discriminatie.nl/flevoland

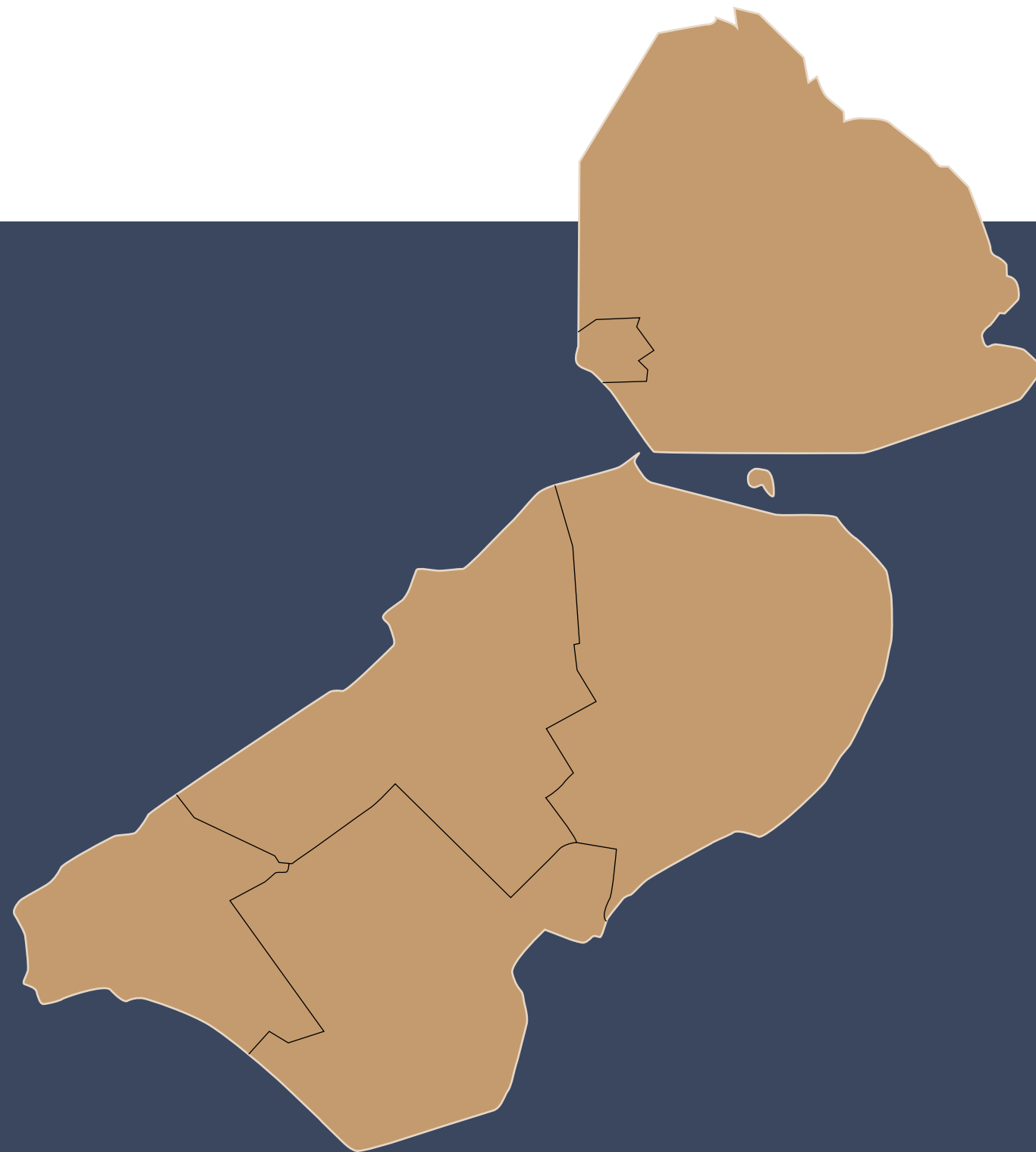
Politie

Politie-eenheid Midden-Nederland
Kroonstraat 25
3511 RC Utrecht
T 0900 8844
I www.politie.nl



REGISTRATIE

DISCRIMINATIE **2025**



GEMEENTEN FLEVOLAND

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	137	0,64‰**	129	0,59‰**	120	0,54‰**	249	1,10‰**	468	2,04‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	124	0,58‰**	124	0,57‰**	104	0,47‰**	144	0,64‰**	195	0,85‰**



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**
	92	0,43‰**	81	0,37‰**	122	0,55‰**	114	0,50‰**	153	0,67‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	1	0	3	1	1	0
Arbeidscontract	4	4	1	1	0	1	2	2
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	2	2	0	0	0	2	0	0
Geslacht	12	12	14	10	23	12	64	56
Godsdienst	4	4	10	9	22	10	229	9
waarvan anti-moslim	2	2	7	6	18	7	227	6
Handicap/chronische ziekte	19	19	15	14	17	16	15	14
Herkomst, huidskleur	67	63	59	50	129	71	83	50
Leeftijd	4	4	3	3	4	3	7	6
Levensovertuiging	0	0	3	3	0	0	0	0
Nationaliteit	4	2	3	3	5	5	4	2
Politieke gezindheid	0	0	4	3	3	1	3	1
Seksuele gerichtheid	4	4	5	3	5	4	47	44
Niet-wettelijke gronden	13	13	10	9	38	17	12	9
Onbekend	2	2	5	6	6	6	11	7

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	31	33	30	28	55	34	54	46
Buurt/wijk	8	9	6	6	11	10	16	16
Collectieve voorzieningen	18	15	16	15	66	17	26	14
Commerciële dienstverlening	21	20	14	11	13	15	21	19
Horeca/amusement	9	9	2	0	8	8	13	9
Huisvesting	4	4	7	6	4	4	4	3
Media en reclame	1	1	4	2	25	3	7	0
Onderwijs	11	11	14	15	20	22	17	14
Openbare ruimte	10	8	6	5	9	6	55	51
Politie/OM	9	9	5	5	6	5	6	6
Privésfeer	0	0	0	0	9	9	4	3
Publieke/politieke opinie	0	0	10	4	15	4	233	3
Sport en recreatie	4	3	1	2	2	2	7	6
Overig	2	1	4	4	2	2	1	2
Onbekend	1	1	1	1	4	3	4	3

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	3	8	6	11
Geslacht	1	2	0	1
Godsdienst	5	0	2	8
Handicap	0	0	5	3
Herkomst, huidskleur	36	69	63	91
Levensovertuiging	0	1	0	0
Seksuele gerichtheid	23	36	31	33
Onbekend/overig	13	6	7	6

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	17	22	18	16
Bekladding	2	4	6	6
Bespugen	1	0	0	1
Geweld	1	3	1	1
Geweld i.c.m. uitlating	7	15	11	11
Pesterij	1	2	1	3
Uitlating	45	70	73	111
Vernieling	6	4	1	4
Weigering	0	0	1	0
Onbekend/overig	1	2	2	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	6	4	6	6	25	12	18	13
Geweld	6	5	5	5	10	7	12	11
Omstreden behandeling	85	82	69	62	145	83	107	84
Vijandige bejegening	37	35	53	42	102	52	338	94
Overig	3	3	0	0	1	1	2	0
Onbekend/n.v.t.	1	1	2	3	1	0	1	1

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
Alleen registratie	19	46	99	232
Advies/informatie	58	69	123	91
Beïnvloeding beleid	6	9	8	5
Bemiddeling	1	13	29	4
Bijstaan in procedures	4	16	10	6
Doorverwijzing	16	11	38	37
Eigen onderzoek Meldpunt	3	1	4	0
Overig	0	0	1	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	13	0,31‰**	10	0,23‰**	20	0,46‰**	29	0,65‰**	16	0,36‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	11	0,26‰**	8	0,19‰**	31	0,71‰**	20	0,45‰**	9	0,20‰**



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**
Discriminatie-incidenten	11	0,26‰**	12	0,28‰**	18	0,41‰**	25	0,56‰**	27	0,60‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	1	1	0	0	0	0
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	1	1	1	2	3	3	0	1
Godsdienst	0	0	0	0	2	1	7	1
waarvan anti-moslim	0	0	0	0	1	1	6	0
Handicap/chronische ziekte	1	1	2	2	2	2	1	0
Herkomst, huidskleur	4	4	13	13	13	10	4	2
Leeftijd	3	1	1	1	0	0	2	2
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	1	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	0	0	11	1	1	0	0
Niet-wettelijke gronden	1	1	2	2	9	4	0	1
Onbekend	0	0	0	0	0	0	2	2

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	1	1	1	0	5	3	2	1
Buurt/wijk	0	0	3	3	0	0	1	1
Collectieve voorzieningen	2	2	3	14	9	3	1	1
Commerciële dienstverlening	2	0	4	5	3	3	1	2
Horeca/amusement	2	2	0	1	0	3	1	2
Huisvesting	0	0	0	0	1	1	0	0
Media en reclame	0	0	1	1	2	0	0	0
Onderwijs	1	1	5	5	1	0	2	0
Openbare ruimte	0	1	0	0	7	7	0	0
Politie/OM	0	0	0	0	0	0	0	0
Privésfeer	0	0	1	1	0	0	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	2	1	1	0	6	0
Sport en recreatie	1	0	0	0	0	0	1	1
Overig	1	1	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	1	1

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	0	5	5	0
Geslacht	0	0	1	2
Godsdienst	1	0	0	0
Handicap	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	5	10	10	15
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	6	2	5	4
Onbekend/overig	0	1	4	6

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	1	3	2	2
Bekladding	0	1	3	2
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	3	1	2	6
Pesterij	0	0	0	0
Uitlating	7	12	17	13
Vernieling	0	0	1	4
Weigering	1	0	0	0
Onbekend/overig	0	1	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	1	1	6	2	1	0	0
Geweld	0	1	0	1	0	0	0	0
Omstreden behandeling	9	7	9	12	17	10	4	4
Vijandige bejegening	1	1	11	17	14	12	12	5
Overig	0	0	1	2	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
Alleen registratie	5	6	11	3
Advies/informatie	3	10	14	6
Beïnvloeding beleid	0	1	1	1
Bemiddeling	0	3	2	1
Bijstaan in procedures	0	0	6	0
Doorverwijzing	1	4	8	2
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	53	0,66‰**	47	0,58‰**	33	0,40‰**	74	0,88‰**	134	1,58‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	50	0,63‰**	42	0,52‰**	32	0,39‰**	45	0,54‰**	51	0,60‰**



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**
	53	0,66‰**	45	0,55‰**	51	0,61‰**	57	0,68‰**	67	0,79‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	1	1	0	0	0	0	1	1
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	1	0
Geslacht	8	7	5	5	5	1	10	4
Godsdienst	2	2	2	2	5	3	69	4
<i>waarvan anti-moslim</i>	2	2	0	0	3	1	67	3
Handicap/chronische ziekte	7	7	0	2	4	6	10	6
Herkomst, huidskleur	26	22	14	11	34	18	34	29
Leeftijd	2	2	3	2	2	3	3	2
Levensovertuiging	0	0	1	1	0	0	0	0
Nationaliteit	1	1	3	3	0	0	2	2
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	3	3	1	1	1	1	0	0
Niet-wettelijke gronden	3	3	5	5	19	9	5	4
Onbekend	0	0	1	1	4	4	1	1

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	12	11	13	11	10	10	18	16
Buurt/wijk	4	3	4	4	4	4	3	3
Collectieve voorzieningen	6	5	5	6	27	12	10	8
Commerciële dienstverlening	5	5	2	4	8	6	7	7
Horeca/amusement	1	1	1	0	2	0	3	1
Huisvesting	1	1	2	2	0	0	3	3
Media en reclame	1	1	0	0	4	0	5	1
Onderwijs	4	4	1	1	4	3	3	3
Openbare ruimte	4	4	1	2	4	4	3	1
Politie/OM	2	1	1	0	4	2	1	0
Privésfeer	2	2	0	0	0	0	1	1
Publieke/politieke opinie	2	2	1	1	3	1	71	2
Sport en recreatie	2	2	2	1	1	1	3	3
Overig	1	0	0	0	2	1	2	2
Onbekend	0	0	0	0	1	1	1	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	2	4	6	4
Geslacht	0	0	0	2
Godsdienst	3	0	2	2
Handicap	0	2	0	1
Herkomst, huidskleur	20	31	30	34
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	18	11	13	22
Onbekend/overig	2	3	6	2

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	4	6	5	9
Bekladding	0	1	3	2
Bespugen	5	0	0	0
Geweld	0	0	0	1
Geweld i.c.m. uitlating	4	6	7	5
Pesterij	2	3	2	1
Uitlating	28	32	39	44
Vernieling	1	2	0	3
Weigering	0	0	0	0
Onbekend/overig	1	1	1	2

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	1	1	0	0	4	1	3	3
Geweld	2	2	2	3	0	0	1	1
Omstreden behandeling	31	28	21	21	45	26	47	34
Vijandige bejegening	17	15	10	8	32	18	83	13
Overig	0	0	1	1	1	1	1	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	1	1	0	0	1	1

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
Alleen registratie	12	9	27	51
Advies/informatie	19	20	40	48
Beïnvloeding beleid	2	3	3	2
Bemiddeling	3	4	7	2
Bijstaan in procedures	2	4	1	0
Doorverwijzing	2	8	17	18
Eigen onderzoek Meldpunt	2	1	1	1
Overig	0	0	0	1

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	13	0,27‰**	9	0,19‰**	11	0,22‰**	33	0,66‰**	17	0,33‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	17	0,36‰**	9	0,19‰**	7	0,14‰**	22	0,44‰**	11	0,22‰**



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**
	15	0,32‰**	12	0,25‰**	16	0,32‰**	20	0,40‰**	26	0,51‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	0	0	1	0	0	0
Arbeidscontract	1	1	0	0	1	1	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	1	1	0	0	4	4	2	1
Godsdienst	1	1	0	0	0	0	7	1
<i>waarvan anti-moslim</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>7</i>	<i>1</i>
Handicap/chronische ziekte	1	1	1	1	3	3	2	3
Herkomst, huidskleur	3	3	6	6	15	8	3	4
Leeftijd	0	0	0	0	1	1	1	1
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0	1	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	1	0	0
Seksuele gerichtheid	0	0	0	0	1	1	2	2
Niet-wettelijke gronden	2	2	4	0	8	4	1	1
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	3	3	2	2	10	10	4	2
Buurt/wijk	0	0	1	1	2	2	0	0
Collectieve voorzieningen	2	2	1	1	7	2	0	0
Commerciële dienstverlening	1	1	1	0	2	1	3	3
Horeca/amusement	0	0	4	0	1	1	0	0
Huisvesting	1	1	0	0	2	2	1	1
Media en reclame	0	0	1	1	4	0	0	0
Onderwijs	1	1	0	0	1	1	1	1
Openbare ruimte	1	1	0	0	3	3	1	1
Politie/OM	0	0	0	0	0	0	0	0
Privésfeer	0	0	0	0	0	0	1	1
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	1	0	6	0
Sport en recreatie	0	0	1	1	0	0	0	1
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	1	0	0	0	1

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	0	1	0	4
Geslacht	0	1	0	1
Godsdienst	0	0	0	1
Handicap	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	9	7	9	7
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	1	6	8	5
Onbekend/overig	2	1	3	8

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	2	0	3	5
Bekladding	2	2	1	3
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	1	4	2	2
Pesterij	0	0	1	0
Uitlating	5	10	11	14
Vernieling	0	0	2	2
Weigering	1	0	0	0
Onbekend/overig	1	0	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	1	1	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0	1	1	1	2
Omstreden behandeling	6	6	7	2	19	13	6	5
Vijandige bejegening	4	4	4	5	13	7	11	5
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	1	1	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
Alleen registratie	1	4	10	6
Advies/informatie	6	5	19	6
Beïnvloeding beleid	0	0	1	0
Bemiddeling	0	3	4	0
Bijstaan in procedures	0	2	0	0
Doorverwijzing	3	1	6	3
Eigen onderzoek Meldpunt	0	1	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	7	0,33‰**	0	0,00‰**	3	0,14‰**	3	0,14‰**	10	0,45‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	5	0,24‰**	0	0,00‰**	4	0,18‰**	1	0,05‰**	11	0,50‰**



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	8	0,38‰**	5	0,23‰**	5	0,23‰**	4	0,18‰**	9	0,41‰**



DISCRIMINATIEGROND	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	1	1	0	0	0	0
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	0	0	0	1	0	1	3	2
Godsdienst	0	0	0	0	0	0	1	0
<i>waarvan anti-moslim</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Handicap/chronische ziekte	0	0	1	1	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	0	0	1	1	0	0	1	0
Leeftijd	0	0	0	0	0	0	1	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0	0	1
Politieke gezindheid	0	0	0	0	1	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	0	0	0	0	0	3	7
Niet-wettelijke gronden	0	0	0	0	2	0	2	1
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	0	0	0	1	1	0	3	3
Buurt/wijk	0	0	0	0	0	0	1	1
Collectieve voorzieningen	0	0	1	1	2	0	1	0
Commerciële dienstverlening	0	0	0	0	0	0	0	0
Horeca/amusement	0	0	0	0	0	1	0	0
Huisvesting	0	0	0	0	0	0	1	0
Media en reclame	0	0	0	0	0	0	0	0
Onderwijs	0	0	0	0	0	0	0	0
Openbare ruimte	0	0	1	1	0	0	0	5
Politie/OM	0	0	0	0	0	0	2	2
Privésfeer	0	0	0	0	0	0	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	1	1	0	0	2	0
Sport en recreatie	0	0	0	0	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
Antisemitisme	0	0	0	0
Geslacht	0	0	0	0
Godsdienst	0	0	0	0
Handicap	0	0	0	1
Herkomst, huidskleur	2	2	3	2
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	2	3	1	4
Onbekend/overig	1	0	0	2

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
Bedreiging	0	0	0	0
Bekladding	0	0	0	2
Bespugen	0	0	0	1
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	2	1	1	2
Pesterij	0	0	0	0
Uitlating	2	4	3	4
Vernieling	1	0	0	0
Weigering	0	0	0	0
Onbekend/overig	0	0	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	1	1	0	0	3	2
Geweld	0	0	1	1	0	0	0	0
Omstreden behandeling	0	0	1	2	2	1	5	3
Vijandige bejegening	0	0	1	1	1	0	4	7
Overig	0	0	0	1	0	0	1	1
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
Alleen registratie	0	1	2	5
Advies/informatie	0	0	1	4
Beïnvloeding beleid	0	1	0	0
Bemiddeling	0	0	0	0
Bijstaan in procedures	0	0	0	1
Doorverwijzing	0	0	0	0
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	1

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	7	0,31‰**	7	0,30‰**	6	0,25‰**	14	0,59‰**	17	0,70‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	4	0,17‰**	6	0,26‰**	2	0,08‰**	4	0,17‰**	11	0,45‰**



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**
	5	0,22‰**	4	0,17‰**	8	0,34‰**	8	0,33‰**	13	0,54‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	0	0	0	0	0	1
Arbeidscontract	0	0	1	1	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	1	1	0	0	0	0	0	0
Godsdienst	1	1	2	1	0	0	11	0
<i>waarvan anti-moslim</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>10</i>	<i>0</i>
Handicap/chronische ziekte	0	0	1	1	0	0	1	1
Herkomst, huidskleur	5	4	2	0	5	2	2	5
Leeftijd	0	0	0	0	0	0	1	2
Levensovertuiging	0	0	1	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0	1	1
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	0	0	0	1	1	0	0
Niet-wettelijke gronden	0	0	0	0	8	1	1	1
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	4	3	2	1	1	2	3	3
Buurt/wijk	0	0	0	0	0	0	0	0
Collectieve voorzieningen	0	0	1	0	9	1	1	1
Commerciële dienstverlening	1	1	3	1	0	0	2	3
Horeca/amusement	1	0	0	0	0	0	0	2
Huisvesting	0	0	0	0	0	0	0	0
Media en reclame	0	0	0	0	2	0	0	0
Onderwijs	0	0	0	0	1	0	0	0
Openbare ruimte	1	1	0	0	0	1	1	2
Politie/OM	0	0	0	0	0	0	0	0
Privésfeer	0	0	0	0	0	0	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	1	0	10	0
Sport en recreatie	0	0	0	0	0	0	0	0
Overig	0	1	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	0	0	0	2
Geslacht	0	0	0	0
Godsdienst	0	0	0	1
Handicap	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	1	6	3	8
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	2	1	1	1
Onbekend/overig	1	1	4	1

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	2	0	0	1
Bekladding	0	0	1	2
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	0	2	0	3
Pesterij	0	0	0	0
Uitlating	2	6	7	6
Vernieling	0	0	0	0
Weigering	0	0	0	0
Onbekend/overig	0	0	0	1

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	0	0	4	0	0	1
Geweld	0	0	0	0	0	0	0	0
Omstreden behandeling	3	3	3	1	10	3	5	7
Vijandige bejegening	4	3	3	0	7	4	12	4
Overig	0	0	1	1	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
Alleen registratie	2	3	5	4
Advies/informatie	3	1	6	3
Beïnvloeding beleid	0	0	0	0
Bemiddeling	0	2	2	0
Bijstaan in procedures	0	1	1	0
Doorverwijzing	0	1	1	1
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

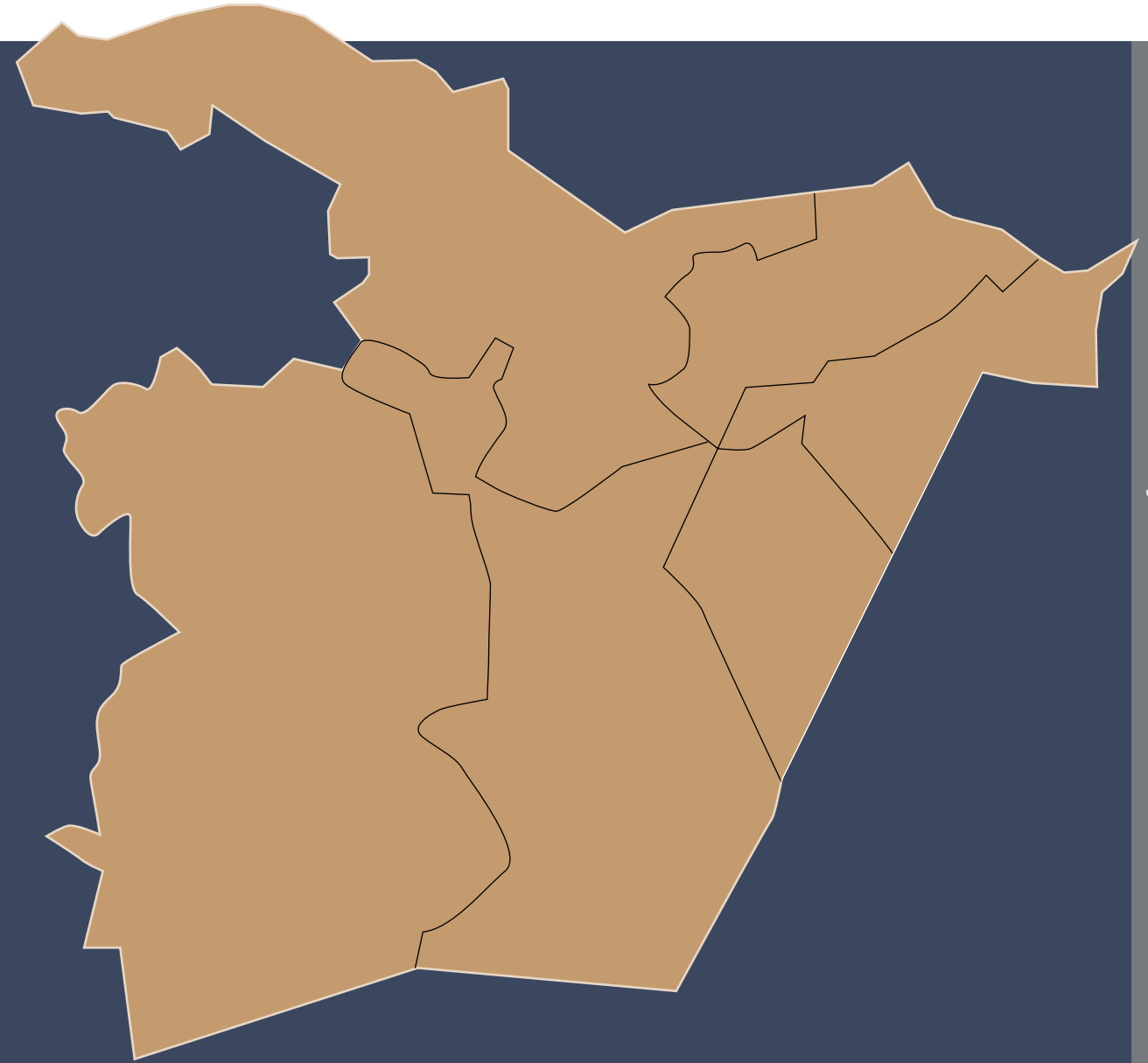
Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

REGISTRATIE

DISCRIMINATIE **2025**



GEMEENTEN GOOI & VECHTSTREEK

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	4	0,32% ^{**}	6	0,48% ^{**}	5	0,39% ^{**}	16	1,24% ^{**}
Meldingen over voorval in gemeente*	4	0,32% ^{**}	7	0,56% ^{**}	3	0,24% ^{**}	0	0,00% ^{**}



POLITIE

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}
Discriminatie-incidenten	2	0,16% ^{**}	2	0,16% ^{**}	3	0,24% ^{**}	1	0,07% ^{**}



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	1	1	0	0	0	0
Geslacht	1	1	1	1	0	0	1	0
Godsdienst***	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	12 (12)	0 (0)
Handicap/chronische ziekte	0	0	0	0	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	2	2	2	2	3	1	5	0
Leeftijd	1	1	0	1	1	1	1	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	1	1	0	0	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Niet-wettelijke gronden	0	0	1	1	1	1	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	0	0	3	4	1	1	1	0
Buurt/wijk	0	0	1	1	0	0	0	0
Collectieve voorzieningen	2	2	1	1	1	1	1	0
Commerciële dienstverlening	1	1	1	1	0	0	1	0
Horeca/amusement	0	0	0	0	0	0	0	0
Huisvesting	0	0	0	0	0	0	0	0
Media en reclame	0	0	0	0	2	0	0	0
Onderwijs	0	0	0	0	1	1	0	0
Openbare ruimte	1	1	0	0	0	0	2	0
Politie/OM	0	0	0	0	0	0	0	0
Privésfeer	0	0	0	0	0	0	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	0	0	11	0
Sport en recreatie	0	0	0	0	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	0	0	0	1
Geslacht	0	0	0	0
Godsdienst	1	0	0	0
Handicap	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	0	1	0	0
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	1	1	2	0
Onbekend/overig	0	0	1	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	0	0	0	0
Bekladding	0	0	0	0
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	0	0	0	0
Pesterij	0	0	0	0
Uitlating	2	2	2	1
Vernieling	0	0	1	0
Weigering	0	0	0	0
Onbekend/overig	0	0	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	0	0	0	0	1	0
Geweld	0	0	1	1	0	0	0	0
Omstreden behandeling	3	3	5	6	2	2	2	0
Vijandige bejegening	1	1	1	1	3	1	14	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
Alleen registratie	2	2	4	5
Advies/informatie	2	4	1	11
Beïnvloeding beleid	0	0	0	0
Bemiddeling	0	0	2	0
Bijstaan in procedures	0	2	0	1
Doorverwijzing	0	1	0	0
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	28	0,48‰**	33	0,55‰**	50	0,83‰**	103	1,69‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	24	0,41‰**	29	0,48‰**	30	0,50‰**	19	0,31‰**



POLITIE

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**
Discriminatie-incidenten	16	0,27‰**	31	0,51‰**	30	0,50‰**	30	0,49‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	3	3	4	3	0	0	1	0
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	1	0	0
Geslacht	5	5	1	1	3	1	5	0
Godsdienst***	1 (1)	1 (1)	2 (2)	3 (3)	8 (7)	6 (6)	74 (74)	3 (3)
Handicap/chronische ziekte	5	5	3	3	2	2	1	1
Herkomst, huidskleur	9	6	12	10	28	12	15	10
Leeftijd	0	0	0	0	0	0	1	1
Levensovertuiging	1	1	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	2	1	0	0	0	0
Politieke gezindheid	0	0	1	1	1	1	1	0
Seksuele gerichtheid	1	1	2	2	0	0	5	2
Niet-wettelijke gronden	5	4	5	4	13	10	4	3
Onbekend	1	1	1	1	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	4	3	2	2	9	5	3	0
Buurt/wijk	2	2	3	3	1	1	1	1
Collectieve voorzieningen	3	2	5	4	14	10	5	2
Commerciële dienstverlening	2	1	5	3	4	3	5	4
Horeca/amusement	1	0	2	0	1	0	3	2
Huisvesting	3	3	6	6	0	2	2	1
Media en reclame	1	0	1	1	11	2	3	1
Onderwijs	2	2	1	2	1	0	0	0
Openbare ruimte	5	5	7	8	3	3	8	6
Politie/OM	1	1	1	0	2	1	1	0
Privésfeer	3	3	0	0	0	0	0	0
Publieke/politieke opinie	1	1	0	0	2	1	71	1
Sport en recreatie	0	1	0	0	2	2	1	1
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2021	2022	2023	2024
Antisemitisme	1	4	3	3
Geslacht	1	0	1	0
Godsdienst	1	1	1	4
Handicap	0	0	0	1
Herkomst, huidskleur	8	18	18	8
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	5	6	6	11
Onbekend/overig	0	2	1	3

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	1	2	3	2
Bekladding	0	3	3	4
Bespugen	0	0	1	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	3	4	3	5
Pesterij	0	0	0	0
Uitlating	10	22	18	17
Vernieling	1	0	0	1
Weigering	0	0	0	0
Onbekend/overig	1	0	2	1

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	4	2	4	4	1	1	2	1
Geweld	1	1	1	1	2	1	1	1
Omstreden behandeling	14	12	17	13	26	20	18	9
Vijandige bejegening	13	12	16	16	23	10	83	9
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	1	1	1	1	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
Alleen registratie	8	10	27	57
Advies/informatie	21	21	22	48
Beïnvloeding beleid	3	1	4	1
Bemiddeling	5	4	9	3
Bijstaan in procedures	5	2	2	4
Doorverwijzing	5	12	6	3
Eigen onderzoek Meldpunt	3	0	0	0
Overig	0	1	0	2

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	63	0,69% ^{**}	64	0,69% ^{**}	120	1,27% ^{**}	213	2,26% ^{**}
Meldingen over voorval in gemeente*	69	0,75% ^{**}	67	0,72% ^{**}	104	1,10% ^{**}	99	1,05% ^{**}



POLITIE

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}
Discriminatie-incidenten	50	0,55% ^{**}	41	0,44% ^{**}	65	0,69% ^{**}	88	0,93% ^{**}



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	1	0	1	2	2	3	0	3
Arbeidscontract	1	0	0	0	1	0	0	0
Arbeidsduur	1	1	1	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	1	1	0	0	0	0
Geslacht	8	9	10	11	16	5	12	10
Godsdienst***	1 (1)	2 (2)	1 (1)	1 (1)	7 (4)	24 (21)	138 (132)	12 (8)
Handicap/chronische ziekte	2	4	8	6	13	9	11	11
Herkomst, huidskleur	40	48	31	29	52	39	42	43
Leeftijd	1	1	2	2	6	3	1	1
Levensovertuiging	0	0	0	1	0	0	0	0
Nationaliteit	3	3	1	1	1	1	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	2	2	1	2
Seksuele gerichtheid	2	1	2	3	8	10	6	5
Niet-wettelijke gronden	5	5	9	11	21	13	12	21
Onbekend	3	2	0	1	0	1	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	11	13	8	9	25	9	11	12
Buurt/wijk	7	7	6	6	3	3	3	3
Collectieve voorzieningen	6	8	18	17	31	13	23	23
Commerciële dienstverlening	8	8	11	10	15	13	7	8
Horeca/amusement	1	1	3	3	9	4	4	1
Huisvesting	2	2	6	6	4	4	5	7
Media en reclame	7	9	1	8	7	12	7	17
Onderwijs	2	3	2	2	3	3	6	7
Openbare ruimte	8	9	4	2	6	6	10	7
Politie/OM	7	6	1	1	6	6	5	5
Privésfeer	0	0	0	0	2	2	1	3
Publieke/politieke opinie	0	0	1	1	8	28	128	4
Sport en recreatie	1	2	3	2	1	1	2	1
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	3	1	0	0	0	0	1	1

DISCRIMINATIEGROND	2021	2022	2023	2024
Antisemitisme	4	4	5	16
Geslacht	2	1	3	1
Godsdienst	2	0	6	6
Handicap	0	0	0	3
Herkomst, huidskleur	19	20	35	36
Levensovertuiging	1	0	0	0
Seksuele gerichtheid	19	13	12	18
Onbekend/overig	3	3	4	8

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	5	8	8	10
Bekladding	5	1	8	9
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	6	8	8	5
Pesterij	3	1	0	0
Uitlating	28	22	37	57
Vernieling	3	0	0	3
Weigering	0	1	3	4
Onbekend/overig	0	0	1	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	3	3	5	3	6	6	10	9
Geweld	0	0	1	1	1	1	1	1
Omstreden behandeling	34	37	40	40	76	38	43	44
Vijandige bejegening	26	32	19	21	39	60	162	47
Overig	3	1	2	2	0	0	2	2
Onbekend/n.v.t.	1	1	1	1	0	1	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
Alleen registratie	23	19	66	102
Advies/informatie	40	43	54	112
Beïnvloeding beleid	9	15	13	7
Bemiddeling	9	14	15	8
Bijstaan in procedures	11	16	11	13
Doorverwijzing	7	15	24	13
Eigen onderzoek Meldpunt	0	1	0	0
Overig	0	0	0	3

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	14	0,34% ^{**}	11	0,27% ^{**}	29	0,70% ^{**}	51	1,24% ^{**}
Meldingen over voorval in gemeente*	12	0,29% ^{**}	8	0,19% ^{**}	17	0,41% ^{**}	12	0,29% ^{**}



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	0	0	2	1	2	1
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	1	1	0	0
Geslacht	1	1	3	2	1	1	6	3
Godsdienst***	2 (2)	2 (2)	0 (0)	0 (0)	5 (4)	4 (3)	31 (29)	0 (0)
Handicap/chronische ziekte	0	0	0	0	2	2	4	9
Herkomst, huidskleur	8	8	3	4	13	7	10	4
Leeftijd	0	0	2	0	0	0	3	3
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	1	1	1	1	0	0	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	1	1	1	0
Seksuele gerichtheid	0	0	2	1	1	0	3	3
Niet-wettelijke gronden	3	1	0	0	5	2	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	2	3	3	1	3	2	4	2
Buurt/wijk	0	0	0	0	2	2	1	1
Collectieve voorzieningen	4	3	3	2	12	5	3	2
Commerciële dienstverlening	4	4	1	1	1	1	4	3
Horeca/amusement	1	1	0	2	0	0	1	0
Huisvesting	2	1	0	0	0	0	1	0
Media en reclame	0	0	1	0	4	2	0	0
Onderwijs	0	0	1	0	1	1	0	0
Openbare ruimte	0	0	2	2	3	2	4	4
Politie/OM	1	0	0	0	0	0	2	0
Privésfeer	0	0	0	0	1	1	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	2	1	31	0
Sport en recreatie	0	0	0	0	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	1	1	1	1	0	0	2	0
Geweld	0	0	0	0	1	1	1	1
Omstreden behandeling	12	11	7	5	16	8	14	7
Vijandige bejegening	2	2	3	2	13	8	37	4
Overig	0	0	1	1	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
Alleen registratie	3	5	12	27
Advies/informatie	11	6	18	24
Beïnvloeding beleid	2	1	5	0
Bemiddeling	1	0	3	0
Bijstaan in procedures	2	0	1	0
Doorverwijzing	2	2	6	6
Eigen onderzoek Meldpunt	1	0	0	0
Overig	0	0	0	0

POLITIE

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}
Discriminatie-incidenten	10	0,24% ^{**}	27	0,65% ^{**}	26	0,63% ^{**}	16	0,39% ^{**}



DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
	aantal	aantal	aantal	aantal
Antisemitisme	1	2	0	1
Geslacht	0	0	1	0
Godsdienst	1	2	4	1
Handicap	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	2	17	16	10
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	4	5	3	3
Onbekend/overig	2	1	2	1

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
	aantal	aantal	aantal	aantal
Bedreiging	1	2	1	3
Bekladding	0	2	1	0
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	2	4	3	2
Pesterij	0	0	1	0
Uitlating	4	18	18	9
Vernieling	3	0	1	2
Weigering	0	1	1	0
Onbekend/overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	5	0,43‰**	3	0,26‰**	7	0,61‰**	12	1,05‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	5	0,43‰**	3	0,00‰**	6	0,52‰**	4	0,35‰**



POLITIE

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**
Discriminatie-incidenten	4	0,35‰**	2	0,17‰**	4	0,35‰**	5	0,44‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	1	1	0	0	1	1	0	2
Godsdienst***	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	10 (10)	0 (0)
Handicap/chronische ziekte	1	1	0	1	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	2	2	2	2	5	4	2	1
Leeftijd	0	0	0	0	0	0	0	2
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	1	1	0	0	2	2	0	0
Niet-wettelijke gronden	0	0	1	0	0	0	0	2
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	1	1	0	0	0	0	0	4
Buurt/wijk	1	1	1	1	2	2	0	0
Collectieve voorzieningen	0	0	0	0	3	2	0	0
Commerciële dienstverlening	0	0	0	1	0	1	0	0
Horeca/amusement	1	1	0	0	0	0	0	0
Huisvesting	0	0	1	0	0	0	0	0
Media en reclame	0	0	1	1	1	0	0	0
Onderwijs	1	1	0	0	0	0	0	0
Openbare ruimte	0	0	0	0	1	1	1	0
Politie/OM	0	0	0	0	0	0	0	0
Privésfeer	1	1	0	0	0	0	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	0	0	10	0
Sport en recreatie	0	0	0	0	0	0	1	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	0	0	0	0
Geslacht	0	0	0	0
Godsdienst	0	0	0	0
Handicap	0	0	1	0
Herkomst, huidskleur	4	1	0	3
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	1	2	1
Onbekend/overig	0	0	1	1

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	0	0	0	0
Bekladding	0	0	0	2
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	0	0	1	1
Pesterij	0	0	0	0
Uitlating	4	2	2	2
Vernieling	0	0	1	0
Weigering	0	0	0	0
Onbekend/overig	0	0	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	1	1	0	0	2	2	0	0
Geweld	1	1	0	0	0	0	0	0
Omstreden behandeling	2	2	1	1	4	4	0	4
Vijandige bejegening	2	2	2	2	2	1	12	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
Alleen registratie	0	0	4	10
Advies/informatie	5	3	3	3
Beïnvloeding beleid	1	0	0	0
Bemiddeling	1	0	1	0
Bijstaan in procedures	2	2	0	0
Doorverwijzing	3	3	0	0
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	6	0,24% ^{oo} **	12	0,49% ^{oo} **	22	0,89% ^{oo} **	27	1,09% ^{oo} **
Meldingen over voorval in gemeente*	6	0,24% ^{oo} **	6	0,24% ^{oo} **	10	0,41% ^{oo} **	8	0,32% ^{oo} **



POLITIE

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	aantal	% ^{oo} **	aantal	% ^{oo} **	aantal	% ^{oo} **	aantal	% ^{oo} **
Discriminatie-incidenten	2	0,08% ^{oo} **	4	0,16% ^{oo} **	11	0,45% ^{oo} **	8	0,32% ^{oo} **



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	1	1	4	4	1	1	1	1
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	1	1	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	0	0	0	0	2	1	0	1
Godsdienst***	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	19 (19)	0 (0)
Handicap/chronische ziekte	1	1	4	0	2	1	1	1
Herkomst, huidskleur	3	3	2	1	10	4	3	3
Leeftijd	0	0	0	0	0	0	2	2
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	0	2	1	3	2	0	0
Niet-wettelijke gronden	0	0	0	0	4	1	1	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	1	1	1	0	2	1	0	1
Buurt/wijk	0	0	0	0	1	1	0	0
Collectieve voorzieningen	0	0	0	0	4	2	1	0
Commerciële dienstverlening	0	0	2	1	3	1	2	1
Horeca/amusement	0	0	2	0	0	1	1	1
Huisvesting	0	0	0	0	2	0	1	1
Media en reclame	0	0	0	0	7	3	1	1
Onderwijs	0	0	1	0	0	0	1	0
Openbare ruimte	1	1	6	5	1	1	0	0
Politie/OM	1	2	0	0	0	0	1	1
Privésfeer	0	0	0	0	0	0	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	1	0	19	0
Sport en recreatie	3	2	0	0	1	0	0	2
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	0	2	0	0
Geslacht	0	0	1	0
Godsdienst	0	0	4	0
Handicap	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	0	1	1	6
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	0	4	1
Onbekend/overig	2	1	1	1

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	0	0	1	0
Bekladding	1	3	5	0
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	0	0	0	1
Pesterij	0	0	0	0
Uitlating	0	1	5	7
Vernieling	1	0	0	0
Weigering	0	0	0	0
Onbekend/overig	0	0	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	1	0	1	0	2	1	0	0
Geweld	0	0	0	0	0	0	0	0
Omstreden behandeling	2	3	5	1	10	5	5	4
Vijandige bejegening	4	4	6	4	11	5	22	4
Overig	0	0	1	1	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
Alleen registratie	1	4	11	15
Advies/informatie	5	4	10	12
Beïnvloeding beleid	3	5	1	1
Bemiddeling	0	4	4	1
Bijstaan in procedures	2	7	2	1
Doorverwijzing	0	4	4	0
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

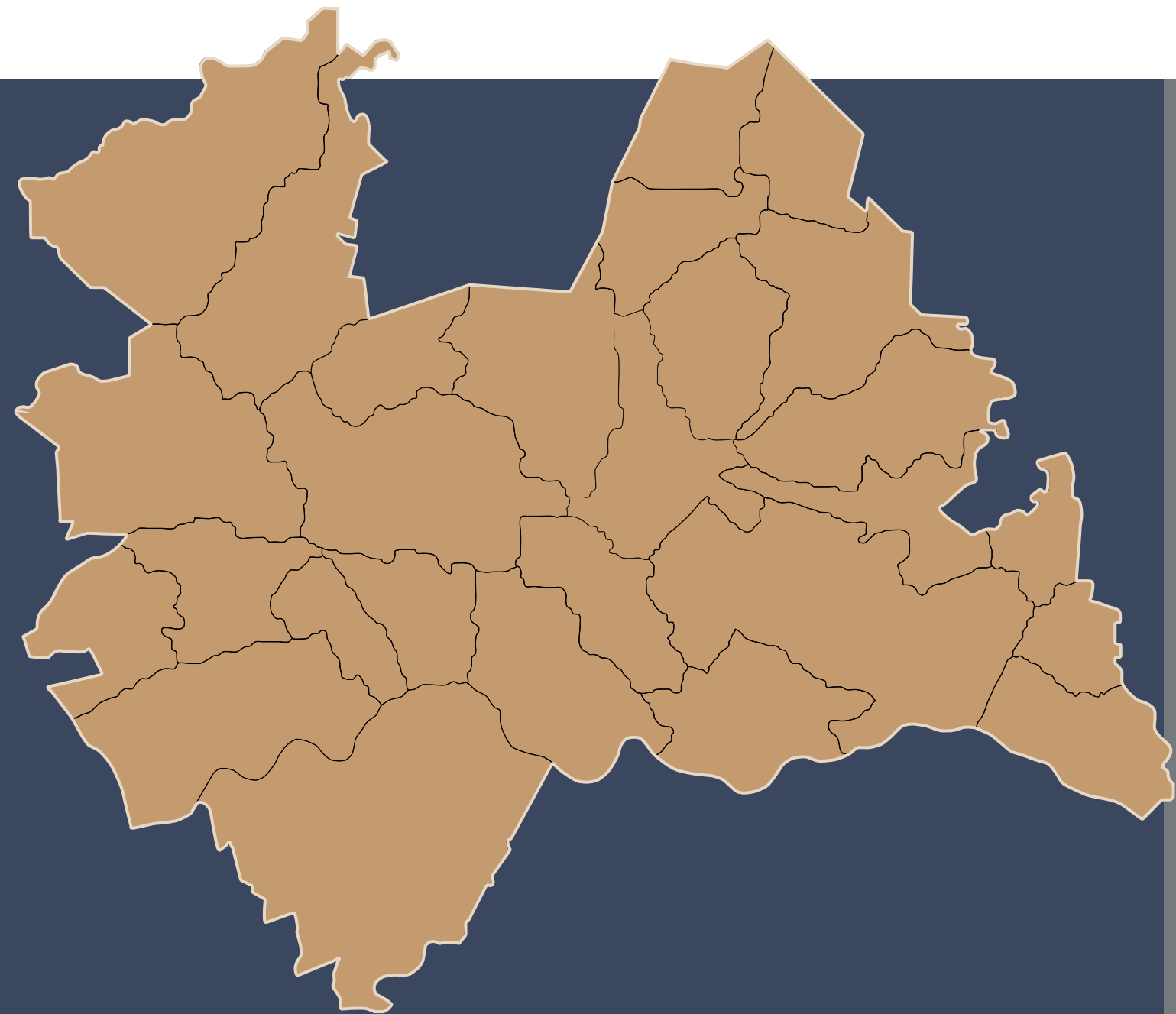
*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

REGISTRATIE

DISCRIMINATIE **2025**



GEMEENTEN PROVINCIE UTRECHT

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	73	0,46‰**	71	0,45‰**	101	0,63‰**	180	1,11‰**	366	2,24‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	51	0,32‰**	56	0,35‰**	101	0,63‰**	111	0,69‰**	126	0,77‰**



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**
	57	0,36‰**	66	0,42‰**	108	0,67‰**	91	0,70‰**	114	0,70‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	1	0	2	2	6	6	7	4
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	1	1
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	1	0	1	1
Geslacht	13	11	5	7	21	9	27	10
Godsdienst	4	6	5	3	23	6	215	4
<i>waarvan anti-moslim</i>	3	5	4	3	12	5	213	3
Handicap/chronische ziekte	10	9	8	4	20	17	12	12
Herkomst, huidskleur	36	25	63	63	93	53	83	71
Leeftijd	1	0	3	2	2	3	1	3
Levensovertuiging	0	0	0	1	1	1	0	0
Nationaliteit	1	1	2	1	3	2	5	5
Politieke gezindheid	1	1	3	3	0	1	0	1
Seksuele gerichtheid	8	3	5	5	4	6	20	19
Niet-wettelijke gronden	3	5	11	12	19	10	6	8
Onbekend	0	1	0	1	1	1	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	15	11	18	23	41	24	24	21
Buurt/wijk	5	5	9	9	9	9	5	5
Collectieve voorzieningen	19	14	12	10	48	16	12	14
Commerciële dienstverlening	5	3	9	9	14	9	10	12
Horeca/amusement	4	3	2	2	5	8	8	5
Huisvesting	3	2	1	1	7	8	4	3
Media en reclame	4	2	4	2	11	2	10	1
Onderwijs	3	5	15	17	10	12	2	2
Openbare ruimte	8	7	12	12	18	18	26	27
Politie/OM	1	1	7	7	2	2	4	3
Privésfeer	0	0	2	3	1	1	3	3
Publieke/politieke opinie	1	0	3	1	10	0	258	28
Sport en recreatie	3	3	7	5	4	2	0	1
Overig	0	0	0	0	0	0	0	1
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	5	16	12	16
Geslacht	0	2	0	0
Godsdienst	2	6	2	5
Handicap	1	2	1	3
Herkomst, huidskleur	22	36	37	47
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	33	36	32	33
Onbekend/overig	3	10	7	10

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	8	15	7	7
Bekladding	2	13	8	12
Bespugen	1	0	1	0
Geweld	1	0	0	1
Geweld i.c.m. uitlating	10	10	10	7
Pesterij	0	4	1	1
Uitlating	40	57	61	79
Vernieling	1	5	3	4
Weigering	1	2	0	1
Onbekend/overig	2	2	0	2

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	2	1	6	5	4	5	3	5
Geweld	3	3	3	3	5	5	10	9
Omstreden behandeling	42	34	50	53	110	61	59	42
Vijandige bejegening	34	26	43	40	66	45	300	79
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	1	1	1	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
Alleen registratie	14	60	90	207
Advies/informatie	29	31	77	150
Beïnvloeding beleid	1	1	1	1
Bemiddeling	11	3	8	9
Bijstaan in procedures	1	2	7	1
Doorverwijzing	11	3	4	2
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	3	0,12‰**	5	0,20‰**	4	0,16‰**	26	1,04‰**	42	1,67‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	2	0,08‰**	5	0,20‰**	4	0,16‰**	19	0,76‰**	7	0,28‰**



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**
	8	0,32‰**	2	0,08‰**	18	0,72‰**	19	0,76‰**	34	1,35‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	0	0	0	0	2	1
Arbeidscontract	0	0	0	1	0	0	0	1
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	0	0	0	0	2	0	2	2
Godsdienst	1	0	0	0	0	0	33	0
<i>waarvan anti-moslim</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>33</i>	<i>0</i>
Handicap/chronische ziekte	0	0	0	0	0	1	1	1
Herkomst, huidskleur	2	3	4	3	16	15	1	3
Leeftijd	0	0	0	0	1	0	2	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	0	0	0	2	2	0	0
Niet-wettelijke gronden	2	2	0	0	5	1	2	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	3	1	0	1	5	1	2	0
Buurt/wijk	0	0	0	0	2	2	1	1
Collectieve voorzieningen	0	1	0	0	14	14	0	1
Commerciële dienstverlening	1	2	1	1	1	1	2	1
Horeca/amusement	0	0	1	0	0	0	1	2
Huisvesting	0	1	0	0	0	0	0	0
Media en reclame	1	0	0	0	1	0	1	0
Onderwijs	0	0	0	0	0	0	0	0
Openbare ruimte	0	0	2	2	1	1	2	2
Politie/OM	0	0	0	0	0	0	0	0
Privésfeer	0	0	0	0	0	0	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	2	0	33	0
Sport en recreatie	0	0	0	0	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	0	1	0	1
Geslacht	0	0	0	1
Godsdienst	0	0	0	4
Handicap	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	2	8	9	20
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	5	7	6
Onbekend/overig	0	4	3	2

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	0	3	2	4
Bekladding	0	2	3	3
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	0	6	3	5
Pesterij	0	0	0	1
Uitlating	2	6	11	20
Vernieling	0	1	0	0
Weigering	0	0	0	0
Onbekend/overig	0	0	0	1

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	0	0	0	0	1	0
Geweld	0	0	0	0	1	1	0	0
Omstreden behandeling	4	4	3	3	19	15	4	3
Vijandige bejegening	2	2	2	2	11	8	37	5
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
Alleen registratie	0	2	8	19
Advies/informatie	4	2	18	22
Beïnvloeding beleid	0	0	0	1
Bemiddeling	1	0	0	2
Bijstaan in procedures	0	0	0	0
Doorverwijzing	0	0	0	0
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	2	0,13‰**	1	0,06‰**	0	0,00‰**	14	0,87‰**	32	1,97‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	1	0,07‰**	1	0,06‰**	2	0,12‰**	4	0,25‰**	4	0,25‰**



Utrecht

POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**
Discriminatie-incidenten	5	0,33‰**	4	0,26‰**	6	0,37‰**	1	0,06‰**	8	0,49‰**



DISCRIMINATIEGROND	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	0	0	0	0	3	0	3	1
Godsdienst	0	0	0	0	3	1	24	1
<i>waarvan anti-moslim</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>24</i>	<i>1</i>
Handicap/chronische ziekte	1	1	0	0	1	2	0	0
Herkomst, huidskleur	0	0	0	1	8	1	3	1
Leeftijd	0	0	0	0	1	0	0	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	0	0	0	0	0	3	1
Niet-wettelijke gronden	0	0	0	1	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	0	0	0	1	6	2	0	1
Buurt/wijk	0	0	0	0	0	0	1	1
Collectieve voorzieningen	0	0	0	0	5	1	1	0
Commerciële dienstverlening	1	1	0	0	0	0	3	1
Horeca/amusement	0	0	0	0	0	0	1	0
Huisvesting	0	0	0	0	0	0	0	0
Media en reclame	0	0	0	0	1	0	0	0
Onderwijs	0	0	0	0	0	0	0	0
Openbare ruimte	0	0	0	0	0	0	1	1
Politie/OM	0	0	0	1	0	0	0	0
Privésfeer	0	0	0	0	0	0	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	2	1	25	0
Sport en recreatie	0	0	0	0	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
Antisemitisme	0	0	0	0
Geslacht	0	0	0	0
Godsdienst	0	2	0	1
Handicap	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	2	3	0	5
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	2	0	1	1
Onbekend/overig	0	1	0	1

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
Bedreiging	1	2	0	0
Bekladding	0	0	0	0
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	1	0	0	1
Pesterij	0	0	0	1
Uitlating	2	3	1	5
Vernieling	0	1	0	1
Weigering	0	0	0	0
Onbekend/overig	0	0	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0	0	0	0	1
Omstreden behandeling	1	1	0	0	10	2	5	2
Vijandige bejegening	0	0	0	2	4	2	27	2
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
Alleen registratie	1	0	5	17
Advies/informatie	0	0	9	15
Beïnvloeding beleid	0	0	0	0
Bemiddeling	0	0	0	0
Bijstaan in procedures	0	0	0	0
Doorverwijzing	0	0	0	0
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	6	0,27% ^{**}	4	0,18% ^{**}	2	0,09% ^{**}	12	0,44% ^{**}	15	0,66% ^{**}
Meldingen over voorval in gemeente*	4	0,18% ^{**}	6	0,27% ^{**}	4	0,18% ^{**}	5	0,22% ^{**}	9	0,40% ^{**}



Utrecht

POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}
Discriminatie-incidenten	5	0,23% ^{**}	2	0,09% ^{**}	2	0,09% ^{**}	7	0,31% ^{**}	11	0,49% ^{**}



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	0	0	0	0	1	0
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	0	0	0	0	1	0	0	0
Godsdienst	0	0	0	1	0	0	8	1
<i>waarvan anti-moslim</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>8</i>	<i>1</i>
Handicap/chronische ziekte	1	1	0	0	3	2	0	0
Herkomst, huidskleur	0	1	0	1	2	1	5	7
Leeftijd	0	1	0	0	0	0	1	1
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	0	2	2	0	0	0	0
Niet-wettelijke gronden	3	3	0	0	6	2	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	0	1	0	1	1	0	2	1
Buurt/wijk	1	1	0	0	1	1	2	2
Collectieve voorzieningen	2	2	0	0	5	1	1	1
Commerciële dienstverlening	0	1	1	1	2	1	1	1
Horeca/amusement	0	0	0	0	1	1	1	0
Huisvesting	0	0	0	0	0	0	0	0
Media en reclame	0	0	0	0	0	0	0	3
Onderwijs	0	0	0	0	0	0	1	1
Openbare ruimte	0	0	0	0	0	0	0	0
Politie/OM	0	0	0	0	0	0	0	0
Privésfeer	0	0	0	0	0	0	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	1	0	7	0
Sport en recreatie	1	1	1	2	1	1	0	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
	aantal	aantal	aantal	aantal
Antisemitisme	0	1	0	0
Geslacht	0	0	0	0
Godsdienst	0	0	0	1
Handicap	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	2	0	6	8
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	1	0	1
Onbekend/overig	0	0	1	1

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
	aantal	aantal	aantal	aantal
Bedreiging	0	0	2	0
Bekladding	0	0	0	3
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	0	0	0	0
Pesterij	0	0	1	1
Uitlating	2	2	4	7
Vernieling	0	0	0	0
Weigering	0	0	0	0
Onbekend/overig	0	0	1	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	0	0	2	1	1	0
Geweld	0	0	0	0	0	0	0	0
Omstreden behandeling	3	5	1	1	9	3	2	2
Vijandige bejegening	1	2	1	3	2	1	12	7
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
Alleen registratie	2	1	7	7
Advies/informatie	2	1	2	8
Beïnvloeding beleid	0	0	1	0
Bemiddeling	0	0	1	0
Bijstaan in procedures	0	0	0	0
Doorverwijzing	0	0	2	0
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	26	0,60‰**	4	0,09‰**	14	0,32‰**	39	0,89‰**	71	1,62‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	24	0,55‰**	1	0,02‰**	12	0,27‰**	13	0,30‰**	11	0,25‰**



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	17	0,39‰**	16	0,37‰**	15	0,34‰**	8	0,18‰**	15	0,34‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	1	1	0	0	1	0
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	0	0	1	1	1	1	3	0
Godsdienst	0	0	0	0	7	1	54	0
<i>waarvan anti-moslim</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>53</i>	<i>0</i>
Handicap/chronische ziekte	0	0	0	1	0	1	2	5
Herkomst, huidskleur	4	1	6	7	27	9	7	4
Leeftijd	0	0	1	1	0	0	1	2
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0	1	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	0	2	2	0	0	1	0
Niet-wettelijke gronden	0	0	4	1	8	1	2	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	0	0	1	0	6	2	2	5
Buurt/wijk	1	1	3	3	2	2	0	0
Collectieve voorzieningen	2	0	0	1	13	2	4	3
Commerciële dienstverlening	1	0	1	1	3	2	1	0
Horeca/amusement	0	0	1	0	0	0	1	0
Huisvesting	0	0	2	3	4	4	1	1
Media en reclame	0	0	0	0	3	0	1	0
Onderwijs	0	0	1	1	0	0	0	0
Openbare ruimte	0	0	3	3	2	1	3	1
Politie/OM	0	0	0	0	0	0	1	0
Privésfeer	0	0	0	0	0	0	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	3	0	56	1
Sport en recreatie	0	0	2	0	3	0	1	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	4	2	0	1
Geslacht	0	0	0	0
Godsdienst	0	0	1	0
Handicap	0	0	2	0
Herkomst, huidskleur	6	5	1	8
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	6	4	3	3
Onbekend/overig	0	4	1	3

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	0	2	1	0
Bekladding	0	3	1	0
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	4	2	0	0
Pesterij	2	1	1	0
Uitlating	10	5	5	12
Vernieling	0	2	0	3
Weigering	0	0	0	0
Onbekend/overig	0	0	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	1	1	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0	1	1	1	0
Omstreden behandeling	3	1	5	5	25	4	9	7
Vijandige bejegening	2	0	8	7	13	8	62	4
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
Alleen registratie	0	4	17	33
Advies/informatie	0	8	21	38
Beïnvloeding beleid	0	0	0	0
Bemiddeling	1	2	2	0
Bijstaan in procedures	0	0	0	0
Doorverwijzing	3	0	1	1
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	19	0,42‰**	9	0,20‰**	13	0,29‰**	28	0,61‰**	37	0,81‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	15	0,34‰**	8	0,18‰**	12	0,26‰**	11	0,24‰**	8	0,17‰**



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**
	10	0,22‰**	10	0,22‰**	19	0,41‰**	14	0,31‰**	23	0,50‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	0	0	1	0	0	0
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	0	0	1	2	1	0	5	4
Godsdienst	0	0	1	1	4	1	24	0
<i>waarvan anti-moslim</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>3</i>	<i>0</i>	<i>24</i>	<i>0</i>
Handicap/chronische ziekte	0	0	2	3	0	0	1	0
Herkomst, huidskleur	6	6	6	4	16	6	6	6
Leeftijd	0	0	1	1	0	0	1	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	1	1	0	0	1	1	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	0	0	0	2	1	0	0
Niet-wettelijke gronden	2	1	3	2	6	2	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	0	2	1	2	3	2	2	1
Buurt/wijk	1	1	1	1	1	1	3	3
Collectieve voorzieningen	3	1	3	3	9	2	3	1
Commerciële dienstverlening	2	1	1	1	1	1	0	0
Horeca/amusement	1	1	1	1	1	1	2	0
Huisvesting	0	0	1	1	0	0	0	0
Media en reclame	0	0	1	1	2	0	0	0
Onderwijs	0	0	1	0	2	2	0	0
Openbare ruimte	1	1	0	0	2	0	0	2
Politie/OM	1	1	1	0	1	1	0	0
Privésfeer	0	0	0	0	1	1	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	2	0	27	1
Sport en recreatie	0	0	2	2	3	0	0	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	1	2	1	1
Geslacht	0	0	2	0
Godsdienst	1	1	0	0
Handicap	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	4	14	9	15
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	1	2	0	4
Onbekend/overig	3	0	2	3

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	0	0	1	2
Bekladding	2	0	1	1
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	1	3	1	0
Pesterij	0	1	1	0
Uitlating	3	14	7	18
Vernieling	1	1	0	0
Weigering	0	0	1	1
Onbekend/overig	3	0	2	1

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	2	2	0	0	1	1
Geweld	3	3	0	1	1	1	0	2
Omstreden behandeling	5	5	10	8	18	7	9	3
Vijandige bejegening	3	4	1	1	10	4	29	4
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
Alleen registratie	1	1	13	15
Advies/informatie	5	11	13	22
Beïnvloeding beleid	0	0	1	0
Bemiddeling	0	0	0	0
Bijstaan in procedures	0	2	0	0
Doorverwijzing	3	0	1	0
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	2	0,21‰**	3	0,32‰**	2	0,21‰**	5	0,51‰**	10	1,01‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	1	0,11‰**	4	0,42‰**	3	0,31‰**	3	0,31‰**	3	0,30‰**



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**
	5	0,53‰**	2	0,21‰**	4	0,42‰**	6	0,62‰**	5	0,50‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	0	0	1	1	0	0
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	0	0	0	0	0	0	0	0
Godsdienst	0	0	0	0	0	0	5	1
waarvan anti-moslim	0	0	0	0	0	0	5	1
Handicap/chronische ziekte	0	0	0	0	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	0	0	1	1	3	2	5	2
Leeftijd	0	0	1	1	0	0	1	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	2	2	0	0	0	0	1	0
Niet-wettelijke gronden	1	2	1	2	1	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	0	0	0	0	0	0	1	0
Buurt/wijk	1	1	0	0	0	0	1	1
Collectieve voorzieningen	0	0	1	1	1	0	0	1
Commerciële dienstverlening	0	0	0	0	0	0	1	1
Horeca/amusement	0	0	0	0	0	0	0	0
Huisvesting	1	2	0	1	1	1	0	0
Media en reclame	0	0	0	0	0	0	4	0
Onderwijs	0	0	0	0	0	0	0	0
Openbare ruimte	0	0	1	1	1	1	0	0
Politie/OM	0	0	0	0	0	0	0	0
Privésfeer	0	0	0	0	0	0	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	2	1	3	0
Sport en recreatie	1	1	0	0	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
	aantal	aantal	aantal	aantal
Antisemitisme	0	1	1	1
Geslacht	0	0	0	0
Godsdienst	0	0	0	0
Handicap	1	0	0	0
Herkomst, huidskleur	0	1	3	3
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	1	2	1	0
Onbekend/overig	0	0	1	1

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
	aantal	aantal	aantal	aantal
Bedreiging	2	0	1	0
Bekladding	0	0	2	1
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	0	0	0	0
Pesterij	0	1	1	0
Uitlating	0	3	2	3
Vernieling	0	0	0	1
Weigering	0	0	0	0
Onbekend/overig	0	0	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0	0	0	0	0
Omstreden behandeling	2	3	1	2	2	1	2	1
Vijandige bejegening	1	1	1	1	3	2	8	2
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
Alleen registratie	0	0	2	3
Advies/informatie	2	1	3	6
Beïnvloeding beleid	0	0	0	1
Bemiddeling	1	0	0	0
Bijstaan in procedures	0	0	0	0
Doorverwijzing	0	1	1	2
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	28	0,56‰**	9	0,18‰**	10	0,20‰**	36	0,71‰**	87	1,71‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	20	0,40‰**	8	0,16‰**	8	0,16‰**	20	0,39‰**	15	0,29‰**



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	11	0,22‰**	15	0,30‰**	48	0,95‰**	46	0,90‰**	58	1,14‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	0	0	0	1	0	0
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	2	0	0	0	0	0
Geslacht	1	4	0	0	4	2	4	1
Godsdienst	2	1	0	0	2	1	70	2
<i>waarvan anti-moslim</i>	2	1	0	0	1	1	70	2
Handicap/chronische ziekte	1	1	3	1	3	2	4	5
Herkomst, huidskleur	3	0	3	4	10	4	9	8
Leeftijd	0	0	1	1	0	0	0	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	7	7	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	2	1	1	0	1	1	1	0
Niet-wettelijke gronden	1	1	1	2	10	3	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	1	0	1	5	6	6	5	3
Buurt/wijk	0	0	0	0	1	1	1	1
Collectieve voorzieningen	4	4	5	1	7	0	3	4
Commerciële dienstverlening	1	1	0	0	3	4	1	2
Horeca/amusement	1	2	0	0	2	0	2	1
Huisvesting	0	0	0	0	0	0	1	1
Media en reclame	0	0	0	0	2	1	0	0
Onderwijs	0	0	1	1	0	0	2	1
Openbare ruimte	2	1	1	1	6	6	1	0
Politie/OM	0	0	1	0	1	0	0	0
Privésfeer	0	0	0	0	0	0	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	1	0	7	2	70	1
Sport en recreatie	0	0	0	0	1	0	1	1
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	0	2	4	2
Geslacht	1	1	1	2
Godsdienst	0	1	0	3
Handicap	0	5	3	1
Herkomst, huidskleur	8	24	15	30
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	3	13	21	19
Onbekend/overig	3	2	2	1

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	2	5	7	9
Bekladding	1	0	1	1
Bespugen	0	1	0	0
Geweld	0	1	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	1	9	2	8
Pesterij	1	0	1	0
Uitlating	8	29	33	40
Vernieling	1	2	0	0
Weigering	0	0	1	0
Onbekend/overig	1	1	1	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	0	0	1	1	0	0
Geweld	0	0	0	0	0	0	1	1
Omstreden behandeling	5	6	7	4	18	6	14	11
Vijandige bejegening	4	2	3	4	17	13	74	5
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
Alleen registratie	1	5	20	48
Advies/informatie	8	5	13	38
Beïnvloeding beleid	0	0	0	1
Bemiddeling	0	0	2	3
Bijstaan in procedures	0	0	1	1
Doorverwijzing	0	0	0	1
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	9	0,27‰**	5	0,15‰**	7	0,21‰**	20	0,60‰**	37	1,11‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	9	0,27‰**	3	0,09‰**	5	0,15‰**	11	0,33‰**	6	0,18‰**



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**
	8	0,24‰**	8	0,23‰**	14	0,42‰**	15	0,45‰**	18	0,54‰**



DISCRIMINATIEGROND	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	0	0	1	0	0	1
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	2	1	1	0	4	2	0	0
Godsdienst	0	0	0	0	1	0	26	0
<i>waarvan anti-moslim</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>26</i>	<i>0</i>
Handicap/chronische ziekte	0	0	0	0	0	1	1	0
Herkomst, huidskleur	3	2	3	2	6	6	9	4
Leeftijd	0	0	0	0	0	0	1	1
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	1	0
Seksuele gerichtheid	0	0	1	1	3	1	0	0
Niet-wettelijke gronden	0	0	2	2	6	2	0	1
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	3	1	4	3	6	3	2	0
Buurt/wijk	0	0	1	1	3	2	0	0
Collectieve voorzieningen	0	0	0	0	2	1	1	1
Commerciële dienstverlening	0	0	0	0	1	1	4	1
Horeca/amusement	1	2	0	0	1	1	1	2
Huisvesting	0	0	1	1	1	1	0	0
Media en reclame	0	0	0	0	1	0	0	0
Onderwijs	0	0	0	0	0	0	0	0
Openbare ruimte	1	0	0	0	1	0	1	1
Politie/OM	0	0	0	0	1	1	1	0
Privésfeer	0	0	0	0	0	0	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	2	0	27	0
Sport en recreatie	0	0	1	0	1	1	0	1
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
Antisemitisme	0	1	2	0
Geslacht	0	0	0	1
Godsdienst	0	0	0	0
Handicap	1	0	0	1
Herkomst, huidskleur	4	5	7	7
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	2	3	3	6
Onbekend/overig	1	5	3	3

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
Bedreiging	0	0	0	2
Bekladding	0	3	3	1
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	0	1	1	2
Pesterij	0	0	0	0
Uitlating	8	8	11	10
Vernieling	0	1	0	2
Weigering	0	0	0	1
Onbekend/overig	0	1	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	1	0	0	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0	0	0	0	0
Omstreden behandeling	3	2	2	1	12	6	6	3
Vijandige bejegening	2	0	5	4	8	6	31	3
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
Alleen registratie	1	1	10	20
Advies/informatie	3	3	10	13
Beïnvloeding beleid	0	0	1	0
Bemiddeling	1	1	0	3
Bijstaan in procedures	0	2	0	2
Doorverwijzing	0	0	0	0
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	10	0,33‰**	7	0,23‰**	11	0,35‰**	23	0,73‰**	35	1,10‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	7	0,23‰**	6	0,20‰**	10	0,32‰**	15	0,47‰**	10	0,31‰**



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**
	11	0,36‰**	5	0,16‰**	6	0,19‰**	8	0,25‰**	7	0,22‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	1	1	0	0	0	0
Arbeidscontract	0	0	0	1	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	0	2	1	0	2	2	2	1
Godsdienst	0	0	0	0	4	2	24	1
<i>waarvan anti-moslim</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>24</i>	<i>1</i>
Handicap/chronische ziekte	1	1	2	1	2	1	2	2
Herkomst, huidskleur	0	1	6	7	13	5	5	5
Leeftijd	0	0	0	0	1	3	0	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0	1	1
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	1	1	2	2	3	2	0	0
Niet-wettelijke gronden	5	1	0	0	0	1	2	1
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	1	2	1	0	5	6	1	1
Buurt/wijk	0	0	0	0	2	1	2	2
Collectieve voorzieningen	0	0	3	3	5	0	2	2
Commerciële dienstverlening	1	3	1	0	1	1	3	2
Horeca/amusement	3	0	0	0	1	1	1	1
Huisvesting	1	1	0	1	1	0	0	0
Media en reclame	0	0	2	2	2	2	0	0
Onderwijs	0	0	1	0	1	1	0	0
Openbare ruimte	0	0	0	0	0	1	1	1
Politie/OM	0	0	1	1	0	0	0	0
Privésfeer	0	0	0	0	1	1	1	1
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	4	0	24	0
Sport en recreatie	1	0	2	3	0	1	0	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	0	1	1	0
Geslacht	0	0	0	1
Godsdienst	0	0	0	1
Handicap	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	3	2	6	3
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	1	2	1	1
Onbekend/overig	1	1	0	1

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	0	1	1	0
Bekladding	0	2	1	0
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	0	0	0	1
Pesterij	0	0	0	1
Uitlating	3	3	4	5
Vernieling	1	0	1	0
Weigering	0	0	0	0
Onbekend/overig	1	0	1	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	0	0	1	1	0	0
Geweld	1	0	0	0	0	0	1	1
Omstreden behandeling	6	5	7	6	13	9	8	6
Vijandige bejegening	1	1	5	4	10	6	26	3
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
Alleen registratie	1	4	9	18
Advies/informatie	5	5	10	17
Beïnvloeding beleid	0	0	0	1
Bemiddeling	1	0	1	1
Bijstaan in procedures	0	1	1	0
Doorverwijzing	0	2	2	1
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	4	0,28% ^{**}	4	0,28% ^{**}	1	0,07% ^{**}	2	0,14% ^{**}	6	0,41% ^{**}
Meldingen over voorval in gemeente*	4	0,28% ^{**}	5	0,34% ^{**}	1	0,07% ^{**}	2	0,14% ^{**}	2	0,14% ^{**}



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}
	6	0,42% ^{**}	4	0,28% ^{**}	6	0,41% ^{**}	5	0,34% ^{**}	5	0,34% ^{**}



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	0	0	0	0	0	1	0	0
Godsdienst	1	1	0	0	0	0	5	0
<i>waarvan anti-moslim</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>5</i>	<i>0</i>
Handicap/chronische ziekte	0	0	0	0	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	4	5	1	1	0	0	1	2
Leeftijd	0	0	0	0	0	0	0	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0	1
Seksuele gerichtheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Niet-wettelijke gronden	0	0	0	0	2	1	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	0	0	0	0	0	1	0	1
Buurt/wijk	0	0	0	0	0	0	0	0
Collectieve voorzieningen	0	0	0	0	0	0	0	0
Commerciële dienstverlening	0	0	0	0	0	0	0	0
Horeca/amusement	0	0	0	0	0	0	0	0
Huisvesting	0	0	0	0	1	1	0	0
Media en reclame	0	0	0	0	0	0	1	1
Onderwijs	1	1	0	0	0	0	0	0
Openbare ruimte	2	3	0	0	0	0	0	0
Politie/OM	0	0	0	0	0	0	0	0
Privésfeer	1	1	0	0	0	0	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	1	0	5	0
Sport en recreatie	0	0	0	0	0	0	0	0
Overig	0	0	1	1	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	0	1	1	0
Geslacht	0	0	0	0
Godsdienst	0	0	0	0
Handicap	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	1	4	3	4
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	1	0	1	0
Onbekend/overig	2	1	0	1

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	0	1	0	0
Bekladding	0	0	1	0
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	0	0	1	0
Pesterij	0	1	0	0
Uitlating	2	4	3	4
Vernieling	0	0	0	1
Weigering	1	0	0	0
Onbekend/overig	1	0	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0	0	0	0	0
Omstreden behandeling	2	2	0	0	2	2	0	1
Vijandige bejegening	2	3	1	1	0	0	6	1
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
Alleen registratie	1	1	1	4
Advies/informatie	3	0	1	2
Beïnvloeding beleid	0	0	0	0
Bemiddeling	0	0	0	0
Bijstaan in procedures	0	0	0	0
Doorverwijzing	0	0	0	0
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	2	0,14‰**	3	0,22‰**	4	0,29‰**	3	0,22‰**	14	1,02‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	2	0,14‰**	4	0,29‰**	3	0,22‰**	2	0,14‰**	4	0,29‰**



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**
Discriminatie-incidenten	6	0,43‰**	3	0,22‰**	7	0,50‰**	2	0,14‰**	2	0,15‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	1	1	0	0	0	0
Geslacht	1	1	0	0	0	1	0	0
Godsdienst	0	0	0	0	1	0	8	0
<i>waarvan anti-moslim</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>8</i>	<i>0</i>
Handicap/chronische ziekte	1	2	1	1	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	3	3	0	0	3	1	3	3
Leeftijd	0	0	0	0	0	0	2	1
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	1	1	0	0	0	0	0	0
Niet-wettelijke gronden	0	0	2	1	0	0	1	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	0	1	0	0	0	1	1	1
Buurt/wijk	0	0	0	0	0	0	0	1
Collectieve voorzieningen	1	1	1	1	2	0	1	1
Commerciële dienstverlening	1	1	1	1	0	0	2	1
Horeca/amusement	0	0	1	1	0	0	0	0
Huisvesting	1	1	0	0	0	0	0	0
Media en reclame	0	0	0	0	1	1	0	0
Onderwijs	0	0	0	0	0	0	0	0
Openbare ruimte	0	0	0	0	0	0	1	0
Politie/OM	0	0	0	0	0	0	0	0
Privésfeer	0	0	0	0	0	0	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	0	0	8	0
Sport en recreatie	0	0	1	0	0	0	1	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
	aantal	aantal	aantal	aantal
Antisemitisme	0	0	0	0
Geslacht	0	0	0	0
Godsdienst	0	1	0	0
Handicap	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	3	3	1	1
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	2	1	1
Onbekend/overig	0	1	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
	aantal	aantal	aantal	aantal
Bedreiging	1	0	0	0
Bekladding	0	0	0	0
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	0	0	0	0
Pesterij	0	0	0	0
Uitlating	2	6	1	2
Vernieling	0	0	1	0
Weigering	0	0	0	0
Onbekend/overig	0	1	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0	0	0	0	0
Omstreden behandeling	3	4	4	3	2	1	2	1
Vijandige bejegening	0	1	0	0	1	1	12	3
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
Alleen registratie	0	0	0	5
Advies/informatie	2	4	2	8
Beïnvloeding beleid	0	0	0	0
Bemiddeling	0	0	0	1
Bijstaan in procedures	1	0	0	0
Doorverwijzing	0	0	1	0
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	27	0,42% ^{**}	29	0,45% ^{**}	32	0,49% ^{**}	54	0,82% ^{**}	107	1,60% ^{**}
Meldingen over voorval in gemeente*	26	0,41% ^{**}	24	0,37% ^{**}	29	0,44% ^{**}	38	0,58% ^{**}	47	0,70% ^{**}



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}
	23	0,36% ^{**}	26	0,40% ^{**}	34	0,52% ^{**}	49	0,74% ^{**}	49	0,73% ^{**}



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	0	0	0	2	1	0
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	2	1	2	2	2	2	4	3
Godsdienst	2	3	0	1	4	4	61	5
<i>waarvan anti-moslim</i>	0	2	0	1	2	4	60	3
Handicap/chronische ziekte	3	1	3	1	7	7	3	3
Herkomst, huidskleur	13	11	16	15	31	16	27	25
Leeftijd	2	2	0	0	0	1	2	4
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	1	1	0	0	1	1	0	0
Politieke gezindheid	1	0	1	1	0	0	1	0
Seksuele gerichtheid	3	1	3	3	0	4	8	3
Niet-wettelijke gronden	3	3	7	6	13	4	3	4
Onbekend	1	2	1	1	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	4	7	2	1	10	9	4	7
Buurt/wijk	4	4	2	3	1	2	5	5
Collectieve voorzieningen	3	2	9	9	13	5	10	9
Commerciële dienstverlening	2	1	5	5	3	6	4	4
Horeca/amusement	2	0	0	0	2	0	3	0
Huisvesting	1	1	1	1	1	1	2	2
Media en reclame	2	1	0	0	5	0	0	0
Onderwijs	1	1	4	2	5	5	4	5
Openbare ruimte	5	2	3	4	6	7	7	6
Politie/OM	3	3	3	2	1	0	3	2
Privésfeer	1	1	0	0	2	2	3	3
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	5	0	62	2
Sport en recreatie	1	1	2	2	0	1	0	2
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	1	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	2	0	0	0
Geslacht	0	0	0	0
Godsdienst	0	0	2	5
Handicap	1	0	0	1
Herkomst, huidskleur	13	21	25	29
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	8	12	10	12
Onbekend/overig	2	1	12	2

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	1	1	7	2
Bekladding	0	2	3	1
Bespugen	1	0	0	0
Geweld	0	0	0	1
Geweld i.c.m. uitlating	4	4	2	5
Pesterij	0	2	1	2
Uitlating	19	22	26	34
Vernieling	1	1	9	2
Weigering	0	0	0	0
Onbekend/overig	0	2	1	2

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	4	3	1	2	1	1	4	4
Geweld	1	0	1	1	3	2	1	0
Omstreden behandeling	17	15	17	14	26	19	24	26
Vijandige bejegening	9	7	15	14	25	19	82	22
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	1	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
Alleen registratie	7	10	29	63
Advies/informatie	10	17	23	41
Beïnvloeding beleid	1	0	0	0
Bemiddeling	4	3	0	3
Bijstaan in procedures	0	2	1	1
Doorverwijzing	6	3	1	1
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	1	0,10‰**	1	0,10‰**	1	0,10‰**	8	0,78‰**	5	0,48‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	1	0,10‰**	1	0,10‰**	1	0,10‰**	6	0,59‰**	3	0,29‰**



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**
	1	0,10‰**	1	0,10‰**	1	0,10‰**	4	0,39‰**	3	0,29‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	0	0	0	0	2	1
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	0	0	0	0	1	0	0	0
Godsdienst	0	0	0	0	0	0	1	0
waarvan anti-moslim	0	0	0	0	0	0	1	0
Handicap/chronische ziekte	0	0	1	1	2	2	1	1
Herkomst, huidskleur	1	1	0	0	4	4	1	1
Leeftijd	0	0	0	0	0	0	0	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Niet-wettelijke gronden	0	0	0	0	1	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	1	1	0	0	1	0	0	0
Buurt/wijk	0	0	0	0	0	0	0	0
Collectieve voorzieningen	0	0	0	0	2	1	1	1
Commerciële dienstverlening	0	0	0	0	0	0	0	0
Horeca/amusement	0	0	0	0	0	0	1	0
Huisvesting	0	0	1	1	2	2	0	0
Media en reclame	0	0	0	0	0	0	0	0
Onderwijs	0	0	0	0	0	0	0	0
Openbare ruimte	0	0	0	0	0	0	1	1
Politie/OM	0	0	0	0	0	0	0	0
Privésfeer	0	0	0	0	1	1	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	1	1	1	0
Sport en recreatie	0	0	0	0	1	1	1	1
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
	aantal	aantal	aantal	aantal
Antisemitisme	0	0	1	0
Geslacht	0	0	0	0
Godsdienst	0	0	0	0
Handicap	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	1	0	1	3
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	1	0	0
Onbekend/overig	0	0	2	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
	aantal	aantal	aantal	aantal
Bedreiging	0	0	1	0
Bekladding	0	0	2	0
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	0	0	1	0
Pesterij	0	0	0	0
Uitlating	1	1	0	1
Vernieling	0	0	0	1
Weigering	0	0	0	1
Onbekend/overig	0	0	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0	0	0	0	0
Omstreden behandeling	1	1	1	1	5	3	1	1
Vijandige bejegening	0	0	0	0	3	3	4	2
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
Alleen registratie	0	0	1	1
Advies/informatie	1	1	7	4
Beïnvloeding beleid	0	0	0	0
Bemiddeling	0	0	0	0
Bijstaan in procedures	0	0	0	0
Doorverwijzing	0	0	1	0
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	4	0,72‰**	0	0,00‰**	2	0,35‰**	1	0,17‰**	2	0,35‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	2	0,36‰**	0	0,00‰**	2	0,35‰**	1	0,17‰**	1	0,17‰**



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**
	1	0,18‰**	1	0,18‰**	0	0,0‰**	1	0,17‰**	1	0,17‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	0	0	0	0	0	0	0	0
Godsdienst	0	0	0	0	0	0	1	0
waarvan anti-moslim	0	0	0	0	0	0	1	0
Handicap/chronische ziekte	0	0	0	0	0	0	1	1
Herkomst, huidskleur	0	0	1	2	1	1	0	0
Leeftijd	0	0	0	0	0	0	0	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Niet-wettelijke gronden	0	0	1	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	0	0	0	0	1	0	0	0
Buurt/wijk	0	0	0	0	0	0	0	0
Collectieve voorzieningen	0	0	0	0	0	0	1	1
Commerciële dienstverlening	0	0	1	1	0	0	0	0
Horeca/amusement	0	0	0	1	0	0	0	0
Huisvesting	0	0	0	0	0	0	0	0
Media en reclame	0	0	1	0	0	0	0	0
Onderwijs	0	0	0	0	0	0	0	0
Openbare ruimte	0	0	0	0	0	0	0	0
Politie/OM	0	0	0	0	0	0	0	0
Privésfeer	0	0	0	0	0	0	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	0	0	1	0
Sport en recreatie	0	0	0	0	0	1	0	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
	aantal	aantal	aantal	aantal
Antisemitisme	0	0	0	0
Geslacht	0	0	0	0
Godsdienst	0	0	0	0
Handicap	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	0	0	0	1
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	1	0	0	0
Onbekend/overig	0	0	1	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
	aantal	aantal	aantal	aantal
Bedreiging	0	0	0	0
Bekladding	0	0	0	0
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	0	0	0	0
Pesterij	0	0	0	0
Uitlating	1	0	1	1
Vernieling	0	0	0	0
Weigering	0	0	0	0
Onbekend/overig	0	0	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0	0	0	0	0
Omstreden behandeling	0	0	2	1	1	1	1	1
Vijandige bejegening	0	0	0	1	0	0	1	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
Alleen registratie	0	0	1	1
Advies/informatie	0	2	0	1
Beïnvloeding beleid	0	0	0	0
Bemiddeling	0	0	0	0
Bijstaan in procedures	0	0	0	0
Doorverwijzing	0	0	0	0
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	6	0,30‰**	1	0,05‰**	4	0,20‰**	11	0,54‰**	18	0,88‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	7	0,35‰**	4	0,20‰**	2	0,10‰**	9	0,44‰**	4	0,20‰**



Utrecht

POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**
Discriminatie-incidenten	3	0,15‰**	10	0,49‰**	7	0,34‰**	4	0,20‰**	6	0,29‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	2	2	1	2	0	0
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	0	0	2	0	1	0	0	0
Godsdienst	0	0	0	0	0	0	14	0
waarvan anti-moslim	0	0	0	0	0	0	14	0
Handicap/chronische ziekte	0	0	0	0	0	0	1	1
Herkomst, huidskleur	1	1	0	0	3	4	1	2
Leeftijd	0	0	0	0	0	0	1	1
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	1	0	0
Seksuele gerichtheid	0	0	0	0	2	0	0	0
Niet-wettelijke gronden	0	3	0	0	4	2	1	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	0	0	1	0	2	2	3	2
Buurt/wijk	1	1	1	1	0	1	0	0
Collectieve voorzieningen	0	1	0	0	0	0	0	0
Commerciële dienstverlening	0	1	1	0	2	1	0	0
Horeca/amusement	0	1	0	0	0	1	0	0
Huisvesting	0	0	1	1	1	1	0	0
Media en reclame	0	0	0	0	2	1	0	0
Onderwijs	0	0	0	0	0	0	0	0
Openbare ruimte	0	0	0	0	1	1	0	0
Politie/OM	0	0	0	0	0	0	0	0
Privésfeer	0	0	0	0	0	0	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	1	0	15	2
Sport en recreatie	0	0	0	0	1	0	0	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	1	1	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	3	1	2	0
Geslacht	0	0	0	0
Godsdienst	0	0	0	0
Handicap	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	3	4	1	4
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	3	1	1	1
Onbekend/overig	1	1	0	1

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	1	0	0	0
Bekladding	1	0	0	0
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	1	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	2	0	0	1
Pesterij	0	0	0	0
Uitlating	6	4	3	4
Vernieling	0	1	0	1
Weigering	0	0	0	0
Onbekend/overig	0	1	1	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	0	0	1	1	0	0
Geweld	0	0	1	1	0	0	0	0
Omstreden behandeling	0	3	3	1	5	3	2	2
Vijandige bejegening	1	1	0	0	6	6	16	2
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
Alleen registratie	0	2	6	11
Advies/informatie	1	1	4	7
Beïnvloeding beleid	0	0	0	0
Bemiddeling	0	0	1	0
Bijstaan in procedures	0	1	1	0
Doorverwijzing	0	0	1	0
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	11	0,23‰**	11	0,23‰**	10	0,21‰**	37	0,78‰**	77	1,60‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	16	0,34‰**	8	0,17‰**	5	0,11‰**	10	0,21‰**	9	0,19‰**



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**
	14	0,30‰**	6	0,13‰**	12	0,25‰**	10	0,21‰**	24	0,50‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	0	0	1	0	1	0
Arbeidscontract	0	0	2	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	1	1	0	1
Geslacht	2	1	1	0	5	1	3	0
Godsdienst	0	0	0	0	5	1	60	2
<i>waarvan anti-moslim</i>	0	0	0	0	3	0	60	2
Handicap/chronische ziekte	1	0	4	2	4	3	3	2
Herkomst, huidskleur	4	4	7	5	19	4	10	4
Leeftijd	0	0	0	0	0	0	0	0
Levensovertuiging	0	0	1	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	1	1	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	3	2	0	0	0	0	0	0
Niet-wettelijke gronden	1	1	0	0	6	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	1

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	1	0	0	0	5	1	7	2
Buurt/wijk	1	1	0	0	1	1	2	2
Collectieve voorzieningen	3	2	3	1	13	2	2	1
Commerciële dienstverlening	2	1	1	0	1	1	1	1
Horeca/amusement	1	0	0	0	3	0	0	0
Huisvesting	0	0	3	1	0	0	0	0
Media en reclame	0	0	0	0	3	1	1	0
Onderwijs	0	0	2	2	3	2	2	2
Openbare ruimte	1	1	0	0	0	0	0	0
Politie/OM	1	1	1	1	0	0	0	0
Privésfeer	0	0	0	0	0	0	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	5	0	62	1
Sport en recreatie	1	2	0	0	3	2	0	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	0	1	0	0
Geslacht	0	0	0	0
Godsdienst	0	0	1	1
Handicap	1	0	0	0
Herkomst, huidskleur	3	9	5	18
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	1	1	3	3
Onbekend/overig	1	1	1	2

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	2	0	1	4
Bekladding	0	3	1	0
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	1
Geweld i.c.m. uitlating	0	0	0	0
Pesterij	0	0	0	0
Uitlating	4	9	6	18
Vernieling	0	0	2	1
Weigering	0	0	0	0
Onbekend/overig	0	0	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	0	0	1	1	0	0
Geweld	0	0	0	0	1	1	0	0
Omstreden behandeling	8	6	9	4	24	4	14	5
Vijandige bejegening	4	3	2	1	12	5	64	4
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
Alleen registratie	2	4	13	37
Advies/informatie	5	4	23	40
Beïnvloeding beleid	0	0	0	0
Bemiddeling	1	1	0	0
Bijstaan in procedures	1	1	1	0
Doorverwijzing	2	0	0	1
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	19	0,29‰**	9	0,14‰**	12	0,18‰**	46	0,70‰**	88	1,33‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	16	0,25‰**	8	0,12‰**	7	0,11‰**	20	0,30‰**	14	0,21‰**



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**
	27	0,41‰**	24	0,37‰**	22	0,33‰**	33	0,50‰**	47	0,71‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	0	0	0	0	1	1
Arbeidscontract	0	0	1	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	0	0	1	1	4	2	6	1
Godsdienst	0	0	1	1	6	1	64	3
<i>waarvan anti-moslim</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>5</i>	<i>1</i>	<i>64</i>	<i>2</i>
Handicap/chronische ziekte	2	2	2	0	4	3	3	2
Herkomst, huidskleur	7	6	5	5	18	7	9	4
Leeftijd	0	0	0	0	1	0	3	2
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0	0	1
Politieke gezindheid	0	0	0	0	1	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	0	1	0	2	1	0	0
Niet-wettelijke gronden	0	0	2	0	14	6	5	3
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	2	3	2	2	6	3	5	3
Buurt/wijk	2	2	1	1	1	1	0	0
Collectieve voorzieningen	1	1	0	0	18	4	3	3
Commerciële dienstverlening	1	1	3	1	4	3	8	4
Horeca/amusement	0	0	0	1	1	1	1	0
Huisvesting	0	0	0	0	1	1	0	1
Media en reclame	0	0	0	0	3	0	1	0
Onderwijs	1	0	1	1	1	0	1	1
Openbare ruimte	1	0	2	1	5	5	1	1
Politie/OM	1	1	0	0	0	0	0	0
Privésfeer	0	0	0	0	1	1	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	4	0	66	1
Sport en recreatie	0	0	3	0	0	0	2	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	1	1	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	7	0	1	5
Geslacht	0	0	0	0
Godsdienst	0	2	2	2
Handicap	2	0	1	3
Herkomst, huidskleur	10	12	17	24
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	5	4	10	11
Onbekend/overig	0	4	2	2

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	1	2	0	7
Bekladding	0	2	1	4
Bespugen	0	1	0	0
Geweld	0	1	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	3	3	2	6
Pesterij	0	1	2	0
Uitlating	19	12	24	28
Vernieling	0	0	2	1
Weigering	0	0	2	1
Onbekend/overig	1	0	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	1	1	1	1	4	3	1	1
Geweld	0	0	1	0	1	1	2	0
Omstreden behandeling	7	7	8	4	31	11	19	11
Vijandige bejegening	6	4	2	2	11	5	66	4
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
Alleen registratie	1	3	19	41
Advies/informatie	6	3	22	46
Beïnvloeding beleid	0	0	0	1
Bemiddeling	1	4	3	2
Bijstaan in procedures	0	0	2	1
Doorverwijzing	1	2	2	2
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	268	0,75‰**	239	0,66‰**	299	0,81‰**	686	1,83‰**	1.399	3,71‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	269	0,75‰**	265	0,73‰**	273	0,74‰**	575	1,54‰**	483	1,28‰**



DISCRIMINATIEGROND	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	3	2	2	4	9	10	16	5
Arbeidscontract	2	3	0	2	0	0	3	2
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	3	2	0	0	1	1
Geslacht	25	28	38	38	116	58	118	80
Godsdienst	18	16	24	15	95	46	863	21
waarvan anti-moslim	13	11	21	12	57	37	853	13
Handicap/chronische ziekte	14	17	28	25	33	32	25	27
Herkomst, huidskleur	126	148	126	111	303	294	205	182
Leeftijd	6	7	8	11	20	24	11	10
Levensovertuiging	2	2	1	1	1	1	0	0
Nationaliteit	9	7	10	11	10	7	13	10
Politieke gezindheid	0	1	0	0	1	1	10	10
Seksuele gerichtheid	24	24	58	54	108	102	145	146
Niet-wettelijke gronden	25	26	15	15	55	26	23	22
Onbekend	0	0	4	5	3	2	1	2

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	8	8	10	10	17	17	23	18
Geweld	7	9	7	7	15	13	43	43
Omstreden behandeling	148	168	157	149	398	339	230	195
Vijandige bejegening	95	105	135	121	272	223	1.131	253
Overig	0	0	0	0	0	0	2	5
Onbekend/n.v.t.	2	2	1	1	3	2	2	2

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	48	57	55	51	151	109	97	100
Buurt/wijk	14	14	13	13	28	29	20	20
Collectieve voorzieningen	46	54	52	42	150	40	44	39
Commerciële dienstverlening	22	24	46	40	73	72	73	65
Horeca/amusement	21	25	14	12	30	42	32	37
Huisvesting	12	13	15	15	18	19	12	7
Media en reclame	11	9	13	7	53	7	23	5
Onderwijs	12	13	15	17	12	18	23	24
Openbare ruimte	27	30	47	44	81	87	143	143
Politie/OM	9	9	8	10	10	12	9	11
Privésfeer	3	4	1	0	6	5	7	7
Publieke/politieke opinie	3	3	7	7	36	11	885	3
Sport en recreatie	9	8	12	14	31	117	26	16
Overig	0	0	1	1	3	3	3	4
Onbekend	2	2	0	0	4	4	2	2

KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
Alleen registratie	76	123	364	793
Advies/informatie	104	141	286	582
Beïnvloeding beleid	2	2	2	3
Bemiddeling	25	18	26	26
Bijstaan in procedures	5	11	13	13
Doorverwijzing	19	15	9	15
Eigen onderzoek Meldpunt	0	1	0	0
Overig	0	0	0	0

POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	221	0,61‰**	243	0,67‰**	265	0,72‰**	337	0,90‰**	345	0,92‰**



DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
Antisemitisme	27	19	23	21
Geslacht	1	2	4	1
Godsdienst	11	6	10	20
Handicap	8	7	3	11
Herkomst, huidskleur	105	121	148	146
Levensovertuiging	1	0	2	1
Seksuele gerichtheid	69	93	121	123
Onbekend/overig	21	17	26	22

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
Bedreiging	35	23	30	34
Bekladding	5	15	13	19
Bespugen	1	3	1	0
Geweld	1	0	3	3
Geweld i.c.m. uitlating	23	32	39	20
Pesterij	2	5	8	3
Uitlating	149	176	224	248
Vernieling	14	5	11	10
Weigering	3	4	1	5
Onbekend/overig	10	2	7	3

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	11	0,22‰ ^{**}	10	0,20‰ ^{**}	7	0,14‰ ^{**}	31	0,61‰ ^{**}	68	1,33‰ ^{**}
Meldingen over voorval in gemeente*	10	0,20‰ ^{**}	13	0,26‰ ^{**}	10	0,20‰ ^{**}	16	0,32‰ ^{**}	6	0,12‰ ^{**}



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	18	0,36‰ ^{**}	12	0,24‰ ^{**}	12	0,24‰ ^{**}	21	0,42‰ ^{**}	17	0,33‰ ^{**}



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	3	4	0	0	0	0	0	0
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	1	0	0	0	0	0
Geslacht	1	2	2	3	5	2	2	1
Godsdienst	0	0	2	2	2	1	61	0
<i>waarvan anti-moslim</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>59</i>	<i>0</i>
Handicap/chronische ziekte	0	0	0	0	1	2	1	1
Herkomst, huidskleur	2	3	2	5	13	6	4	3
Leeftijd	0	0	0	0	0	0	0	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	6	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	3	4	1	1	1	1	0	1
Niet-wettelijke gronden	4	5	1	1	9	3	0	0
Onbekend	0	0	0	0	1	1	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	0	1	1	1	7	4	3	3
Buurt/wijk	2	2	2	2	2	2	0	0
Collectieve voorzieningen	0	0	2	2	12	2	0	0
Commerciële dienstverlening	1	1	1	1	0	0	3	2
Horeca/amusement	0	0	0	0	1	1	0	1
Huisvesting	1	1	0	0	2	2	0	0
Media en reclame	0	0	1	1	2	0	1	0
Onderwijs	1	2	0	2	2	3	1	0
Openbare ruimte	4	5	0	1	2	2	0	0
Politie/OM	0	0	0	0	0	0	0	0
Privésfeer	0	0	0	0	0	0	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	0	0	60	0
Sport en recreatie	1	1	0	0	1	0	0	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
	aantal	aantal	aantal	aantal
Antisemitisme	3	2	0	2
Geslacht	0	0	0	1
Godsdienst	1	2	1	1
Handicap	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	5	2	11	10
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	1	1	8	3
Onbekend/overig	2	5	1	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
	aantal	aantal	aantal	aantal
Bedreiging	0	1	1	2
Bekladding	0	4	0	0
Bespugen	0	0	0	1
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	2	0	2	1
Pesterij	1	0	0	0
Uitlating	8	5	18	11
Vernieling	1	1	0	1
Weigering	0	0	0	0
Onbekend/overig	0	1	0	1

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	0	0	1	2	0	0
Geweld	0	0	0	0	0	0	1	0
Omstreden behandeling	5	6	4	6	22	9	3	4
Vijandige bejegening	6	8	3	5	10	9	66	4
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
Alleen registratie	3	3	14	41
Advies/informatie	5	3	16	26
Beïnvloeding beleid	0	0	0	0
Bemiddeling	1	2	1	0
Bijstaan in procedures	0	0	0	0
Doorverwijzing	1	0	0	1
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	17	0,25‰**	8	0,12‰**	39	0,57‰**	50	0,72‰**	71	1,01‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	10	0,15‰**	9	0,13‰**	33	0,48‰**	38	0,58‰**	28	0,40‰**



Utrecht

POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	20	0,30‰**	31	0,46‰**	41	0,60‰**	34	0,49‰**	41	0,58‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	3	2	2	2	0	0
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	2	1	7	6	6	4	5	4
Godsdienst	1	2	5	4	11	9	43	3
<i>waarvan anti-moslim</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>7</i>	<i>0</i>	<i>40</i>	<i>0</i>
Handicap/chronische ziekte	0	1	2	2	4	4	3	3
Herkomst, huidskleur	3	3	13	13	17	10	14	12
Leeftijd	0	0	0	0	1	0	0	0
Levensovertuiging	0	0	1	0	0	0	0	0
Nationaliteit	1	1	0	0	1	1	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	1	2	2	1	1	5	2	2
Niet-wettelijke gronden	0	0	5	4	9	4	4	4
Onbekend	0	0	2	2	2	2	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	2	3	5	6	10	8	5	3
Buurt/wijk	0	0	4	4	3	3	5	5
Collectieve voorzieningen	1	1	5	3	12	3	2	2
Commerciële dienstverlening	0	0	4	4	4	2	0	0
Horeca/amusement	0	0	4	2	2	1	2	2
Huisvesting	0	0	1	1	0	0	0	0
Media en reclame	1	1	2	1	0	2	2	1
Onderwijs	0	0	2	1	1	0	3	2
Openbare ruimte	2	2	9	9	9	10	12	12
Politie/OM	1	0	0	0	3	2	0	0
Privésfeer	1	1	1	1	0	0	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	4	3	40	0
Sport en recreatie	0	1	2	1	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0	1	3	0	1
Onbekend	0	0	0	0	1	1	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	0	3	3	1
Geslacht	0	1	3	1
Godsdienst	2	2	0	5
Handicap	3	1	0	0
Herkomst, huidskleur	11	19	14	27
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	9	10	10	7
Onbekend/overig	6	5	4	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	1	6	3	5
Bekladding	1	7	4	0
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	2	0	1
Geweld i.c.m. uitlating	3	3	5	4
Pesterij	0	1	2	0
Uitlating	19	20	20	31
Vernieling	4	1	0	0
Weigering	2	0	0	0
Onbekend/overig	1	1	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	3	3	6	9	3	3
Geweld	1	1	2	2	0	0	4	4
Omstreden behandeling	4	4	14	13	29	15	13	9
Vijandige bejegening	4	4	21	16	14	16	54	13
Overig	0	0	0	0	0	0	0	1
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	1	1	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
Alleen registratie	1	16	28	41
Advies/informatie	7	16	18	27
Beïnvloeding beleid	0	1	0	0
Bemiddeling	0	0	1	2
Bijstaan in procedures	0	3	0	1
Doorverwijzing	0	3	4	0
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	12	0,21‰**	10	0,17‰**	9	0,15‰**	30	0,49‰**	40	0,64‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	9	0,16‰**	10	0,17‰**	7	0,12‰**	10	0,16‰**	13	0,21‰**



Utrecht

POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**
	27	0,47‰**	16	0,27‰**	12	0,20‰**	22	0,36‰**	18	0,29‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	0	0	1	0	2	1
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	1	0	0	0	5	4	5	2
Godsdienst	0	0	2	0	3	1	23	2
waarvan anti-moslim	0	0	2	0	3	1	22	1
Handicap/chronische ziekte	1	1	0	0	0	0	2	2
Herkomst, huidskleur	6	6	6	5	11	5	5	4
Leeftijd	0	0	0	0	0	0	1	0
Levensovertuiging	0	0	1	1	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	1	1	1
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	0	0	0	1	0	0	0
Niet-wettelijke gronden	3	3	0	0	10	0	1	1
Onbekend	0	0	1	1	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	4	4	2	3	6	2	6	6
Buurt/wijk	1	1	1	0	1	1	2	2
Collectieve voorzieningen	1	0	3	2	11	1	1	1
Commerciële dienstverlening	1	1	1	1	1	2	4	2
Horeca/amusement	0	0	0	0	1	0	0	0
Huisvesting	0	1	0	0	0	0	1	1
Media en reclame	0	0	1	0	0	0	0	0
Onderwijs	0	0	1	0	2	2	0	0
Openbare ruimte	0	0	0	1	2	0	0	0
Politie/OM	0	0	0	0	1	1	0	0
Privésfeer	0	0	0	0	0	0	1	1
Publieke/politieke opinie	1	1	0	0	3	0	25	0
Sport en recreatie	2	2	0	0	2	1	0	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	1	2	2	0
Geslacht	0	0	2	0
Godsdienst	1	0	0	1
Handicap	1	1	0	1
Herkomst, huidskleur	8	6	12	12
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	3	1	4	3
Onbekend/overig	2	2	2	1

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	3	1	0	1
Bekladding	0	2	2	0
Bespugen	1	0	0	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	0	1	2	2
Pesterij	0	1	0	0
Uitlating	11	6	16	14
Vernieling	0	0	1	0
Weigering	0	0	0	1
Onbekend/overig	1	1	1	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	1	0	0	0	2	2
Geweld	0	0	0	0	0	0	0	0
Omstreden behandeling	7	6	7	7	16	5	11	7
Vijandige bejegening	3	4	1	0	14	5	28	4
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
Alleen registratie	1	5	13	20
Advies/informatie	7	4	15	19
Beïnvloeding beleid	0	0	0	0
Bemiddeling	1	0	2	1
Bijstaan in procedures	0	0	0	0
Doorverwijzing	1	0	1	1
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	3	0,13‰**	2	0,08‰**	3	0,13‰**	13	0,54‰**	28	1,17‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	3	0,13‰**	4	0,17‰**	4	0,17‰**	6	0,25‰**	3	0,13‰**



POLITIE

	2021	2021	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024
	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**	aantal	%**
Discriminatie-incidenten	2	0,08‰**	3	0,13‰**	4	0,17‰**	5	0,21‰**	8	0,34‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	0	0	0	0	2	0	2	0
Godsdienst	0	0	0	0	4	3	23	0
waarvan anti-moslim	0	0	0	0	3	2	23	0
Handicap/chronische ziekte	0	0	2	2	2	2	0	0
Herkomst, huidskleur	2	4	1	2	4	1	2	2
Leeftijd	0	0	0	0	0	0	0	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	0	0	0	1	0	1	1
Niet-wettelijke gronden	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	1	1	1	1	2	1	1	2
Buurt/wijk	0	0	0	0	0	0	0	0
Collectieve voorzieningen	1	2	1	1	1	0	0	0
Commerciële dienstverlening	0	0	0	0	1	0	2	1
Horeca/amusement	0	0	0	0	1	0	0	0
Huisvesting	0	1	1	1	0	0	0	0
Media en reclame	0	0	0	0	2	0	0	0
Onderwijs	0	0	0	0	0	0	0	0
Openbare ruimte	0	0	0	1	2	1	0	0
Politie/OM	0	0	0	0	0	0	0	0
Privésfeer	0	0	0	0	1	1	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	1	1	24	0
Sport en recreatie	0	0	0	0	2	2	1	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	1	0	1	0
Geslacht	0	0	0	0
Godsdienst	0	1	0	2
Handicap	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	1	1	4	3
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	0	0	1
Onbekend/overig	1	2	0	2

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	0	0	0	1
Bekladding	0	2	0	0
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	0	0	0	1
Pesterij	0	0	0	1
Uitlating	2	2	5	4
Vernieling	1	0	0	1
Weigering	0	0	0	0
Onbekend/overig	0	0	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0	0	0	0	0
Omstreden behandeling	2	4	2	2	7	3	2	1
Vijandige bejegening	0	0	1	2	6	3	26	2
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
Alleen registratie	0	2	9	15
Advies/informatie	0	1	4	12
Beïnvloeding beleid	0	0	0	0
Bemiddeling	1	0	0	1
Bijstaan in procedures	0	0	0	0
Doorverwijzing	0	0	0	0
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2021	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	18	0,34% ^{**}	8	0,15% ^{**}	8	0,15% ^{**}	24	0,45% ^{**}	72	1,33% ^{**}
Meldingen over voorval in gemeente*	19	0,36% ^{**}	5	0,09% ^{**}	11	0,21% ^{**}	11	0,20% ^{**}	12	0,22% ^{**}



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}	aantal	% ^{**}
Discriminatie-incidenten	19	0,36% ^{**}	14	0,26% ^{**}	32	0,60% ^{**}	27	0,50% ^{**}	34	0,63% ^{**}



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	0	0	2	0	3	0	2	1
Godsdienst	0	0	1	1	2	1	59	3
<i>waarvan anti-moslim</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>58</i>	<i>3</i>
Handicap/chronische ziekte	1	0	2	2	2	1	1	1
Herkomst, huidskleur	3	2	3	4	12	4	7	7
Leeftijd	0	0	1	2	0	0	1	0
Levensovertuiging	1	1	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	1	1	0	0	0	1	0	0
Niet-wettelijke gronden	2	1	0	3	7	4	3	1
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	0	0	1	2	4	1	3	0
Buurt/wijk	2	2	1	1	0	0	1	1
Collectieve voorzieningen	2	1	0	0	7	0	4	3
Commerciële dienstverlening	0	0	2	2	6	5	3	2
Horeca/amusement	1	0	1	0	0	0	0	0
Huisvesting	0	0	1	1	1	1	0	0
Media en reclame	2	1	0	0	2	0	0	0
Onderwijs	0	0	0	1	1	1	1	3
Openbare ruimte	1	1	0	0	0	1	1	2
Politie/OM	0	0	2	1	1	1	0	0
Privésfeer	0	0	0	0	0	0	1	1
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	2	1	58	0
Sport en recreatie	0	0	0	3	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
	aantal	aantal	aantal	aantal
Antisemitisme	3	3	1	1
Geslacht	1	0	0	0
Godsdienst	1	0	3	0
Handicap	0	0	1	1
Herkomst, huidskleur	4	15	8	23
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	5	13	13	7
Onbekend/overig	0	1	1	2

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
	aantal	aantal	aantal	aantal
Bedreiging	1	9	3	2
Bekladding	0	1	1	0
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	2
Geweld i.c.m. uitlating	0	2	0	2
Pesterij	0	1	1	0
Uitlating	13	18	21	27
Vernieling	0	1	1	1
Weigering	0	0	0	0
Onbekend/overig	0	0	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	0	0	0	1	1	1
Geweld	0	0	1	0	0	0	0	0
Omstreden behandeling	4	2	5	8	19	6	10	5
Vijandige bejegening	4	3	2	4	6	5	63	8
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
Alleen registratie	5	3	11	39
Advies/informatie	2	2	13	32
Beïnvloeding beleid	1	0	0	0
Bemiddeling	0	3	0	1
Bijstaan in procedures	0	0	0	0
Doorverwijzing	0	1	0	1
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	4	0,29‰**	1	0,07‰**	3	0,21‰**	10	0,68‰**	8	0,54‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	3	0,22‰**	2	0,14‰**	4	0,28‰**	1	0,07‰**	3	0,20‰**



POLITIE

	2020	2020	2021	2021	2022	2022	2024	2024	2025	2025
	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**
Discriminatie-incidenten	4	0,29‰**	6	0,43‰**	4	0,28‰**	3	0,20‰**	0	0,00‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	1	1	0	0	0	0
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	0	0	1	2	0	0	1	1
Godsdienst	0	0	0	0	1	0	4	0
waarvan anti-moslim	0	0	0	0	1	0	4	0
Handicap/chronische ziekte	1	1	1	1	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	0	1	0	0	3	1	4	2
Leeftijd	1	1	0	0	1	0	0	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	1	1	0	0	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	1	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	0	0	1	0	0	0	0
Niet-wettelijke gronden	0	0	0	0	4	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	1	1	0	0	2	0	0	0
Buurt/wijk	0	0	1	1	0	0	1	1
Collectieve voorzieningen	0	0	1	1	5	0	1	1
Commerciële dienstverlening	0	0	0	0	0	0	1	1
Horeca/amusement	0	0	0	0	0	0	0	0
Huisvesting	0	1	1	1	0	1	0	0
Media en reclame	0	0	0	0	1	0	1	0
Onderwijs	0	0	0	0	0	0	0	0
Openbare ruimte	0	0	0	1	1	0	0	0
Politie/OM	0	0	0	0	0	0	0	0
Privésfeer	0	0	0	0	0	0	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	1	0	4	0
Sport en recreatie	0	0	0	0	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	0	1	0	0
Geslacht	0	0	0	0
Godsdienst	1	0	0	0
Handicap	1	0	0	0
Herkomst, huidskleur	3	1	2	0
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	0	1	0
Onbekend/overig	1	2	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	0	0	1	0
Bekladding	1	1	0	0
Bespugen	0	0	0	0
Geweld	0	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	0	0	0	0
Pesterij	0	0	0	0
Uitlating	4	1	2	0
Vernieling	1	2	0	0
Weigering	0	0	0	0
Onbekend/overig	0	0	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Geweld	0	0	1	2	0	0	0	0
Omstreden behandeling	1	2	2	2	7	1	1	1
Vijandige bejegening	0	0	1	1	3	0	7	2
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
Alleen registratie	1	1	8	3
Advies/informatie	0	1	2	5
Beïnvloeding beleid	0	0	0	0
Bemiddeling	0	1	0	0
Bijstaan in procedures	0	0	0	0
Doorverwijzing	0	0	0	0
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDPUNT DISCRIMINATIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Meldingen door inwoner van gemeente*	16	0,25‰**	19	0,29‰**	26	0,39‰**	72	1,10‰**	156	2,34‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	16	0,25‰**	18	0,27‰**	27	0,41‰**	40	0,60‰**	33	0,49‰**



POLITIE

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Discriminatie-incidenten	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**
	32	0,49‰**	30	0,45‰**	6	0,54‰**	39	0,59‰**	33	0,49‰**



DISCRIMINATIEGROND	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Antisemitisme	0	0	0	1	6	6	0	0
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0
Geslacht	5	2	5	2	8	4	11	4
Godsdienst	4	3	4	1	9	3	84	9
waarvan anti-moslim	4	3	3	0	7	2	75	1
Handicap/chronische ziekte	1	3	3	3	5	4	37	3
Herkomst, huidskleur	6	5	12	18	34	15	15	13
Leeftijd	1	1	0	0	0	0	5	2
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	1	3	2	1	1
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	1	1
Seksuele gerichtheid	3	4	3	2	4	2	5	3
Niet-wettelijke gronden	1	1	1	1	10	5	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	1	1

MAATSCHAPPELIJK TERREIN	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Arbeidsmarkt	3	4	1	3	15	12	15	12
Buurt/wijk	0	0	0	0	2	2	2	3
Collectieve voorzieningen	5	3	4	3	25	10	6	5
Commerciële dienstverlening	5	6	3	3	7	6	34	4
Horeca/amusement	1	1	4	0	1	0	7	2
Huisvesting	0	0	1	1	1	0	1	1
Media en reclame	2	2	1	0	3	0	2	0
Onderwijs	1	0	3	2	1	1	0	0
Openbare ruimte	0	0	5	3	6	2	3	3
Politie/OM	1	1	1	0	0	0	0	0
Privésfeer	1	1	0	0	1	1	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	2	1	5	1	83	0
Sport en recreatie	0	0	1	11	3	3	2	2
Overig	0	0	0	0	2	2	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	1	1

DISCRIMINATIEGROND	2022	2023	2024	2025
Antisemitisme	4	2	6	6
Geslacht	0	3	1	1
Godsdienst	2	1	0	1
Handicap	0	0	0	0
Herkomst, huidskleur	13	17	21	10
Levensovertuiging	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	11	11	7	11
Onbekend/overig	0	2	4	4

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2023	2024	2025
Bedreiging	6	8	0	1
Bekladding	0	2	2	6
Bespugen	2	0	0	0
Geweld	1	0	0	0
Geweld i.c.m. uitlating	2	2	2	5
Pesterij	2	1	1	1
Uitlating	17	21	33	19
Vernieling	0	2	0	1
Weigering	0	0	1	0
Onbekend/overig	0	0	0	0

WIJZE VAN DISCRIMINATIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval	inwoner	voorval
Bedreiging	0	0	2	1	2	1	2	1
Geweld	0	0	1	0	2	1	1	2
Omstreden behandeling	14	13	13	21	45	23	57	13
Vijandige bejegening	6	6	9	9	23	15	94	16
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	1	0	0	0	2	2

KLACHTBEHANDELING	2022	2023	2024	2025
Alleen registratie	4	13	27	58
Advies/informatie	12	9	34	63
Beïnvloeding beleid	0	0	1	0
Bemiddeling	2	2	6	34
Bijstaan in procedures	0	0	4	2
Doorverwijzing	0	2	3	1
Eigen onderzoek Meldpunt	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0

Noten

*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**Meldingen per 1000 inwoners

***Waarvan tegen moslims ()

MELDEN

HELPT

Bijlage Beleidsnota

Inclusie en diversiteit



Tot je recht komen

Ongemak omarmen voor een
inclusief Utrecht 2024 – 2034



Gemeente Utrecht

Utrecht.nl

Bijlage 1

Subdoelen Antidiscriminatieagenda 2021

1. Ons standpunt (discriminatie is onacceptabel) is zichtbaar voor inwoners
2. We zijn een inclusieve en discriminatievrije organisatie, voor zowel medewerkers als inwoners die met ons te maken hebben
3. Alle Utrechters hebben gelijke kansen op de arbeidsmarkt en kunnen werken in een inclusieve werksfeer
4. Een inclusieve woningmarkt met gelijke kansen voor iedereen
5. Inclusief onderwijs waarin ieder kind gelijke kansen heeft en zich welkom en gehoord voelt
6. Iedere Utrechter kan zichzelf zijn en voelt zich veilig in de publieke ruimte
7. Utrechtse sportaanbieders hebben een positieve sportcultuur: een veilige omgeving waar plezier en ontwikkeling centraal staan, waar iedereen welkom is en zorg draagt voor elkaar
8. Alle Utrechters kunnen hun godsdienst of levensovertuiging, individueel of in gemeenschap met anderen, vrij praktiseren
9. Utrechters die discriminatie ervaren, zowel slachtoffers als omstanders, maken hiervan melding
10. Utrechters zijn zich bewust van discriminatie en van onze gedeelde geschiedenis

Bovenstaande doelen zijn onderdeel van de Antidiscriminatieagenda (ADA), die in december 2021 is vastgesteld. De ADA gaat op in deze inclusienota. Doelen 1, 2, 8, 9 en 10 zijn daarbij nogmaals specifiek benoemd in de beleidsnota. Doelen 3 t/m 7 worden binnen de bestaande opgaven gerealiseerd, vanuit de gedachte dat inclusie een vertrekpunt is in elke gemeentelijke opgave, zoals benoemd in hoofdstuk B, paragraaf 1.

Bijlage 2

Speerpunten 'extra voor wie dat nodig heeft' 2024 - 2025

Met onderstaande speerpunten beschrijven we waar we de komende twee jaar extra op willen inzetten, naast de brede ambitie om inclusie onderdeel van alle gemeentelijke opgaves te maken. Hiervoor is jaarlijks een budget van 1,7 miljoen euro gereserveerd (zie hoofdstuk C, paragraaf 3 in de beleidsnota). Onderstaande punten zijn daarmee accenten die we willen aanbrengen op breder beleid, waarmee we ongelijk willen investeren in gelijke kansen. De focus ligt op het versterken van groepen in een gemarginaliseerde positie.

Speerpunten 2024 – 2025:

Doel 1: Gelijkwaardige en toegankelijke stad

Utrechters in een gemarginaliseerde positie doen in Utrecht op een gelijkwaardige manier mee aan het (maatschappelijk) leven.

- We zetten in op het vergroten van de zichtbaarheid **van queer, non-binaire, intersekse en transpersonen (van kleur)** in de stad.
- We ondersteunen initiatieven van de **zwarte gemeenschap en gemeenschappen van kleur** in de stad die bijdragen aan het gevoel van thuis zijn in Utrecht.
- We werken aan het digitaal, sociaal en fysiek toegankelijk maken van de stad voor Utrechters **met een beperking en/of chronische ziekte en/of met een gebrek aan (digitale) basisvaardigheden**.

Speerpunten 2024 – 2025

Doel 2: Inclusieve stad = bewuste en verbonden stad

1. *Utrechters in een geprivilegieerde positie hebben meer kennis en bewustwording over in- en uitsluiting, privilege, discriminatie en racisme.*
 2. *Utrechters hebben de vaardigheden om om te gaan met verschil, met meer begrip en verbondenheid.*
- We zetten in op het verhogen van kennis en bewustwording over het **trans-Atlantische en Indische-oceanische slavernij- en koloniaal verleden en de migratiegeschiedenis** en de doorwerking hiervan in het heden.
 - We geven nadere invulling aan 'Utrecht Mensenrechtenstad' en stellen daarvoor een lokale **mensenrechtenambassadeur** en gaan werken met het EU framework.
 - We werken aan het vergroten van gender-, sekse en cultuursensitiviteit bij onze (uitvoerende) partners en (wijk) professionals voor **queer, non-binaire, trans- en intersekse personen (van kleur)**.
 - We werken aan meer wederzijdse bewustwording over, en ontmoetingen tussen, **verschillende religies en levensbeschouwingen** in Utrecht.

Speerpunten 2024 – 2025

Doel 3: Veilige stad

Utrecht is een veilige stad voor mensen in een gemarginaliseerde positie.

- We werken aan een veilige meldstructuur, stevige netwerkaanpak en zichtbaarheid van onze anti-discriminatievoorziening.
- We letten nadrukkelijk op de toegankelijkheid en vindbaarheid van meldpunten voor **mensen met een beperking en/of chronische ziekte, en met beperkte basisvaardigheden**.
- We zetten in op het creëren van ‘safe spaces’ voor en door **lhbtq+ personen van kleur en de zwarte gemeenschap in de stad**¹.
- We zetten in op preventie en signalering van schadelijke polarisatie en extremisme, specifiek op het gebied van **gendergerelateerd- en lhbtq+ geweld**. We zoeken hiervoor aansluiting bij Utrecht Zijn We Samen 2.0, ons vernieuwde actieplan tegen radicalisering, extremisme en schadelijke polarisatie.
- We zetten in op het tegengaan van **moslimdiscriminatie en antisemitisme**.

1. Er zijn ook Utrechters die zowel tot de lhbtq+ gemeenschap als de zwarte gemeenschap behoren.

Bijlage 3

Begrippenlijst

Begrip	Definitie
Diversiteit	Diversiteit gaat over alle manieren waarop we van elkaar verschillen. Denk hierbij aan zichtbare kenmerken, zoals sekse, leeftijd, huidskleur maar ook aan onzichtbare elementen, zoals seksuele voorkeur, cultuur, economische status. Diversiteit is een feit.
Inclusie	Iedereen kan op gelijkwaardige en rechtvaardige manier meedoen in de samenleving en in vrijheid en veiligheid zichzelf zijn. Een organisatie kan bv. een divers personeelsbestand hebben, maar als medewerkers niet gewaardeerd worden om hun waardevolle kennis en expertise en mee moeten op de manier hoe het werk altijd wordt gedaan, dan is er geen sprake van inclusie.
Institutioneel racisme	Er is sprake van institutioneel racisme als beleid en geschreven en ongeschreven regels van instituten of organisaties leiden tot ongelijke behandeling op basis van afkomst, etniciteit of religie.
Institutioneel discriminatie	Alle maatregelen, zowel bewust als onbewust, gericht op het systematisch uitsluiten van bepaalde groepen mensen, onder meer op de arbeids- en huizenmarkt, in gezondheidszorg en op het gebied van sociale zekerheid.
Kruispuntdenken	Kruispuntdenken, ook wel Intersectionaliteit genoemd, is een denkkader dat licht werpt op de unieke vormen van meervoudige discriminatie of privileges die een persoon kan ervaren op grond van diens sociale identiteit. Iemand's maatschappelijke positie wordt namelijk bepaald door verschillende betekenisgevers, zoals gender, maar ook door onder meer nationaliteit, ras/eticiteit, klasse, religie, leeftijd, seksualiteit, etc. Al deze factoren beïnvloeden en versterken elkaar, waardoor unieke ervaringen van discriminatie of privileges ontstaan.
Gemarginaliseerd; mensen in de niet dominante groepen in de samenleving	Gemarginaliseerd verwijst naar individuen of groepen in de samenleving die systematisch worden uitgesloten of achtergesteld, vaak door factoren zoals etniciteit, huidskleur, sekse, sociaaleconomische status, leeftijd en/of andere kenmerken. Mensen in een gemarginaliseerde positie ervaren specifieke uitdagingen en barrières om gelijke toegang tot middelen en kansen te verkrijgen.
Geprivilegieerd; mensen in de dominante groep in de samenleving	Geprivilegieerd verwijst naar individuen of groepen die bevoorrecht zijn ten opzichte van anderen op basis van hun sociale status, als gevolg van etniciteit, huidskleur, sekse, sociaaleconomische status, leeftijd en/of andere kenmerken. Mensen in een geprivilegieerde positie ervaren vaak betere toegang tot middelen en meer kansen.
Mensenrechten	Universele rechten die gelden voor alle mensen, ongeacht geslacht, gender, huidskleur, nationaliteit, etniciteit, taal, religie of andere kenmerken. Iedereen heeft in gelijke mate recht op die rechten, zonder discriminatie. In het Manifest 'We zijn Utrechters' is inzichtelijk gemaakt hoe mensenrechten op lokaal niveau doorspelen.

Begrip	Definitie
Kinderrechten	Universele rechten die gelden voor alle kinderen jonger dan 18 jaar, ongeacht geslacht, gender, huidskleur, nationaliteit, etniciteit, taal, religie of andere kenmerken. Deze rechten van het kind zijn afspraken over hoe we met kinderen moeten omgaan. De afspraken gaan over het leven thuis en op school, over de rol van ouders en waar de overheid voor moet zorgen. Maar ze gaan ook over gevaren waar kinderen tegen beschermd moet worden, zoals mishandeling en oorlog.
Migratiegeschiedenis	Nederlands lange geschiedenis als migratieland heeft veel invloed gehad op de samenstelling van de bevolking. Als gevolg daarvan zijn er veel mensen met een migratieachtergrond vanuit arbeidsmigratie, migratie uit voormalige koloniën, asielmigratie, EU-migratie en meer.
Maatschappelijke sensitiviteit	De mate waarin medewerkers in staat zijn om zich te verplaatsen in de leefwereld van Utrechters en daar hun professioneel handelen op aan te passen, voorbij hun eigen (voor)oordelen.
Basisvaardigheden	Taal, rekenen en digitale vaardigheden. Goede basisvaardigheden zijn belangrijk om mee te kunnen doen in de samenleving.
Lhbtqi+	Aanduiding voor lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen, intersekse personen, queer personen en anderen die zich niet identificeren met cisgender en/of heteroseksuele oriëntatie.
Cisgender	Cisgender betekent dat de genderidentiteit van een persoon overeenkomt met het bij de geboorte toegewezen geslacht.
Lesbische personen	Mensen die zich identificeren als vrouw die zich romantisch en/of seksueel uitsluitend aangetrokken voelen tot mensen die zich identificeren als vrouw.
Homoseksuele personen	Mensen die zich identificeren als man die zich romantisch en/of seksueel uitsluitend aangetrokken voelen tot mensen die zich identificeren als man.
Bi+ personen	Mensen die zich romantisch en/of seksueel aangetrokken voelen tot één of meer genders.
Transgender personen	Mensen van wie de genderidentiteit en/of -expressie niet overeenkomt met het bij de geboorte toegewezen geslacht.
Intersekse personen	Dit verwijst naar de doorleefde ervaringen van mensen die geboren zijn met een lichaam dat niet voldoet aan de normatieve definitie van man of vrouw zoals de maatschappij die hanteert.
Mensen van kleur	Mensen van kleur is een paraplueterm om alle personen te beschrijven die zich identificeren als niet 'wit' worden.

Bijlage 4

Participatieverslag

Beleidsnota inclusie en diversiteit 2024-2033

Het participatietraject

In de aanloop naar de beleidsnota voerden wij op verschillende manieren en momenten het gesprek met de stad. Onderstaand overzicht is niet uitputtend en bevat alleen de grotere bijeenkomsten in het kader van de Nieuwe Aanpak Inclusie. De adviezen van onze partners en de uitkomsten van deze gesprekken en schriftelijk gestuurde adviezen, zijn verwerkt in de doelen en de speerpunten. De opgehaalde informatie wordt gemeentebreed verspreid, naar onder meer deelnemers aan de Toekomstgesprekken, het ombudskloket en wijkadviseurs.

2021:

Thema's van sociale inclusie zijn meegenomen in de inwonersenquête
Vertrouwen in de overheid:

- Vertrouwen in de medemens
- Maatschappelijk welbevinden (o.a. "je thuis voelen")
- Ervaren discriminatie

De resultaten hiervan worden verwerkt in de [Utrecht Monitor en het Dashboard Inwonersenquête](#).

2022:

Meerdere gesprekken met onder meer U centraal, NL-training, GeluksBV, Prago, ArmoedeCoalitie, Cosbo-Aco (belangenbehartiging ouderen in Utrecht), Solgu, Bibliotheek Utrecht en Pharos.

Uit deze gesprekken zijn onderwerpen aan bod gekomen die ook van belang waren voor deze beleidsnota. De belangrijkste signalen gingen over gelijkwaardig digitaal en niet-digitaal kunnen meedoen, fysieke en digitale toegankelijkheid, betrouwbaarheid richting de overheid en veiligheid en weerbaarheid.

Gesprekken lhbtq+ Adviescommissie

In deze gesprekken zijn verschillende onderwerpen aanbod gekomen, waaronder het zeer dringende advies om goed oog te blijven houden op, en plek te maken in de nota voor de meest kwetsbaren in Utrecht en binnen de lhbtq+ gemeenschap. Daarnaast heeft de lhbtq+ adviescommissie verschillende schriftelijke adviezen aangeboden, deze zijn ook meegenomen in het ontwikkelen van de beleidsnota.

Inspiratiedag Utrecht Zijn we Samen

Hier is onder andere aandacht besteed aan het onderwerp inclusie en gelijke kansen en werd onder meer gepleit voor het goed luisteren naar Utrechters tijdens de totstandkoming van het nieuwe inclusiebeleid.

Gesprek jeugdpanel over inclusie

De leden van het panel gaven aan dat de gemeente bepaalde thema's nog te weinig op de radar heeft, zoals gelijke kansen op het gebied van wonen, lhtbi-rechten en de toegankelijkheid van dat hbo of de universiteit, ook voor jongeren uit minder bemiddelde gezinnen.

Gesprek joodse gemeenschap

Tijdens dit gesprek werd educatie over het jodendom genoemd als een belangrijk aandachtspunt.

Gesprekken islamitische gemeenschap

Uit deze gesprekken bleek dat veel moslims en niet-moslims zich zorgen maken over wat ervaren wordt als toenemende islamofobie en moslimdiscriminatie. Daarnaast ging het onder meer over het honoreren van subsidieaanvragen voor initiatieven vanuit de islamitische gemeenschap en het gebruik van vertrouwenspersonen en sleutelfiguren om dichter bij de doelgroep te komen.

Gesprek sleutelpersonennetwerk

Het netwerk heeft een belangrijke functie in de communicatie tussen organisaties in de stad en Utrechters met diverse achtergronden, maar de ondersteuning van de gemeente zou volgens de sleutelpersonen nog beter kunnen. Verder lag de nadruk onder meer op samenwerking en uitwisseling van kennis.

Rondgang wijkprofessionals

Bij deze rondgang is gesproken met Al Amal, Stichting MOWAD, programmamanager Samen voor Overvecht, gebiedsmanager veiligheid Overvecht en wijkbureaus Overvecht, Noordwest, Leidsche Rijn en Zuidwest. Belangrijke conclusie: goede communicatie is cruciaal voor een goed begrip, alle partijen kunnen daar nog vooruitgang in boeken.

2023:

Waardensessies met partners

Deelnemers waren SOLGU, Stiltecentrum Hoog Catharijne, 30 juni/1 juli comité, UPLR, Colored Collective, SportUtrecht, buurtteam sociaal, De Wilg, JoU, Woonin en de GGD. De deelnemers werd hun mening gevraagd over Utrecht als inclusieve stad. De uitkomsten hiervan zijn verwerkt in 'het verhaal van de stad'.

Ophaalsessie VN Verdrag

Deelnemers waren partners die betrokken zijn bij de uitvoering van het VN Verdrag voor de rechten van mensen met een beperking: De Wilg, Cosbo, Solgu en Panel Meetellen. De deelnemers pleitten onder meer voor meer bewustwording bij ambtenaren en het werken met ervaringsdeskundigen toegankelijkheid.

Sessie slavernijverleden

Deelnemers waren Keti Koti, Colored Collective, Utrecht Ballroom Scene, Studio Joyce Vlaming en Black Women Utrecht. Drie aandachtspunten werden geformuleerd: meer sociale veiligheid voor gemarginaliseerde groepen, meer diversiteit op de arbeidsmarkt, meer kennis en bewustzijn over de doorwerking van het slavernijverleden, racisme en uitsluiting.

Check op leidende principes, doelen en speerpunten

Leidende principes, doelen en speerpunten uit een conceptversie van deze nota zijn voorgelegd aan stichting Asha, 30 juni/1 juli comité, COC, Saluti en de Wilg. Op basis van deze feedback zijn aanpassingen gedaan die tijdens een 'checksessie' zijn gepresenteerd aan ruim 30 vertegenwoordigers van partners in de stad. De reacties waren overwegend positief, maar wel met de volgende kanttekeningen:

- Zorg voor concretisering en het 'hoe'. Het is nu op sommige onderdelen te abstract.
- Kijk goed naar inclusie voor ouderen, haal ook bij deze doelgroep geluiden op. Besteed ook aandacht aan nieuwkomers.
- Draag zorg voor het goed gebruik van woorden en licht duidelijk toe waarom je bepaalde keuzes maakt en begrippen gebruikt. Zo heeft voor sommige mensen 'gemarginaliseerd' bijvoorbeeld een bepaalde lading met een mogelijke polariserende werking.

Medewerkersparticipatie

In april hebben twintig medewerkers en het hogere management (de 'twintig') in een sessie gewerkt aan beeldvorming over deze opgave. Het resultaat hiervan was bewustwording van de problematiek en een gedeeld beeld van de opgave en specifieke vraagstukken op inclusie en diversiteit, op basis van concrete ervaringen van medewerkers.

In mei is de nieuwe centrale ondernemingsraad gestart. Met de raad is in mei een bewustwordingssessie georganiseerd, samen met vertegenwoordigers uit alle (decentrale) ondernemingsraden. Het voorstel voor de aanpak vanuit de twintig is vervolgens met de centrale ondernemingsraad besproken. In augustus heeft de centrale ondernemingsraad een reactie op het concept-uitvoeringsprogramma gegeven en onder meer aandacht gevraagd voor betrokkenheid van medewerkers en medezeggenschap bij het vertalen van de aanpak naar de organisatieonderdelen. De reactie van de COR hebben we verwerkt in het uitvoeringsprogramma.

In augustus en september hebben wij de mogelijkheid geboden aan medewerkers om in een aantal sessies feedback te geven. Daaruit kwamen belangrijke aandachtspunten voor met name implementatie en deze hebben we gebruikt om het uitvoeringsplan aan te scherpen.

Inbreng en resultaat

Bovenstaand overzicht vat de opbrengsten van de participatie beknopt samen. Na afloop een sessie bleek dat het gebouw op dat moment niet eenvoudig rolstoeltoegankelijk was en de bijeenkomst voor slechtzienden en slechthorenden moeilijk te volgen. Hier nemen wij leerpunten uit mee voor volgende participatiebijeenkomsten.

De participatiebijeenkomsten en wijkgesprekken (zie bijlage 6) hebben waardevolle input opgeleverd die is verwerkt in de doelen en speerpunten. Ook is aan de beleidsnota een verklarende woordenlijst toegevoegd om aan te scherpen waarom en wanneer we bepaalde terminologie gebruiken. Voor andere, met name meer concrete suggesties, gaan we samen met de stad naar kijken of en op welke manier we hier verder vorm aan kunnen geven. De inclusieve organisatie krijgt een apart actieprogramma dat gelijktijdig wordt aangeboden aan het college.

Vervolgafspraken

We blijven partners en bewoners die we hebben gesproken betrekken bij ons beleid. Iedereen ontvangt een link naar de nota en de verslaglegging van de participatie. Ook wijzen we iedereen op de bespreking in de gemeenteraad.

Momenteel werken we aan een digitale Denk Mee-pagina waarop we alle uitkomsten van de participatie tot nu toe zullen delen. Ook wordt dit platform in het vervolg ingezet om het gesprek met de stad in te richten. Bewoners die hun mailadres hebben achtergelaten krijgen een uitnodiging voor deelname aan dit platform. Dit is een eerste stap in het lerend netwerk dat we in de stad willen opzetten.

Bijlage 5

Verlag Wijkgesprekken

Statistieken infographic:

- 87 gesprekken
- 108 personen
- 10 wijken

Wijk	Locaties	Aantal	Wie
West	<ul style="list-style-type: none">• Ubuntuhuis, Lombok• Kanaalstraat, Lombok	<ul style="list-style-type: none">• 1 gesprekken• 13 personen	11 mannen – 2 vrouwen Jonger dan 20: 0 20 tot 40: 7 40 tot 65: 5 65 tot 80: 1 80 jaar of ouder: 0 Zonder migratieachtergrond: 2 Met migratieachtergrond: 11
Noordoost	<ul style="list-style-type: none">• Griftpark, Wittevrouwen	<ul style="list-style-type: none">• 7 gesprekken• 9 personen	5 mannen – 4 vrouwen Jonger dan 20: 0 20 tot 40: 7 40 tot 65: 1 65 tot 80: 1 80 jaar of ouder: 0 Zonder migratieachtergrond: 9 Met migratieachtergrond: 0
Oost	<ul style="list-style-type: none">• Wilhelminapark, Oudwijk	<ul style="list-style-type: none">• 8 gesprekken• 9 personen	5 mannen – 4 vrouwen Jonger dan 20: 0 20 tot 40: 4 40 tot 65: 3 65 tot 80: 2 80 jaar of ouder: 0 Zonder migratieachtergrond: 8 Met migratieachtergrond: 1
Binnenstad	<ul style="list-style-type: none">• Bibliotheek Neude, Centrum	<ul style="list-style-type: none">• 8 gesprekken• 10 personen	7 mannen – 3 vrouwen Jonger dan 20: 0 20 tot 40: 7 40 tot 65: 3 65 tot 80: 0 80 jaar of ouder: 0 Zonder migratieachtergrond: 6 Met migratieachtergrond: 4

Wijk	Locaties	Aantal	Wie
Zuid	• Smaragdplein, Hoograven	• 11 gesprekken • 15 personen	8 mannen – 7 vrouwen Jonger dan 20: 0 20 tot 40: 6 40 tot 65: 6 65 tot 80: 2 80 jaar of ouder: 1 Zonder migratieachtergrond: 12 Met migratieachtergrond: 3
Noordwest	• Leger Des Heils, Zuilen	• 5 gesprekken • 5 personen	2 mannen, 3 vrouwen Jonger dan 20: 0 20 tot 40: 1 40 tot 65: 2 65 tot 80: 1 80 jaar of ouder: 1 Zonder migratieachtergrond: 2 Met migratieachtergrond: 3
Vleuten-de Meern	• Winkelcentrum Vleuterweide, Vleuten	• 10 gesprekken • 10 personen	5 mannen, 5 vrouwen Jonger dan 20: 0 20 tot 40: 3 40 tot 65: 6 65 tot 80: 1 80 jaar of ouder: 0 Zonder migratieachtergrond: 7 Met migratieachtergrond: 3
Zuidwest	• Winkelcentrum Nova, Kanaleneiland	• 3 gesprekken • 6 personen	4 mannen, 2 vrouwen Jonger dan 20: 5 20 tot 40: 0 40 tot 65: 1 65 tot 80: 0 80 jaar of ouder: 0 Zonder migratieachtergrond: 3 Met migratieachtergrond: 3

Wijk	Locaties	Aantal	Wie
Overvecht	• Winkelcentrum, Overvecht	• 8 gesprekken • 11 personen	5 mannen, 6 vrouwen Jonger dan 20: 0 20 tot 40: 4 40 tot 65: 2 65 tot 80: 4 80 jaar of ouder: 1 Zonder migratieachtergrond: 2 Met migratieachtergrond: 9
Leidsche Rijn	• Winkelcentrum Terwijde, Leidsche Rijn	• 16 gesprekken • 20 personen	7 mannen, 13 vrouwen Jonger dan 20: 6 20 tot 40: 8 40 tot 65: 5 65 tot 80: 0 80 jaar of ouder: 1 Zonder migratieachtergrond: 15 Met migratieachtergrond: 5

Wijkgesprekken

In de zomer van 2023 hebben we gesprekken in alle wijken gevoerd. We zijn de straat op gegaan om willekeurige bewoners te vragen hoe zij Utrecht ervaren als woon- en/of werkplek, hoe het ideale Utrecht er volgens hen over 10 jaar uit ziet, wat zij zelf kunnen doen om Utrecht tot een prettige stad te maken en wat de verwachtingen zijn richting gemeente. Het doel van deze gesprekken was om het ongehoorde geluid op te halen van bewoners die gewoonlijk niet naar inspraakavonden van de gemeente gaan of deelnemen aan participatietrajecten. Het was ook de eerste stap van de leer- en gesprekscyclus die in deze nota wordt beschreven. Deze vorm van met bewoners in gesprek gaan willen we voortzetten komende jaren. De resultaten zijn een greep uit de gezichtspunten van de stad, niet representatief voor een bepaalde groep bewoners of gemarginaliseerde groepen.

Utrecht in het kort

Utrecht wordt door een groot deel van de bevroegde inwoners samengevat als een fijne, rustige, gezellige, veilige, schone, kleinschalige en centraal gelegen stad waar veel te beleven valt. Over het algemeen houden witte bewoners die academisch opgeleid zijn zich meer bezig met duurzaamheid, groen, voldoende woonruimte en veiligheid. Niet-witte bewoners houden zich meer bezig met inclusie, veiligheid en jezelf kunnen zijn in de stad. Uitgesproken hoop voor de toekomst: een wat socialer Utrecht, behouden van het 'thuisgevoel', meer verbondenheid tussen inwoners en wijken onderling, meer diversiteit en minder segregatie, meer groen, meer leefruimte. Hieronder een beknopte samenvatting van de gesprekken per onderwerp.

Vertrouwen in de overheid en instanties

Bewoners gaven vaak aan dat er sprake is van te veel regelgeving en bureaucratie binnen de gemeente. Een aantal bewoners gaf aan dat zij in het verleden al veel gesprekken hebben gevoerd over verschillende onderwerpen, maar het gevoel hebben dat er te weinig wordt geluisterd en te weinig actie ondernomen. Hierdoor ontstaat soms een gevoel van argwaan. Hun boodschap: wees als overheid aanspreekbaar, sta open voor wat inwoners belangrijk vinden en als je iets belooft, houd je daar ook aan of leg goed uit waarom je een belofte niet kan nakomen.

Utrechters waarderen het dat de gemeente de wijken in gaat om het ongehoorde geluid op te halen. Dit is ook te merken aan het aantal participanten dat het gesprek wilde aangaan.

Boa's en politie

De meningen over de politie in Utrecht zijn verdeeld. Zo gaf een nieuwkomer aan dat de politie hier een stuk benaderbaarder is dan in Amsterdam, maar een ander zei geen aangifte te doen omdat hij weinig vertrouwen heeft dat er wat met de meldingen wordt gedaan. Dit gaat dan vooral om meldingen rondom discriminatie, bijvoorbeeld weigering bij clubs vanwege de huidskleur. Een aantal personen gaf aan dat er meer politie op straat mag komen en handhaving proactiever moet reageren. Ook gaf een participant aan dat het een goed idee is wanneer er meer bewustwording is over Roze in Blauw, en dat Utrechters daar terecht kunnen.

Wonen

Een van de onderwerpen die vaak terugkeerde is het aantal daklozen in de stad en het gevoel dat dat sterk toeneemt. Ongedocumenteerde personen geven aan dat zij gebruik kunnen maken van de daklozenopvang, maar niet iedereen doet dit, aangezien het geld kost en het er vaak (te) druk is. Veel bewoners beschouwen de gemeente als de partij die verantwoordelijk is voor het verschaffen van een dak boven ieders hoofd. Uitgesproken hoop: meer opvangplekken, zodat iedereen een menswaardig bestaan kan leiden.

Constatering op het gebied van woningnood: het gevoel heerst dat nieuwkomers worden voorgetrokken bij het krijgen van woningen.

Een deel van de bewoners gaf aan dat er meer sociale huurwoningen nodig zijn, verspreid over de hele stad om te voorkomen dat je een gescheiden stad te creëert.

Ook voor de meer welvarende inwoners is het lastig om aan een woning te komen, gezien de prijzen en de tekorten.

Bestaanszekerheid

Utrechters vinden het leven in de stad de laatste jaren een stuk duurder geworden. Vooral inwoners met een laag inkomen worden hard geraakt, waardoor het voor hen lastig is om mee te komen in de maatschappij. Er zijn veel vele initiatieven voor Utrechters met een laag inkomen, maar die zijn niet altijd toereikend. Er kwamen meerdere suggesties, bijvoorbeeld een door de gemeente opgezette horecazaak met lage tarieven en het faciliteren van gratis indoor speelplekken zodat gezinnen met weinig geld ook met slecht weer ergens terecht kunnen.

Een van de participanten gaf het volgende voorbeeld aan op gebied van ongelijkheid:

“Hoe zit het nu met de toegankelijkheid in Utrecht? Ik ken een jongen die vanwege zijn beperking een uitkering ontvangt. Maar als hij gaat werken, zoals wij allen als maatschappij graag zien, wordt hij wel gekort op z'n uitkering. Dat is toch raar?! En nog zo'n apart voorbeeld, hij zou graag met een speciale rolstoelfiets naar werk willen. Alleen wordt dit niet zo aangeboden volgens de CAO of beleid. En omdat niet is opgenomen in de voorwaarden, moet hij dus maar zelf geld ophoesten voor zo'n fiets. Dus ik snap 't ergens ook wel dat er mensen zijn die het niet zo hebben met de overheid...”

Arbeidsmarkt

Werken, en dus inkomsten genereren, wordt gezien als een belangrijk onderdeel om deel te kunnen nemen aan de samenleving. Onder de ongedocumenteerde personen hangt veelal het gevoel 'We mogen niet werken, dus doen niet mee.' Ze gaven aan vooral gelijkwaardig te willen worden behandeld en mee te willen doen aan de maatschappij.

Een gevoel van rechtvaardigheid ontstaat ook doordat bepaalde groepen (bijv. Oekraïners) wel worden geholpen en mogen werken.

Meerdere gesprekspartners gaven aan discriminatie op de arbeidsmarkt te voelen, vanwege hun naam, huidskleur of gebrek aan een diploma.

Zorg en welzijn

Vaak gehoorde opmerkingen gaan over de behoefte aan meer verbinding enerzijds en toenemende hardheid, bijvoorbeeld in het verkeer, anderzijds.

De meeste (ongedocumenteerde) personen gaven aan dat het in Nederland en Utrecht goed geregeld is op gebied van zorg. Een mevrouw gaf aan dat er naast de reguliere zorg ook veel instanties zijn waar zij gebruik van kan maken op gebied van welzijn, waaronder het Leger Des Heils, Veilig Thuis en Thuiszorg.

Buurthuisbezoekers, zowel met een Nederlandse als niet-Nederlandse achtergrond, zijn over het algemeen lovend over de buurthuizen: zij ervaren het sociale contact en netwerk als zeer prettig. Tegelijk is de segregatie hier letterlijk zichtbaar: aan de ene tafel de Nederlanders, aan de andere tafel 'buitenlanders'. Ze snappen elkaar vaak niet en vinden het moeilijk ruimte voor elkaar te maken. Ouderen die content zijn over de buurthuizen, gaven aan dat ze belangrijk zijn als ontmoetingsmogelijkheid en bijdragen aan een gemeenschapsgevoel. Een oudere mevrouw gaf het volgende aan:

"Ik heb 6/7 jaar geleden samen met mijn man en burens het initiatief genomen om een buurthuis op te richten om alle burens in de buurt samen te brengen. Inmiddels ben ik o.a. door tijdgebrek niet meer betrokken, maar ik ga ook niet meer naar het buurthuis omdat het idee is overgenomen door ouderen van de Turkse gemeenschap. Er is behoefte om meer faciliteiten te hebben waar bewoners, vooral jongeren, samen kunnen komen."

Er bestaat behoefte aan meer evenementen en activiteiten in de buitenlucht, dat zou goed zijn voor de samenhang. De gemeente zou dat moeten faciliteren, buurtbewoners zouden voor de invulling kunnen zorgen.

Tenslotte zou volgens sommigen het ideale Utrecht meer faciliteiten moeten hebben voor mensen die net student af zijn maar nog geen gezin hebben. Dat zou aansluiting maken bij een groep vergemakkelijken.

Diversiteit

Etniciteit

Volgens een aantal gesprekspartners is Utrecht de afgelopen jaren meer divers is geworden, maar valt er nog veel winst te behalen. Zo gaven twee participanten het volgende aan:

"Ik voel mij prettig hier in Utrecht maar het is wel een groot verschil met de andere G4 gemeentes. Die zijn kleurrijker en er is meer diversiteit zichtbaar qua evenementen, winkels etc."

"Ik ben eigenlijk nooit in de stad te vinden. Voor winkelen of uitgaan ben ik liever in Rotterdam. Als ik daar aankom op Centraal Station voel ik me meteen helemaal thuis. Ik zie daar veel meer mensen die als eruitzien als ik"

Ook werd benoemd dat de gemeente meer creatieve initiatieven kan steunen en organisaties meer moeten inspelen op diversiteit, bijv. door mensen van kleur zichtbaar te maken op bijv. posters (advertenties).

De gevoelens met betrekking tot racisme lopen uiteen. Een deel gaf aan Utrecht te zien als een democratische en veilige stad waar veel hulp vanuit de moskee, kerk en bijvoorbeeld Ubuntuhuis beschikbaar is voor kleding, zorg, eten en drinken. Een oudere mevrouw met een niet-Nederlandse afkomst gaf aan veel discriminatie door andere ouderen te ondervinden in de buurthuizen.

Andere opmerkingen op het gebied van racisme:

“Ik leende een elektrische step van een witte vriend. Ik stepte alleen door het park en werd door de politie aangehouden voor het uitdelen van een boete. Ik legde uit dat de step niet van mij was en dat ik niet wist dat het verboden was om op te rijden, aangezien ik heel veel (witte) mensen zie stappen. De politie wilde mij niet aanhoren en ging niet op mijn vraag om de regels uit te leggen in. Na tien minuten kwam mijn witte vriend aan, toen de politie hem zag was alles opeens oké en trokken ze de boete in. Ik voelde mij op dat moment erg gediscrimineerd, omdat het erop leek dat ik puur was uitgekozen tot mijn huidskleur.”

“De gemeente gaf aan dat ik mocht werken, vervolgens klopte ik bij meerdere werkgevers aan en zeiden zij dat zij mij volgens de wet niet mochten aannemen. Ik heb het gevoel dat werkgevers mij wel kunnen aannemen, maar dat niet willen, omdat ik geen Nederlandse afkomst heb. Daarnaast heb ik het gevoel dat veel Nederlanders denken dat wij, nieuwkomers, hun banen willen afpakken, maar dat is niet zo. Ik heb het gevoel dat nieuwkomers door Nederlanders als lui worden beschouwd omdat wij niet werken. Maar ik wil graag werken, alleen lukt dat niet door wetgeving en werkgevers”.

Taal

Inwoners die geen Nederlands spreken, gaven aan het veelal lastig te vinden om mee te komen. Zo ervaren zij meer moeite met het vinden van huisvesting.

Een participant werk als vrijwillig taalmaatje en geeft ook ondersteuning aan gezinnen:

“Een van de kinderen van de Afrikaanse gezinnen waar ik kom, noemt mij zelfs oma. Dat vind ik zo hartverwarmend en geeft mij nog meer motivatie om deze mensen te ondersteunen en er voor hen te zijn.”

Ihbtq+

De Pride werd door meerdere participanten uitgelicht. Als positieve punten werden genoemd dat het in Utrecht intiemer en minder commercieel is dan in Amsterdam. Als suggestie werd aangegeven dat de Pride wat meer de maatschappelijke kant op mag gaan. Een man uit de lhbtq+-community gaf aan dat hij op veel plekken in Utrecht zichzelf kan zijn, maar dat hij niet in elke wijk hand in hand kan lopen met zijn partner. Een andere participant gaf aan collega's te hebben die uit Kanaleneiland vertrokken zijn omdat ze zich als lhbtq+-persoon onveilig voelden daar. Weer een ander gaf aan het weleens lastig te vinden om op te merken dat nieuwkomers soms anti lhbtq+ zijn, terwijl er wel vanuit wordt gegaan dat Nederlanders respect moeten hebben voor de nieuwkomers. Tenslotte gaf iemand aan te maken te hebben gehad met intimidatie omdat hij nagellak droeg. Hij vermijdt om die reden ook lhbtq+-horecagelegenheden.

Nieuwkomers

Een aantal participanten gaf aan een ontevreden gevoel te hebben over de in hun ogen ongelijke behandeling van vluchtelingen terwijl veel Nederlanders armoede en gebreken ervaren. *“Als we in staat zijn om deze vluchtelingen op deze manier te helpen, waarom niet eerst, of op zijn minst ook, de vele Nederlanders die ook veel obstakels ervaren.”*

Anderen lieten weten dat er juist meer tijd moet worden gestoken in het vluchtelingenbeleid. Daarnaast werd aangegeven dat de gemeente ervoor moet zorgen dat jonge vluchtelingen goed worden begeleid en overdag wat zinvols te doen hebben

Generaties/leeftijdsgroepen

Jongeren

Rondhangende jongeren geven een onveilig gevoel. Een deel van de participanten gaf aan dat de veiligheid op het Centraal Station moet worden verbeterd. Ook wordt als voorbeeld Lunetten genoemd, waar steeds meer sprake zou zijn van overlast. Veel ouderen missen het respect bij de jeugd. Een man, begin 30 met een lichte verstandelijke beperking, gaf ook aan zich in Overvecht en de binnenstad niet veilig te voelen, gezien de hoeveelheid (hang) jongeren.

Een aantal jongeren gaf aan graag meer skateparken in Utrecht te willen. Deze zijn er wel, maar niet in elke wijk zijn ze bruikbaar of goed onderhouden, daardoor wordt het al snel te druk bij bijvoorbeeld Jaarbeursplein.

Ouderen

Veel oudere participanten gaven aan dat verkeersveiligheid een groot zorgpunt is. Een oudere vrouw vertelde zich door de vele elektrische fietsen en drukte op de fietspaden niet veilig te voelen met haar scootmobiel. Volgens haar volgen de jongeren de regels op de fiets niet meer goed op en kijken zij totaal niet uit. Andere ouderen gaven aan geen fan te zijn van de digitalisering.

Andere opmerkingen van ouderen:

“Je moet wel heel gezond en flitsend zijn en met je bootje door de gracht scheuren wil je mee kunnen komen.”

“Vrienden maak je niet gauw meer op mijn leeftijd.”

“Als oudere tel je niet meer mee, het lijkt wel alsof iedereen denkt dat je seniel bent.”

Ouders met kinderen

Ouders met jonge kinderen gaven vooral aan het belangrijk te vinden dat er in de toekomst genoeg groen overblijft en dat de verkeersveiligheid wordt verbeterd. Iemand vroeg aandacht voor meer plekken waar moeders borstvoeding kunnen geven. Een goede oplossing zou kunnen zijn dat de gemeente afspraken maakt met bestaande locaties, bijv. restaurants, bibliotheken en winkels, waar een aparte kamer kan worden gefaciliteerd waar vrouwen borstvoeding kunnen geven. Fijn zou zijn als de gemeente zou kunnen zorgen voor een overzicht met waar men terecht kan voor een ruimte om borstvoeding te geven. Op die manier maak je het dagelijkse leven voor vrouwen met een kind een stuk makkelijker en zorgelozer.”

Uitgaansleven, horeca en cultuur

Een deel van de participanten vertelde zich onvoldoende gekend of gerepresenteerd te voelen in het uitgaansleven omdat dat in Utrecht veelal gecentreerd is rondom het studentenleven, netwerken en verenigingen. Volgens veel (jongere) participanten is het uitgaansleven eentonig en mag er een breder cultureel aanbod komen. Maar dit geldt niet voor iedereen:

“Mooi om te zien hoe het cultureel zo opgebloeid is. Zo is er een veelzijdigheid aan kunst en cultuur waar het voorheen aan ontbrak. Bijvoorbeeld een festival als Le Guess Who, plekken als de Nar, de Nijverheid en de muzikale broedplaats DB's. Ook de komst van de HKU heeft hieraan bijgedragen.”

“Ook Marokkaanse braderieën en optredens van Marokkaanse artiesten zijn onderdeel van het cultuuraanbod in Utrecht, wat gewaardeerd wordt.”

Sport

Uit de gesprekken kwam naar voren gekomen dat participanten binnen hun sportclub mensen tegenkomen die op hen lijken en dat als prettig ervaren. Maar dat geldt niet voor iedereen. Een jongere met Afrikaanse roots bedacht samen met zijn voetbalvrienden een oplossing:

“Voetballen bij een club kost allemaal geld. Betalen voor je lidmaatschap enzo. Daarom spreken wij met een paar matties af om op zondag op een veldje te voetballen. Vaak in Nieuwegein, soms ook in Lunetten. En dan maken we gewoon zelf teams en spelen we een toernooitje. Dan hebben we al dat gezeik niet met abonnementen enzo. Er komen jongens vanuit Utrecht, maar ook buiten Utrecht. Sommigen zelfs helemaal uit Rotterdam. Zo kunnen we met elkaar chillen en voetballen.”

Hij was positief verrast toen hij hoorde dat de gemeente Utrecht mogelijk financiële steun geeft voor een goed plan.

Een andere jongen, begin 20 met Marokkaanse roots, gaf aan te hopen op meer plekken voor jonge mensen uit zijn gemeenschap waar ze kunnen sporten en samenkomen, dat mist hij enorm.

Onderwijs

Een van de participanten gaf aan liever in Rotterdam dan in Utrecht onderwijs te volgen in verband met gebrek aan representatie in Utrecht. Hij volgt in Rotterdam een versneld traject.

“Veel jongens die ik ken hebben genoeg dingen te doen naast school: voor je ouders zorgen, voor je gezin zorgen, of gewoon werken om je huur te betalen. Een mattie van mij die op Capabel zit, zegt dat ze daar weinig rekening mee houden. Maar bij Maascollege denken ze met je mee en zoeken ze naar oplossingen. Ze zijn flexibeler en houden rekening met je.”

Een andere participant vertelde over kansenongelijkheid en hoe hem dat ook op 'achterstand' heeft gezet. Zijn CITO-advies was havo, maar uiteindelijk is hij op vmbo-kader weggezet. Dat resulteerde in een 'fuck you all'-mentaliteit en vertraging in het maken van toekomstplannen.

“Kan de gemeente niet iets doen tegen die onderadvisering? Ik wil echt niet dat mijn jonge zusje dit ook gaat overkomen, want het is echt klote.”

Groen

Vele participanten vertelden het zeer belangrijk te vinden dat er genoeg groen is in de stad en dat er nog meer ruimte voor mag komen. Parken zijn een fijne ontmoetingsplek en een plek om te 'ontprikken'. Ze gaven ook aan veel verschil per wijk in groenonderhoud te zien. Overvecht wordt groen genoeg gevonden, maar het is wel minder goed onderhouden dan in andere wijken. De gemeente zou meer kunnen doen.

Volgens een bewoonster zorgen Overvechters voor veel overlast van vuil, onder meer doordat ze afval zoals luiers, sigaretten en eten uit het raam gooien en vuilniszakken niet in maar naast de afvalcontainers worden gegooid maar daarnaast, wat stank in de straat veroorzaakt. Acties van de bewoonster hiertegen door het ophangen van briefjes helpen niet. De gemeente zou hier volgens haar meer aan moeten doen.

Gemeente Utrecht

Utrecht voor Iedereen & Programmateam Inclusie en diversiteit

14-11-2023

Utrecht.nl



Uitvoeringsplan inclusie en diversiteit

Organisatie gemeente Utrecht



Gemeente Utrecht

[Utrecht.nl](https://www.utrecht.nl)

Voorwoord

Steeds meer overheidsorganisaties zetten zich in voor een meer inclusieve en diverse organisatie, zo ook bij de gemeente Utrecht. Er is in toenemende mate meer ruimte voor bewustwording en het goede gesprek: waarom doen we dingen op een bepaalde manier, is onze organisatie voor iedereen toegankelijk, zien we de ander, mag en kun je jezelf zijn? Maar naast bewustwording en in gesprek gaan is er tegelijkertijd ook de noodzaak tot het nemen van zichtbare stappen. Een organisatie wordt namelijk pas inclusiever als we daar met hoofd, hart en handen invulling aan geven.

Inclusie en diversiteit zijn essentiële bouwstenen voor een goed functionerende overheid. Tegelijkertijd zien we dat het een grote uitdaging is om te zorgen dat de woorden diversiteit en inclusie écht betekenis krijgen. Zo ook bij onze eigen gemeente. Het klinkt vanzelfsprekend dat we willen dat iedereen in de organisatie wordt

gezien en op waarde wordt geschat. Maar hoe zorgen we dat zowel voor medewerkers in de organisatie als voor inwoners van de stad de effecten van wat we doen zichtbaar zijn, en dat dit door hen ook echt wordt gedragen? Zien we de verschillen in de stad, zodat we recht kunnen doen aan de belangen van alle Utrechters?

De woorden op papier moeten tot leven komen in de praktijk. En dat kost tijd, dat is hard werken en dat kan ook schuren. Een inclusieve overheid wordt niet alleen gemaakt door beleid, maar - juist! - door constante inspanning op dit thema en door het tonen van moed en lef. Ongeacht functie of positie in de organisatie. Het uitvoeringsplan inclusie en diversiteit vormt hierin een zeer relevant puzzelstuk. Onze ambitie is dan ook om met de uitvoering hiervan een duurzame verandering teweeg te brengen binnen onze eigen organisatie.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4	3. Sturing programma inclusie en diversiteit	21
1.1 Waarom een uitvoeringsplan voor onze aanpak van inclusie en diversiteit?	4	3.1 Opdrachtgever	21
1.2 Leeswijzer	5	3.2 Stuurgroep: rol en samenstelling	21
1.3 Doelen	6	3.3 Programmaorganisatie: samenstelling team en samenwerking aan de opgavel	21
1.3.1 Veilige inclusieve organisatie	6	3.4 Aanpak inclusie en diversiteit per organisatieonderdeel	21
1.3.2 Diverse organisatie	7	3.5 Medezeggenschap en participatie medewerkers	21
1.3.3 Maatschappelijk sensitieve organisatie	8	3.6 Expertcommissie Inclusie	22
1.4 Uitgangspunten	9		
<hr/>		<hr/>	
2. Aanpak inclusie en diversiteit – periode 2023 - 2024	10	4. Monitoring	22
2.1 Inclusieve organisatie	10	4.1 Monitoring diversiteit	22
2.1.1 Bewustwording van inclusie	10	4.2 Monitoring inclusie	23
2.1.2 Inclusief leiderschap	12	4.3 Monitoring maatschappelijke sensitiviteit	23
2.1.3 Norm stellen en handhaven	12		
2.2 Diverse organisatie	13	<hr/>	
2.2.1 Instroom - inclusief werven en selecteren	13	5. Financien	23
2.2.2 Behoud en doorstroom van medewerkers	15		
2.2.3 Uitstroom – exit monitoring	17	<hr/>	
2.3 Maatschappelijke sensitiviteit	18	6. Risico's	24
2.3.1 Maatschappelijke sensitiviteit in beleid en uitvoering	18		
2.3.2 Maatschappelijke sensitiviteit in bedrijfsvoering	19		
2.4 Aanpak per organisatieonderdeel	20		

Inleiding

1.1 Waarom een uitvoeringsplan voor onze aanpak van inclusie en diversiteit?

Utrecht wil een stad zijn waarin iedereen zich veilig en thuis voelt, mee kan doen en zichzelf kan zijn. Bijdragen aan een rechtvaardige stad en veerkracht en gelijke kansen voor iedereen is één van onze belangrijkste taken als gemeente. We kunnen deze taak alleen vervullen als onze organisatie een plek is waar iedere medewerker zichzelf kan zijn, zich veilig voelt, zich kan ontplooiën en gelijkwaardig wordt behandeld. We staan als gemeente immers dichtbij de inwoner. Maar om die afstand echt te verkleinen, is het nodig dat inwoners zich herkennen in de gemeente en weten dat de gemeente zich in hun situatie willen verplaatsen. Daarvoor willen we een inclusieve, diverse en maatschappelijk sensitieve organisatie zijn.

Maar dit willen we ook voor onze medewerkers: dat medewerkers zichzelf kunnen zijn én altijd respectvol met elkaar omgaan en elkaar de ruimte geven. Dat iedere medewerker hun persoonlijkheid, achtergrond en kijk op de dingen niet thuis hoeft te laten, maar er juist ook de motivatie uit kan putten voor het werken aan de stad. En dat medewerkers goed met elkaar kunnen samenwerken ook als persoonlijke overtuigingen botsen. Daarnaast willen we gelijke kansen voor medewerkers: dat mensen die kunnen en willen bijdragen aan onze stad gelijke kansen krijgen om bij de gemeente te werken en zich in onze organisatie verder te ontwikkelen.

Deze ambitie is onomstreden, maar daagt de gehele organisatie uit. Het vraagt van medewerkers om zich in collega's of inwoners te verplaatsen en hun eigen oordeel uit te stellen. Het geeft soms ongemak om ruimte te maken voor collega's die anders denken. Bovendien betekent gelijke kansen voor alle medewerkers dat sommigen langer op kansen moeten wachten of zich op andere kansen moeten gaan richten. Dit vraagt daarom inzet van alle

medewerkers, ongeacht rol en positie. Met dit uitvoeringsplan geven we een nieuwe impuls aan deze beweging.

Aanpak inclusie en diversiteit

In 2018 zijn we met de basis aan de slag gegaan voor de aanpak van inclusie en diversiteit in de organisatie. Onze ambitie vraagt nu echter meer van ons dan wat we deden. Ter illustratie: we werken toe naar 20% medewerkers met een bi-culturele achtergrond in schaal 12 en hoger in 2026. Ondanks de inspanningen op diversiteit, laten de cijfers verhoudingsgewijs de afgelopen drie jaar nog geen stijging zien¹. Ook zijn we nog niet de inclusieve organisatie die we willen zijn, blijkt bijvoorbeeld uit het medewerkersonderzoek².

Het college heeft in december 2022 de opdracht gegeven om met een organisatiebrede aanpak inclusie en diversiteit voor de lange termijn prioriteit te geven in de hele organisatie³. Deze geïntensiveerde aanpak op inclusie en diversiteit voor de organisatie vormt 'puzzelstuk B' van de aanpak van de gemeente op inclusie in Utrecht (zie beleidsnota Tot je recht komen). Een inclusieve en diverse organisatie is immers een belangrijke randvoorwaarde voor het werken aan inclusie in de stad.



¹ In 2020 en 2021 had 10% een bi-culturele achtergrond, in 2022 was dit 13% maar door de wijziging in CBS categorieën is de vergelijking niet te maken.

² Uit het medewerkersonderzoek uit 2022 blijkt dat 1,6% van de collega's discriminatie door collega's ervaart, 0,8% van de collega's ervaart discriminatie door leidinggevenden.

³ Zie raadsbrief Contouren van de organisatiebrede aanpak inclusie en diversiteit van 22 december 2022



Proces uitvoeringsplan

Het uitvoeringsplan is ontwikkeld onder leiding van een stuurgroep op het hoogste ambtelijke niveau, onder leiding van de gemeentesecretaris. Dit met nauwe betrokkenheid van het college, het hogere management (de 'twintig'), medezeggenschap en medewerkers. In verschillende sessies is een scherper en meer doorleefd beeld van de problematiek door concrete ervaringen uit te wisselen en dilemma's te bespreken. Op basis van deze bewustwording en beeldvorming en zijn keuzes voor de aanpak gemaakt.

1.2 Leeswijzer

In dit uitvoeringsplan geven we een overzicht van onze aanpak op de pijlers inclusie, diversiteit en maatschappelijke sensitiviteit in de gemeentelijke organisatie. We geven deze drie pijlers met de doelen weer en werken deze concreet uit: wat vragen deze van de organisatie en de medewerkers? In het tweede hoofdstuk verbinden we concrete acties voor de huidige periode (2023-2024) aan deze doelen.

We werken met een programmatische aanpak aan inclusie en diversiteit. Dat betekent dat we in 2024 op basis van monitoring en leren en verbeteren de aanpak bijstellen. Met andere interventies of het introduceren van nieuwe aanpakken. In het laatste hoofdstuk geven we overzicht van hoe we het programma aansturen.

1.3 Doelen

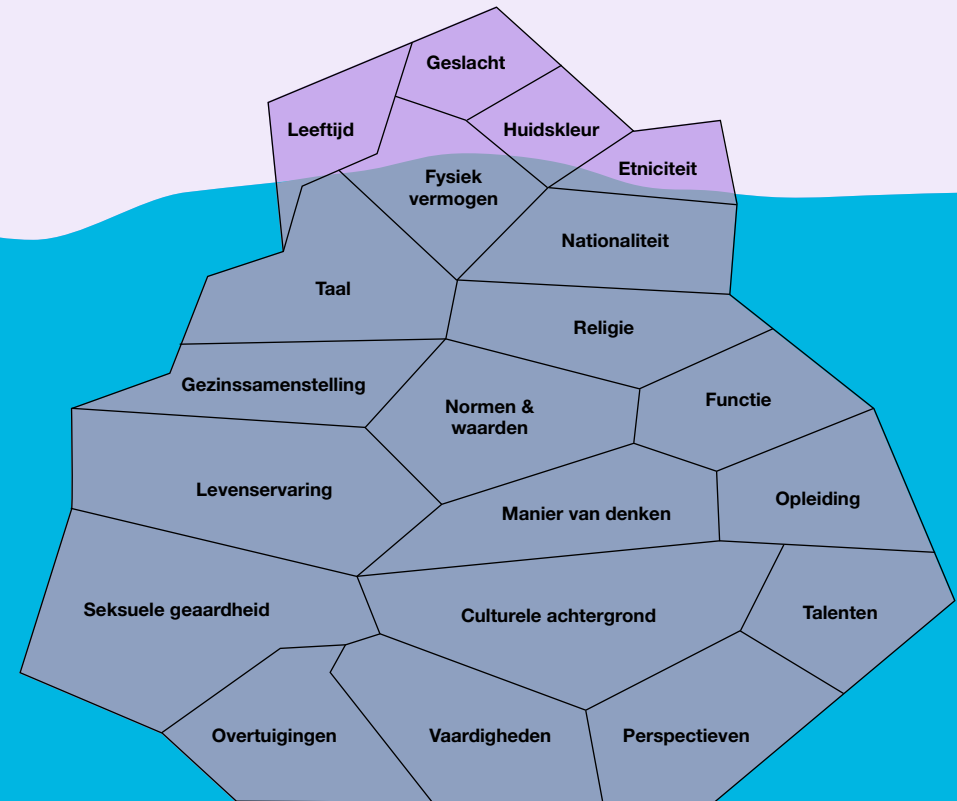
In dit uitvoeringsplan werken we aan drie doelen: 1) een veilige inclusieve organisatie, 2) een diverse organisatie en 3) een maatschappelijk sensitieve organisatie. Deze hangen onderling samen, we kunnen geen diverse organisatie zijn en blijven als we geen inclusieve organisatie zijn en omgekeerd. Daarnaast zorgt inclusie en diversiteit er ook voor dat we een maatschappelijk sensitieve organisatie zijn, een belangrijke voorwaarde om een stad voor iedereen te zijn.

1.3.1 Veilige inclusieve organisatie

In een inclusieve organisatie hebben alle medewerkers de vrijheid om zichzelf te zijn binnen het ambtelijk vakmanschap. Ze worden gezien, gehoord en gewaardeerd, zij kunnen mee doen en denken en iedereen krijgt gelijke kansen. In deze organisatie gaan medewerkers respectvol met elkaar om, hoe verschillend ze ook zijn/ ongeacht hun verschillen. Zo benutten we het potentieel van iedereen ten volle én zijn we met alle medewerkers samen in staat om al onze inwoners te begrijpen.

Bewustwording van inclusie

Een veilige inclusieve organisatie bestaat in de houding en het gedrag van ons allemaal. Dit vraagt in de eerste plaats bewustwording. We willen dat alle medewerkers zich bewust zijn van het perspectief van de ander, onze eigen blinde vlekken en aannames, uitsluiting en discriminatie: wat betekent dit in de context van het werk en wat vraagt dit van ons allemaal? Dit vraagt open gesprekken in de teams zodat medewerkers zich bewust worden van eigen blinde vlekken én zich kunnen verplaatsen in het perspectief van de ander en daar de meerwaarde van leren zien. Bewustwording vormt daarmee de basis voor veranderingen in gedrag en cultuur. ▶



Inclusief leiderschap

Het voeren van een open gesprek over inclusie en uitsluiting gaat niet vanzelf. Het is aan het management om de setting te creëren waarin medewerkers zich durven uitspreken en te zorgen dat de aandacht niet verslapt. Leidinggevenden hebben daarmee een voortrekkersrol en een voorbeeldrol voor inclusie en diversiteit. Zij zijn uiteindelijk verantwoordelijk voor het creëren van een werkomgeving waar inclusie de norm is.

Sociale veiligheid als basis

We bieden sociale veiligheid door de norm te stellen en te handhaven: voor racisme, discriminatie en uitsluiting is geen plaats in de gemeente Utrecht. Dit vraagt heldere communicatie van de normen, zodat medewerkers begrijpen hoe deze normen van toepassing zijn in hun eigen werkcontext. Daarnaast vraagt dit voor medewerkers en leidinggevenden een duidelijke werkwijze en procedures voor als er signalen zijn dat normen worden overtreden.

1.3.2 Diverse organisatie

Met 'diversiteit' bedoelen we de manieren waarop mensen van elkaar verschillen. Dit zijn zichtbare én voor een groot deel onzichtbare verschillen. In een diverse organisatie verschillen medewerkers op veel manieren van elkaar. We willen een diverse organisatie zijn waar inwoners zich in herkennen en waar we de diversiteit aan kwaliteiten en achtergronden van medewerkers volledig benutten. We willen een diverse organisatie zijn, zodat we in alle opzichten een herkenbare organisatie zijn (denk onder andere aan bi-cultureel, arbeidsbeperking, LHBTIQ+ en opleidingsrichting). Dit doel geldt voor de hele organisatie, waarbij we de grootste uitdaging zien in de functies in hogere schalen⁴.

In die functies zien we dat bepaalde groepen nog ondervertegenwoordigd zijn. We richten een deel van de aanpak daarom op deze groepen. Daarom hebben we bijvoorbeeld streefcijfers geformuleerd voor twee categorieën, omdat hiervoor uit cijfers blijkt dat deze groepen ondervertegenwoordigd zijn. We willen jaarlijks 150 mbo-studenten bij ons stage laten lopen. Daarnaast is het doel dat 20% van medewerkers vanaf schaal 12 in 2026 een bi-culturele achtergrond heeft⁵. Verder is het doel om ieder jaar 16 stagiaires met een arbeidsbeperking aan te nemen. Voor de banenafpraak geldt een doelstelling van 162 fte⁶.

⁴ In de barometer culturele diversiteit uit 2021, 2022 en 2023 zien we dat diversiteit vanaf schaal 9 en hoger afneemt.

⁵ Naar aanleiding van de eerste barometer culturele diversiteit waaraan de gemeente Utrecht deelnam, heeft de gemeenteraad in motie 93/2021 gevraagd om een streefcijfer voor culturele diversiteit. Het college heeft deze eind 2021 geïntroduceerd, zie de raadsbrief van 26 oktober 2021.

⁶ 25,5 uur dienstverband binnen de wet Banenafpraak telt als 1 fte. Onder de banenafpraak vallen alle medewerkers uit het doelgroepenregister die werkzaam zijn binnen de gemeente Utrecht.

Diverse instroom

We willen in ons werving- en selectieproces vooroordelen zo weinig mogelijk ruimte geven én ons zoveel mogelijk focussen op de kwaliteiten die nodig zijn voor de functie. Juist diversiteit kan precies die kwaliteiten meebrengen, denk aan kennis van grote groepen inwoners in de stad, die tot nu toe schaars is in de organisatie. Daarnaast willen we dat diverse groepen potentiële medewerkers ons beter weten te vinden.

Doorstroom en behoud van medewerkers

Om diversiteit in de hele organisatie, en met name in de hogere schalen, te versterken zetten we in op doorstroom van divers talent en op behoud van deze medewerkers. Dat vraagt naast een inclusieve cultuur en organisatie ook om op tijd de juiste faciliteiten beschikbaar te stellen (voor bijv. medewerkers met een arbeids- en functiebeperking). Ook brengen we het talent van alle medewerkers in beeld en bieden leer- en ontwikkelmogelijkheden aan om doorgroei te kunnen faciliteren.



Uitstroom

Om onze organisatie inclusiever te maken, leren we van medewerkers die de organisatie verlaten en vragen we aan hen via (online)exitenquêtes waarom zij weggaan bij de gemeente Utrecht.

1.3.3 Maatschappelijk sensitieve organisatie

Ons beleid en onze dienstverlening verbeteren als we uit onze eigen 'bubbel' stappen. Daarvoor willen we de ervaringen en omstandigheden van inwoners begrijpen. Met deze kennis krijgen we beter inzicht in waar we echt het verschil kunnen maken zodat we recht kunnen doen aan de rechten en belangen van inwoners. Op die manier werken we aan een stad voor iedereen.

Maatschappelijk sensitieve uitvoering door kennis van de leefwereld van inwoners

We willen dat medewerkers in de uitvoering in staat zijn zich te verplaatsen in de inwoner waarmee ze contact hebben of waarvoor ze werken. En daardoor de context van inwoners beter leren kennen. In de uitvoering passen we daar ons professioneel handelen op aan en zijn we als gemeente effectiever.

Maatschappelijk sensitief beleid door kennis van de leefwereld van inwoners

Daarnaast gebruiken we de kennis die we opdoen in de uitvoering en in contact met inwoners - naast kennis van experts - als input voor een inclusief beleid, waarin alle belangen van Utrechters worden afgewogen. Dat vraagt om een werkwijze waarbij deze kennis samenkomt bij de collega's en bestuurders die nieuw beleid maken.

Via bedrijfsvoering werken we aan inclusie in onze organisatie én in de stad

We sturen op meer diversiteit en inclusie bij onze partners in de stad door inkoop en aanbesteding.

1.4 Uitgangspunten

De juiste instrumenten en interventies, om deze doelen dichterbij te brengen, kiezen we aan de hand van een aantal strategische uitgangspunten.

a. Werken aan een stad voor iedereen begint bij onszelf

Als gemeentelijke organisatie hebben we een voorbeeldrol: we kunnen alleen van anderen vragen wat we zelf doen. Daarbij leveren we in al onze verschillende rollen (werkgever, beleidsmaker, dienstverlener, opdrachtgever en samenwerkingspartner) een bijdrage aan de inclusieve stad, want wij zijn een organisatie met grote invloed en met een grote hoeveelheid verbindingen in onze samenleving.

b. Inclusie en diversiteit is geen 'los thema', maar integraal onderdeel van onze organisatieontwikkeling

Aan inclusie werken we zoveel mogelijk via gesprekken tijdens bestaande overleggen in teams. Ook is inclusie onderdeel van bestaande leer- en ontwikkelprogramma's. In onze Kijk op leiderschap zijn leidinggevend verantwoordelijk voor het creëren van een veilige en inclusieve werkomgeving en via de P&C-cyclus maken we afspraken over diversiteit.

Daarnaast is inclusie en diversiteit een terugkerend gespreks-onderwerp met de medezeggenschap en nodigen we medewerkers uit om op een laagdrempelige manier hun feedback te geven op de aanpak. Op deze manier geven we inclusie en diversiteit blijvende aandacht en werken we aan betrokkenheid.

c. We werken met realisme aan ambitieuze doelstellingen

De doelstellingen voor de gemeentelijke organisatie zijn ambitieus. Dit vraagt een verandering die komende jaren de cultuur, werkwijze en sturing van de hele organisatie doortrekt. Meewerken aan deze verandering is niet vrijblijvend en vraagt vasthoudendheid en een lange adem. We lopen in de hoogste versnelling én we lopen een marathon.

Tegelijk werken we aan allerlei andere doelen van ons bestuur voor de stad en de organisatie. We kiezen daarom een aanpak die we samen met de inzet op die andere doelen kunnen waarmaken. We meten de effectiviteit om onderdelen te kunnen bijstellen of stoppen wanneer blijkt dat ze onvoldoende bijdragen aan de inclusieve en diverse organisatie. Daarmee kunnen we deze marathon ook uitlopen en de ambitieuze doelen dichterbij brengen.

d. We werken aan diversiteit in de breedte én we investeren ongelijk voor gelijke kansen

De inwoner herkent zich in de organisatie, dat is onze stip aan de horizon. Dat betekent dat we werken aan meer diversiteit in de brede zin, dezelfde breedte als de samenleving. Daarom steven we in alle opzichten naar een zo divers mogelijke (totale) in-,door- en uitstroom.

We richten onze aanpak daarom ook op groepen die tot nu toe ondervertegenwoordigd zijn in onze organisatie: ongelijk investeren voor gelijke kansen. Dat kan dus ook betekenen dat we extra investeren in de werving, opleiding en doorstroom van bepaalde medewerkers. Per situatie en per organisatie onderdeel verschillen kan verschillen wat hiervoor nodig is, ongelijk investeren is dus ook maatwerk.

2. Aanpak inclusie en diversiteit – periode 2023 - 2024

In dit hoofdstuk verbinden we concrete acties voor de huidige periode (2023-2024) aan de doelen. We geven inzicht in de interventies waar we op dit moment aan werken en we kijken een jaar vooruit. In 2024 stellen we op basis van monitoring en leren en verbeteren de aanpak bij. Op dat moment passen we interventies aan of introduceren we nieuwe maatregelen.

2.1. Inclusieve organisatie

Ieder organisatieonderdeel en ieder team heeft een eigen werkwijze en cultuur, waardoor ieder team weer om een eigen benadering van inclusie vraagt. De aanpak van een inclusieve organisatie vraagt daarom maatwerk. De aanpak die een team inzet is bijvoorbeeld afhankelijk van de huidige en gewenste diversiteit en van het functioneren van het teams. Voor de hele organisatie geldt dat bewustwording van inclusie, sociale veiligheid en het voeren van het gesprek hierover de basis zijn. Op deze basis kan worden gewerkt aan gedragsverandering. Ieder onderdeel maakt daarom een aanpak die onder andere gericht is op het versterken van deze basis (zie 3.4). Onderstaande interventies zijn hierop gericht en zijn onderdeel van de aanpakken van alle organisatieonderdelen.

2.1.1. Bewustwording van inclusie

Een generiek ontwikkelaanbod voor organisatieonderdelen

We maken een gemeentebreed aanbod van sessies, trainingen (in teams en individueel online) en gespreksbegeleiding die geschikt zijn voor alle medewerkers en typen functies. Daarmee werken we aan bewustwording en basiskennis van het belang van diversiteit en inclusie. Ook krijgen teams zicht op handelingsmogelijkheden op het gebied van diversiteit en inclusie in je eigen werk. We stellen het aanbod jaarlijks bij op basis van de ervaringen met trainingen, zodat organisatieonderdelen volgende stappen kunnen blijven zetten.

Onderdelen kiezen daarom uit dit aanbod de training of sessie die het beste bij hen past. Voor sommige teams zal een training geschikt zijn, voor andere een (begeleid) gesprek. Ook verzorgen we trainingen op maat binnen dit aanbod. Waar dit meerwaarde heeft, zoeken we de combinatie met trainingen over de inhoud van het werk (denk aan bejegening van inwoners, zie ook 2.3.1) of met trainingen over ongewenste omgangsvormen (zie ook 2.1.3). Het doel is bewustwording van de eigen blinde vlekken, het perspectief van anderen en de meerwaarde daarvan in je werk. We zorgen daarnaast voor handreikingen en ondersteuningsaanbod voor een goede follow-up tijdens werkoverleggen, teambesprekingen. Het benadrukken van het belang van follow-up en voortdurende aandacht voor diversiteit en inclusie na de trainingen is cruciaal. Dit helpt om de impact van de trainingen te vergroten en ervoor te zorgen dat medewerkers de aangeleerde vaardigheden en inzichten daadwerkelijk in hun werk kunnen benutten.

Van de organisatie vraagt dit een dag tot enkele dagen van het management, enkele uren van medewerkers in training. Van iedereen in de organisatie vraagt het daarnaast aandacht en alertheid om de aanpak levend en actueel te houden en problematiek te signaleren en te bespreken. Het is een continu proces van bewustwording, leren en evolueren, met als uiteindelijk doel een inclusieve en diverse organisatie te creëren.

Planning

In november 2023 is het aanbod beschikbaar voor onderdelen. Bewustwording van inclusie onderdeel van de aanpak op I&D van alle organisatieonderdelen (Q1 2024, zie 3.5) waarbij in alle teams op passende en effectieve manier aan inclusie wordt gewerkt.

Communicatie- strategie en aanpak gericht op bewustwording

Door het verstrekken van informatie (intranet, campagne) en het organiseren van dialogen (via de lijn, workshops, bijeenkomsten) zijn medewerkers zich bewust van hun eigen perspectief en aannames en begrijpen ze het belang van een inclusieve organisatie, wat het oplevert voor Utrechters en wat het oplevert voor henzelf. In de communicatie maken we de breedte van inclusie en diversiteit zo goed mogelijk zichtbaar en spelen we in op de communicatiebehoefte van verschillende groepen. Denk aan leidinggevenden en medewerkers en medewerkers die bevlogen en intrinsiek gemotiveerd zijn op dit thema, maar ook op medewerkers die vraagtekens hebben. De communicatie en het generieke ontwikkelaanbod gaan hand in hand en sluiten op elkaar aan. En de communicatie beweegt mee met het proces en de voortgang.

Via bestaande communicatiekanalen en overlegstructuren brengen managers en teamleiders regelmatig kennis over, zodat ze de dialoog met medewerkers kunnen faciliteren. Dit is doorlopend en ingebed in het bestaande werk na éxtra bewustwording bij managers/teamleiders (zie Inclusief leiderschap).

Planning

- ▶ Intranetpagina Inclusie met inspiratie en hulpmiddelen (oktober 2023)
- ▶ Hele maand een 'dossier' op de homepagina intranet (december 2023)
- ▶ Campagne (Q1/Q2 2024)



2.1.2. Inclusief leiderschap

Kijk op leiderschap uitwerken en vertalen naar Managementdevelopment (MD) programma

Inclusief leiderschap is een integraal onderdeel van de Utrechtse kijk op leiderschap, dit is een standaard voor onder meer werving en selectie, de aanpak van strategische personeelsplanning, teamontwikkeling en dergelijke. Vanuit deze Kijk maken we een vertaalslag naar een MD-aanbod in aansluiting op behoefte van de MT's. Het MD-aanbod richten we op het bieden van handelingsperspectieven voor leidinggevendenden voor het stimuleren van dialoog en het adequaat handelen bij issues.

Leidend principe van MD is dat we in de aanpak aansluiten op natuurlijke momenten zoals werving & selectie, onboarding, en MD-opleidingen en intervisie van huidige en nieuwe managers. Op 19 september 2023 introduceerden we het thema Inclusie en diversiteit bij het MT-netwerk (de 20 en hun MT's). Vervolgens vertalen de MT's in een sessie (ongeveer 2-3 uur) de Utrechtse kijk op leiderschap naar wat betekent dit voor het MT en leidinggevendenden individueel. Op basis daarvan maken de MT's een ontwikkelaanpak met onder meer trainingen die past bij de ontwikkelfase van het MT.

Planning

De MT sessies over de ontwikkeling van Inclusief leiderschap vinden plaats in Q4 2023.

2.1.3. Norm stellen en handhaven

Uitgewerkt kader voor sociale veiligheid

Discriminatie maken we nadrukkelijker onderdeel van de gedragscode en we werken de norm daarin verder uit. De nieuwe gedragscode introduceren we bij medewerkers via de communicatieaanpak inclusie, samen met de communicatie over integriteit. Het stand-by team integriteit zorgt voor goede opvolging van signalen op dit vlak (en worden hiervoor toegerust, o.a. door training in gelijke behandelingswetgeving).

Vanaf januari 2024 wordt opvolging van signalen over integriteit georganiseerd bij het meldpunt integriteit. Dit meldpunt biedt binnen de gemeente laagdrempelige en onafhankelijke ondersteuning voor medewerkers op het gebied van integriteit en ongewenst gedrag. De meldregeling in rechtspositie wordt daarvoor aangepast. We nemen daarin duidelijker en meer expliciet op dat discriminatie niet alleen een vorm van ongewenst gedrag is, maar een op zichzelf staand onacceptabel strafbaar feit.

Managers bespreken de aangepaste gedragscode in hun team. In 2024 richten we de communicatie over integriteit op de vernieuwde gedragscode, sociale veiligheid en de nieuwe werkwijze van het meldpunt.

Planning

- ▶ Aanpassing gedragscode met instemming COR december 2023.
- ▶ Meldpunt en meldregeling werkend per 1 januari 2024.

2.2. Diverse organisatie

De organisatie van de gemeente Utrecht is in vele opzichten divers, denk aan de man/vrouw verhouding en leeftijdsopbouw. Op andere diversiteitsaspecten hebben we nog stappen te zetten, met name voor de hogere functieschalen. We besteden daarom in de aanpak extra aandacht aan het vergroten van de diverse instroom en doorstroom van divers talent naar hogere functieschalen.

2.2.1. Instroom - inclusief werven en selecteren

Aanvullingen in employer branding campagne toegespitst op thema inclusie & diversiteit

In aanvulling op de campagne “Utrecht heeft jou nodig” wordt een speciale video gemaakt waarin specifiek wordt ingegaan op het streven van onze organisatie om inclusief en divers te zijn. Zo positioneren wij ons in de arbeidsmarkt als werkgever die inclusie en diversiteit hoog in het vaandel heeft staan.

Het fotomateriaal t.b.v. vacature advertenties en voor specifieke inclusie en diversiteitsthema's wordt verder uitgebreid om verschillende groepen nog beter aan te spreken vanuit dit thema. Het streven is om de materialen januari 2024 in te kunnen zetten.

Inclusief werven en selecteren structureel toepassen

Inclusief werven en selecteren heeft als doel om zo objectief mogelijk te werven en selecteren. Dit heeft als doel dat alle kandidaten dezelfde kansen krijgen en dat vooroordelen geen rol spelen in de selectie.

Voor alle nieuwe vacatures passen we deze methode consequent toe op alle vacatures sinds september 2023. We schrijven inclusieve vacatureteksten gericht op kerncompetenties in plaats van persoonlijkheidskenmerken, werken met zo divers mogelijk

samengestelde commissies en interviewen met gestructureerde vragenlijsten waardoor alle kandidaten dezelfde vragen krijgen. Hierdoor is een objectieve vergelijking mogelijk.

Voor alle nieuwe vacatures passen we deze methode consequent toe. Dat geldt ook voor inhuur. Dit vraagt zowel van recruitment als van de organisatieonderdelen meer tijd in de voorbereiding van de werving: de competenties scherper in beeld brengen en daar gestructureerde vragenlijsten op baseren. Iedere vacature wordt geëvalueerd, de lessen worden gebruikt om de uitvoering en ondersteuning van de aanpak van inclusief werven en selecteren te verbeteren.

Planning

Vanaf 1 september 2023 wordt de methode van inclusief werven en selecteren consequent toegepast bij nieuwe vacatures (inclusief inhuur). We monitoren de uitvoering van inclusief werven en selecteren vanuit Mens en Organisatie bij iedere vacature. Bij de jaarlijkse bijstelling in 2024 van het uitvoeringsplan overwegen we of de aanpak bijsturen (of eerder indien nodig).

Trainingen voor leden van selectiecommissies

Structureel toepassen van inclusief werven en selecteren biedt geen garantie op diversiteit. Werven en selecteren blijft mensenwerk. We bieden daarom selectiebiastrainingen aan voor leden van de selectiecommissie waarmee ze zich bewust worden van vooroordelen die een rol kunnen spelen bij keuzes in het selectieproces, te beginnen in de workshops voor leidinggevenden deze zomer. In veel selectiecommissies zitten immers ook niet-leidinggevenden. Deze trainingen bieden we daarom ook aan andere medewerkers aan. Daarnaast zorgen we voor laagdrempelige instructie voor inclusief werven en selecteren voor alle selectiecommissieleden.

Adviesopdracht selecteren op competenties

Selecteren op competenties is een volgende stap in het inclusief werven. Hierbij worden de benodigde competenties per functie in kaart gebracht en uitgevraagd. Op dit moment wordt deze methode toegepast door een gespecialiseerd bureau dat incidenteel wordt ingezet bij de werving van vacatures vanaf schaal 12 en hoger. De resultaten hiervan zijn veelbelovend.

Met het selecteren op competenties (en niet op opleiding, ervaring of persoonlijke 'klik') omzeilen we de vooroordelen die kunnen ontstaan bij het lezen van een brief en CV. Dit maakt de werving en selectie inclusiever (want ook zonder diploma of specifieke ervaring kunnen kandidaten solliciteren). Het stellen van competenties als de belangrijkste criteria maakt het mogelijk om kandidaten te beoordelen op hun potentieel en bekwaamheid om de functie uit te oefenen.

We hebben in Q3 een adviesopdracht verstrekt om te onderzoeken op welke manier we deze werkwijze kunnen inzetten in onze organisatie met een grote variëteit in functies. Omdat we werken aan meer diversiteit in hogere schalen, hebben we speciale aandacht voor de mogelijkheden voor werving en doorstroom van medewerkers van schaal 12 en hoger.

Planning

Een advies over inzet van selecteren op competenties, met speciale aandacht voor schaal 12 en hoger, leggen we begin 2024 voor aan het 20-beraad.

Mbo

Als werkgever geven we het goede voorbeeld voor de [waardering van vakmanschap](#) van mbo-studenten en afgestudeerden en het tegengaan van stagediscriminatie. Dit draagt tegelijk bij aan het versterken van diversiteit. Diversiteit betekent namelijk ook diversiteit in opleidingsrichting en bijvoorbeeld verschillende stijlen van leren en routes die medewerkers in hun ontwikkeling hebben afgelegd. Inclusief werven en selecteren en selecteren op competenties zorgt voor objectievere werving, waardoor kandidaten met een mbo-opleiding dezelfde kans krijgen als hbo- of wo- opgeleide kandidaten. In de herziening van het functiehuis in 2024 zorgen we er voor dat praktische competenties goed beschreven en op de juiste wijze gewaardeerd worden.

Om meer mbo-opgeleide medewerkers aan te trekken, blijven we inzetten op meer mbo-stages, om te zorgen dat we onze doelstelling van 150 mbo-stagiaires per jaar gaan halen. Met de organisatieonderdelen die veel mbo-stagiaires een plek kunnen bieden, zoeken we naar nieuwe stagemogelijkheden en we versterken onze contacten en samenwerking met mbo-instellingen. Wel zetten we daarbij kwaliteit voorop. Voldoende capaciteit voor stagebegeleiding is een randvoorwaarde om te zorgen dat studenten met plezier bij de gemeente aan hun ontwikkeling te werken.

Om de instroom van mensen met een mbo-diploma te versterken, ontwikkelen we daarnaast een traineeship gericht op mbo-afgestudeerden. Dit traineeship start met de lichte 2025-2027.

Planning:

We informeren de raad in Q1 2025 over de wijze waarop we de motie willen gaan uitvoeren.



Pilot open hiring bij stages

Open hiring is een methode waarbij onder meer werkervaring en CV geen rol spelen in de selectie. We onderzoeken op welke manier open hiring voor stagiaires kan worden ingezet, om daarmee de drempel te verlagen om bij de gemeente Utrecht stage te lopen.

Planning

We informeren de raad in Q1 2025 over de voortgang van de uitvoering van deze motie.

2.2.2. Behoud en doorstroom van medewerkers

Ontwikkeling van een talentenprogramma

Om talentvolle medewerkers te behouden, faciliteren we een betere doorstroom van medewerkers naar hogere schalen. Met doorstroom behouden we kennis en ervaring voor de organisatie en komt deze op andere plekken tot zijn recht. Uit exitmonitoring blijkt dat jonge medewerkers de organisatie veelal verlaten vanwege gebrek aan doorgroeiperspectief. Daarnaast neemt diversiteit sterk af vanaf schaal 10, blijkt uit de barometer culturele diversiteit. Door te zorgen voor voldoende diversiteit onder de deelnemers, draagt een talentenprogramma bij aan diversiteit in hogere schalen.

Daarom ontwikkelen we een talentenprogramma voor doorstroom vanaf schaal 9, naar functies in schaal 12 en hoger en naar 14 en hoger. Onderdeel van dit voorstel zijn in ieder geval:

- ▶ de scope en opbouw van het programma: op welke typen rollen of functies richten we het programma en voor welke rollen maken we aparte modules of leerlijnen? We starten in 2023 met het ontwikkelen van een programma voor schaal 12 en hoger. We bouwen dit vervolgens uit naar een programma voor talenten opcollega's in schaal 9 tot 12; op basis van de ervaringen van dit programma ontwikkelen we dit door naar een programma voor medewerkers in schaal 12 en 13.
- ▶ een toelatingsprocedure waarin we zorgen voor voldoende diversiteit onder de deelnemers;
- ▶ organisatorische en financiële randvoorwaarden;
- ▶ samenhang met andere doorstroominstrumenten en uitwerking binnen de visie op leren en ontwikkelen.

Planning

Q1 2024 ligt er een voorstel voor een talentenprogramma, inclusief een plan van aanpak voor uitvoering. Daarna volgt doorontwikkeling en verbreding.

Inrichten onboardingsproces (inclusief 'startpakket') voor collega's met arbeidsbeperking

Voor collega's met een functiebeperking zijn ICT en werkplek-faciliteiten een basisvoorwaarde. Afgelopen jaar is het proces hiervoor ingericht, waardoor we in het onboardingsproces sneller de juiste faciliteiten realiseren. Dit aanvraagproces gaan we verder vereenvoudigen. Het uitgangspunt daarvoor is dat de medewerker één keer aangeeft – bij het tekenen van de arbeidsvoorwaarden of

een ander moment vóór de onboarding – welke voorzieningen nodig zijn om goed te kunnen functioneren. De leidinggevende neemt vervolgens een besluit. Daarbij is het uitgangspunt is steeds maatwerk, waarbij we standaardiseren op faciliteiten die relatief vaak nodig zijn. Daarvoor ontwikkelen we gefaseerd een 'startpakket'.

Hiermee zorgen wij ervoor dat dit bij de onboarding geregeld is, zodat de medewerker zonder belemmeringen van start kan gaan. Het aanvragen van noodzakelijke aanpassingen is eenvoudig en we respecteren daarbij de privacy van de aanvrager.

Planning

Uitrol onboardingsproces voor collega's met arbeids- of functiebeperking voorzieningen: Q4 2023.

Medewerkers met een arbeids- of functiebeperking beter in beeld
Over medewerkers met een functiebeperking willen we beter weten waar wij nu staan: hoeveel mensen met een arbeids- en functiebeperking zijn er en is dit te meten binnen de privacykaders? Dit helpt ons om de aanpak voor deze medewerkers beter te monitoren, onze kaders te versterken, zowel voor het bieden van de juiste faciliteiten als het bevorderen van een inclusieve cultuur.

Planning:

Q1 2024 hebben we een aanpak hoe we medewerkers met een arbeidsbeperking beter in beeld kunnen brengen.



2.2.3. Uitstroom – exit monitoring

Exit monitoring d.m.v. exitinterviews geeft inzicht in de redenen van vertrek. Door standaardisatie van vragenlijst kunnen we uitkomsten tussen afdelingen vergelijken. Dit is geborgd door de vragenlijst automatisch te versturen als we de uitdiensttreding administratief registreren. De vragenlijst zetten we hierdoor effectief op grote schaal uit.

Het organisatieonderdeel Mens & Organisatie maakt de analyse en bespreekt deze periodiek (2x per jaar) met de MT's van de organisatieonderdelen als onderdeel van de P&C-cyclus. De uitkomsten worden gebruikt voor oa het bijstellen van de aanpak op inclusie en diversiteit (zie ook 4.2 monitoring inclusie).

Planning

De exitmonitoring is gerealiseerd

2.3. Maatschappelijke sensitiviteit

Maatschappelijke sensitiviteit is onderdeel van ons ambtelijk vakmanschap, van ons professioneel handelen. Dit vraagt bewustzijn van je eigen perspectief, het opschorten van je oordeel en empathie naar inwoners. Daarnaast ook de waardering van de kennis over de stad en samenleving die jij en je collega's meebrengen als inwoner. Kortom, vrijwel dezelfde vaardigheden die het werken in een inclusieve organisatie vraagt. Werken aan de inclusieve organisatie biedt dus een belangrijke basis voor maatschappelijke sensitiviteit.

Ook ontwerpen we al onze processen en systemen met maatschappelijke sensitiviteit als belangrijk uitgangspunt. Dit benadrukt ons streven naar het zijn van een organisatie die volledig in harmonie is met de behoeften en verwachtingen van de inwoners en de bredere samenleving. In samenwerking met andere programma's ontwikkelen we andere interventies die specifiek gericht zijn op het werken in de stad. Door deze aanpak kunnen we effectief inspelen op de unieke uitdagingen en kansen die zich voordoen bij het vervullen van onze maatschappelijke rol.

2.3.1. Maatschappelijke sensitiviteit in beleid en uitvoering

Kennis- en competentieontwikkeling maatschappelijk sensitiviteit

Maatschappelijke sensitiviteit is een kerncompetentie van ambtenaren, voor medewerkers in uitvoering en in beleid. In de organisatie is op dit moment een omvangrijk aanbod opleidingen, trainingen, workshops en bewustwordingssessies voor medewerkers en leidinggevenden. Denk aan het hier geïntroduceerde aanbod op inclusie, maar ook het aanbod vanuit Publieksdienstverlening menselijke maat en stress-sensitief werken, de training 'Participatie, zo doe je dat', de leergang

Democratisch vakmanschap en de training Helder en integraal adviseren. Met onder meer de programma's ublieksdienstverlening en Samen stad maken brengen we in kaart welke andere manieren nodig zijn om de kennis en competenties voor maatschappelijk verder te ontwikkelen, zodat we dit aanbod kunnen verbreden.

Planning

Start verkenning verbreding aanbod in Q2 2024

Inspiratiesessies maatschappelijke sensitiviteit

Maatschappelijke sensitiviteit in de praktijk ontwikkelen vraagt bewustwording én concrete handvatten en goede voorbeelden. Afgelopen jaren is hierover op verschillende momenten kennis en inspiratie geboden, bijvoorbeeld via de collegereeks "Utrecht voor iedereen? Onbedoelde gevolgen van overheidshandelen" en de kennisbijeenkomst "Participatie, het ongehoorde geluid". We geven een vervolg met een reeks inspiratiesessies voor medewerkers uit de hele organisatie. Dat biedt medewerkers inspiratie en handvatten voor hun eigen werk, wat doe je als medewerker of als organisatie precies als je maatschappelijk sensitief werkt? We zoeken daarbij naar uiteenlopende vormen (lezing, workshop, theater) om zoveel mogelijk medewerkers aan te spreken. Deze voorbeelden leveren naast inspiratie meer inzicht op in welke competenties en kennis nodig zijn om maatschappelijk sensitief te werken.

Planning

De (eerste) reeks van 4 bijeenkomsten loopt van oktober t/m december 2023.

Uthiek

Uthiek is een aanpak om ethische afwegingen te maken bij onze digitaliseringstrajecten, naast de afweging over wettelijke kaders zoals privacy. De vragen ‘Willen we dit?’ en ‘Kunnen we dit met goed fatsoen aan onze bewoners uitleggen?’ staan centraal. In het Utrechtse waardenmodel van de Uthiek aanpak zijn bij de waarde Rechtvaardigheid gelijke behandeling en non-discriminatie toegevoegd. Daarnaast is er een pilot gedaan om de Uthiek aanpak toe te passen bij twee niet-digitale handhavingsinstrumenten⁷. We zullen de komende periode het Uthiek assessment blijven toepassen afhankelijk van de mogelijke impact van maatregelen op de leefwereld van inwoners.

Echter: het Uthiekmodel stelt een aantal waarden centraal en laat andere achterwege. Daarmee is de Uthiek aanpak in feite een versmalling van de standaard die in de Utrechtse organisatie wordt gebruikt in zowel beleid als uitvoering. In die aanpak - waarin inmiddels meer dan 1000 ambtenaren zijn getraind - staat centraal dat álle rechten en belangen van betrokkenen in een bepaalde situatie steeds worden gewogen. Het totaal van waarden van Uthiek aanpak is smaller en het waardenmodel suggereert volledigheid of de mogelijkheid om volledig te zijn. Daarmee lopen we het risico dat er rechten en belangen over het hoofd gezien worden. We werken dus verder aan de implementatie van deze brede benadering.

Planning

De pilot is uitgevoerd en de Uthiek aanpak is beschikbaar voor niet-digitale handhavingsinstrumenten, in afwachting van verdere implementatie voor de standaard van brede belangenafweging in beleid en uitvoering.

⁷ Zie M266: Inzet Uthiek tegen Institutioneel racisme

2.3.2. Maatschappelijke sensitiviteit in bedrijfsvoering

Via inkoop-eisen bevorderen we diversiteit bij partners

Door middel van inkoop en opdrachtverlening kan de gemeente rechtstreeks invloed uitoefenen op inclusie en diversiteit bij organisaties. In het nieuwe beleid Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen ontwikkelen we daarvoor diversiteitseisen.

Planning

Q1 2024 een collegevoorstel voor inkoop- en aanbestedings-eisen als onderdeel van de beleidsnota op Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen.

Inclusieve communicatie

Alle communicatie uitingen intern richting de medewerker en extern richting de inwoner zijn inclusief, zodat de doelgroep zich herkent in onze boodschap en we daarmee met zoveel mogelijk impact communiceren. Naar aanleiding van de quickscan ‘Inclusieve communicatie’ starten we in 2023 de volgende acties:

- ▶ Workshops inclusieve communicatie voor medewerkers communicatie en schrijfcoaches (Q3 en Q4), tips en tricks intranet (Q2).
- ▶ Inclusieve beeldbank (eind Q4)
- ▶ Vorming van testpanels stad (Q4)

Planning

Reeds gestart (en daarna doorlopend workshops aanbieden aan nieuwe collega's)

2.4. Aanpak per organisatieonderdeel

Weinig organisaties zijn qua werkzaamheden zo divers als een gemeente. Ieder organisatieonderdeel heeft een eigen eigenopgave, werkwijze, functieopbouw en cultuur. We vragen daarom komende maanden aan ieder onderdeel om een eigen aanpak te maken op inclusie en diversiteit, op basis en binnen de kaders van dit uitvoeringsplan. Om per onderdeel een duurzame samenhangende aanpak te maken kiezen we voor maatwerk en een groeimodel.

Om inclusie op een duurzame manier met succes te verankeren binnen de organisatieonderdelen is aandacht voor het proces nodig. Het gaat hierbij om procesmatige benadering om alle activiteiten geleidelijk, in samenhang met elkaar te verduurzamen. Dat is nodig om duurzame resultaten te bereiken. Het wordt een wankel bouwwerk wanneer de focus bijvoorbeeld alleen ligt op eenmalige trainingen en losse activiteiten (zie blz. 9. uitgangspunt Inclusie en diversiteit is geen 'los thema') of er geen gedeelde samenhangende visie is als onderliggend fundament.

Daarom willen we komende jaren in een groeimodel werken, een aanpak waarin niet alles tegelijk komt, maar wel vanuit een bepaalde visie en volhardend. Omdat we stap-voor-stap werken, blijven we terugkerend in gesprek over de voortgang, onder meer in de managementcyclus (zie 3.4). We werken in 2023 en 2024 stapsgewijs aan breed draagvlak en bewustwording (zie 2.1) en zetten in op diversiteit (zie 2.2). Wij beseffen dat dit nogal wat vergt van de organisatieonderdelen, die kampen met een hoge werkdruk. Onder meer door voort te bouwen op wat al is ingezet willen we realistische en haalbare aanpakken per onderdeel maken.

Planning

Met hulp van het programmateam I&D, Mens en Organisatie en betrokkenheid van de OR werkt ieder onderdeel de eigen aanpak uit voor de start van dit proces per onderdeel, voor realisatiegesprekken in Q1 2024.

3. Sturing programma inclusie en diversiteit

De ambities met inclusie en diversiteit zijn groot en de opgave is complex. Dit vraagt een langetermijnperspectief dat de termijn van dit college overstijgt. We willen met deze aanpak impact maken op alle lagen van de organisatie. Dat vraagt sturing van deze opgave die we op alle lagen verankeren. In deze paragraaf lichten we de verschillende rollen toe binnen de sturing van het programma.

3.1. Opdrachtgever

De ambtelijk opdrachtgever voor deze aanpak is de gemeentesecretaris/ algemeen directeur. Door het opdrachtgeverschap op dit niveau te organiseren geven we deze opgave het gewicht en de aandacht aan die het verdient.

3.2. Stuurgroep: rol en samenstelling

De ambtelijke stuurgroep geeft sturing aan het programma I&D voor de interne organisatie. De stuurgroep heeft als doel om bestuurlijke besluitvorming voor te bereiden, de (verander)strategie uit te werken. Daarnaast bewaakt de stuurgroep de voortgang en organiseert de randvoorwaarden voor de uitvoering. Verder zijn de stuurgroepleden binnen de organisatie boegbeeld en dragers van de aanpak en werken ze aan draagvlak binnen de organisatie.

De stuurgroep I&D organisatie bestaat uit:

- ▶ AD/GS: opdrachtgever en voorzitter stuurgroep
- ▶ Vier directeurs van organisatieonderdelen, waaronder de Directeur Mens & Organisatie
- ▶ Programmamanager I&D (secretaris stuurgroep)

3.3. Programmaorganisatie: samenstelling team en samenwerking aan de opgave

Aan de opgave Inclusie en diversiteit werkt een compact team, bestaande uit een 1 fte programmamanager, 3 fte strategisch beleidsmedewerker en projectleider. Het team is hiërarchisch onderdeel van het M&O Expertisecentrum, functioneel staat het team onder aansturing van de stuurgroep.

3.4. Aanpak inclusie en diversiteit per organisatieonderdeel

Ieder organisatieonderdeel maakt een aanpak op Inclusie en diversiteit (zie 2.4). Met betrokkenheid van de OR en met hulp van het programmateam, Mens en Organisatie werkt ieder onderdeel de eigen aanpak uit voor de realisatiegesprekken in januari/februari 2024. Organizeeronderdelen zorgen in overleg met de OR ook voor directe medewerkersbetrokkenheid bij het maken en bijsturen van de plannen. Deze aanpak wordt vervolgens (minimaal) jaarlijks gemonitord en bijgesteld via de gesprekken in het kader van de P&C-cyclus.

3.5. Medezeggenschap en participatie medewerkers

Om effectief aan inclusie en diversiteit in de interne organisatie te werken is eigenaarschap en blijvende betrokkenheid van medewerkers essentieel. We vragen aan de COR als representatieve vertegenwoordiging van medewerkers om feedback op de aanpak als geheel. Dit doen we minimaal jaarlijks, op het moment dat we de aanpak bijstellen.

Op twee manieren participeren medewerkers in de sturing van de aanpak: op de aanpak als geheel en binnen projecten. Voor de aanpak raadplegen we medewerkers jaarlijks: doen we nog de goede dingen? Wat is nodig om de aanpak in de praktijk te laten werken? Daarnaast vragen we advies aan medewerkers op projecten: we vragen medewerkers die de meeste (ervarings) kennis van en belang hebben bij een bepaald project om bij te dragen aan probleemanalyse en mogelijke oplossingen.

3.6. Expertcommissie Inclusie

Om de organisatie scherp te houden in de strategie en uitvoering van de aanpak, richten we een onafhankelijke expertcommissie op. De commissie brengt wetenschappelijke expertise, (ervarings) kennis, uitdagingen en inspiratie van buiten naar binnen.

De rol van de commissie is om als sparringpartner van de ambtelijk opdrachtgevers alle kanten van de dilemma's te verkennen met verantwoordelijken. Op die manier is deze commissie een spiegel voor het leiderschap en kritische vriend van de verantwoordelijken voor inclusie. De commissie reflecteert op het geheel van de aanpak en op specifieke dilemma's en vraagstukken. We verantwoorden aan het college op welke manier we de adviezen van de expertcommissie overnemen.

4. Monitoring

Monitoring is een belangrijk element van de sturing. In de beleidsnota Inclusie is de sturing van de opgave Inclusie volgens het Utrechts Sturingsmodel toegelicht (Tellen, Vertellen, Leren en Co-creëren). Deze systematiek werken we hieronder uit voor inclusie en diversiteit in de organisatie.

4.1. Monitoring diversiteit

We monitoren de streefcijfers op diversiteit: culturele diversiteit, mbo-stagiaires, stagiaires met een arbeidsbeperking en medewerkers die onder de banenafpraak vallen. De jaarlijkse barometer culturele diversiteit geeft cijfermatig inzicht in culturele diversiteit.

De realisatie van de aanpak op diversiteit en de duiding van deze effecten zijn vast onderdeel van de realisatiegesprekken per organisatieonderdeel. Op basis van deze gesprekken sturen we de aanpak per onderdeel en centraal bij.

4.2. Monitoring inclusie

In het medewerkersonderzoek meten we ervaringen van medewerkers met betrekking tot inclusie, inclusief werkklimaat, inclusief leiderschap en discriminatie. Het medewerkersonderzoek is hier dit jaar op uitgebreid. Het medewerkersonderzoek geeft gemeentebreed een beeld hoe inclusie ervoor staat.

De resultaten van het jaarlijkse medewerkersonderzoek worden op teamniveau ook met alle teams gedeeld en besproken. Vanuit deze gesprekken bepaalt ieder onderdeel welke vervolgacties nodig zijn om de inclusie te verbeteren. Indien de resultaten van het MO daar aanleiding toe geven wordt de resultaten en opvolging ook expliciet besproken in de realisatiegesprekken. Op basis van de besprekingen per onderdeel wordt de aanpak op inclusie bijgesteld.

Naast het medewerkersonderzoek vragen we via de exitmonitor naar de belangrijkste redenen waarom medewerkers vertrekken. Daarmee meten we ook of inclusief werkklimaat een vertrekreden is.

4.3. Monitoring maatschappelijke sensitiviteit

De effecten van maatschappelijke sensitiviteit vinden we in de stad en in de mate waarin de gemeente in staat is recht te doen aan de inwoner en hoe de inwoner het contact met de gemeente ervaart. Deze effecten worden door diverse factoren bepaald, denk aan ervaringen in het verleden en met andere overheden. Toch geeft het meten van de effecten een beeld of we de goede kant opgaan en hoe we vervolgens de aanpak op maatschappelijke sensitiviteit moeten bijstellen. Het kan ook inzicht geven in welke gebieden verbetering nodig is en welke aspecten van maatschappelijke sensitiviteit het meest impact hebben op de tevredenheid van inwoners. Daarom willen we continu meten en op basis van de feedback van inwoners onze aanpak verbeteren.

Via de inwoner enquête meten we het vertrouwen in de gemeente Utrecht en ervaringen van discriminatie door overheden. Daarnaast ontvangen we de analyse van meldingen over ervaringen van discriminatie bij Art.1 MN en geeft Art.1 MN altijd een signaal af als er een melding is gedaan over de gemeente. Daarnaast ontvangen we een analyse van het ombudskloket en klachten bij de gemeente over discriminatie.

Bovendien leveren klanttevredenheidsonderzoeken en andere inwonerssignalen vanuit Publieksdienstverlening veel informatie over het maatschappelijk sensitief handelen van de gemeente⁸.

De duiding van gemeten effecten van maatschappelijke sensitiviteit in de stad is onderdeel van de jaarlijkse Meet-Ups waarin we als stad en gemeentelijke organisatie op de gestelde en specifieke doelen en speerpunten van het inclusiebeleid (zie de beleidsnota Inclusie). De Meet Up is het centrale punt waarin signalen, ontwikkelingen reflectie(s) en acties elkaar treffen en besproken worden door inwoners, organisaties, raadsleden en collega's. Deze Meet Up is bedoeld om het inclusiebeleid bij te sturen, inclusief de aanpak van maatschappelijke sensitiviteit.

5. Financien

Voor het programma inclusie en diversiteit is het volgende budget beschikbaar (personele en materiele kosten):

	2024	2024	2024	2024
programma Inclusie en diversiteit van de gemeentelijke organisatie	500	500	500	500

Bedragen x 1000

⁸ Zie Raadsbrief Lessen uit de Kinderopvangtoeslagaffaire (vervolg) Utrecht - iBabs RIS (bestuurlijkeinformatie.nl)

6. Risico's

De aanpak van diversiteit en inclusie in dit uitvoeringsplan kent een aantal risico's, we noemen een aantal belangrijke met maatregelen.

1. Aandacht voor inclusie en diversiteit in de organisatie sneeuwt onder

Inclusie en diversiteit vragen lange adem en structureel aandacht in alle lagen van de organisatie. Het is een marathon. Tegelijk staat de organisatie onder druk vanwege de uitdaging om voldoende personeel te vinden vanwege de krappe arbeidsmarkt. Bovendien zijn er ook komende jaren weer andere (bestuurlijke) ambities die tijd en aandacht vragen vanwege alle opgaven die de gemeente raken. Dat brengt het risico dat de ambities op inclusie en diversiteit ondersneeuwen.

We borgen de aandacht voor inclusie en diversiteit via de lijnsturing op alle niveau's. Doordat het opdrachtgeverschap bij de gemeentesecretaris / algemeen directeur ligt, ligt de ambtelijke afweging van alle gemeentebrede ambities op het juiste niveau. Daarnaast wordt via de P&C cyclus, de managementafspraken gestuurd op de aanpakken per organisatieonderdeel.

2. Diversiteit zonder inclusie

Diversiteit is beter te kwantificeren dan inclusie: we kunnen sturen op streefcijfers. Inclusie laat zich veel minder goed sturen en meten. Het risico is dat de tijd en aandacht teveel aan diversiteit wordt gegeven en te weinig aan inclusie. Wanneer we diversiteit realiseren zonder aan inclusie te werken, benutten we onvoldoende de expertise en kennis van alle medewerkers én lopen we het risico dat onze diverse instroom de organisatie weer verlaat doordat ze zich niet genoeg thuis voelen.

Daarom is de organisatiebrede borging van het werken aan inclusie essentieel. Inclusie is een integraal onderdeel van de organisatieontwikkeling. Doordat we een meerjarig programma inrichten, waarin we via het Utrechts sturingsmodel jaarlijks de aanpak monitoren en bijsturen, met betrokkenheid van medezeggenschap en medewerkers organiseren, doen we steeds wat nodig is voor de inclusieve organisatie.

Uitgave: Gemeente Utrecht, oktober 2023

Vormgeving: O₂ Communicatie