

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.
 - Concept behandelvoorraad commissie Bestuur 25 juni 2026
 - Lange Termijnagenda commissie Bestuur 25 juni 2026
- 3.1 Raadsvoorstel Toestemming wijziging Gemeenschappelijke Regeling BghU
 - Dossier 5358 voorblad
 - Raadsvoorstel Toestemming wijziging Gemeenschappelijke Regeling BghU
 - GR BghU 2027
 - Brief weging zienswijzen 30 april 2026 getekend
- 3.2 Raadsvoorstel wijziging Algemene Plaatselijke Verordening (APV) (volgt)
 - Memo t.a.v. Raadsvoorstel Algemene Plaatselijke Verordening (APV)
- 3.3 RIB: APV wijziging harddrugsverbod
 - Dossier 5384 voorblad
 - Memo t.a.v. Raadsvoorstel Algemene Plaatselijke Verordening (APV)
 - A17 Horizonclausule harddrugsverbod
 - Beantwoording SV2025 nr 41 Voor het harddrugsverbod is feitelijke informatie hard nodig
 - Beantwoording SV2026 nr 70 over Terughoudendheid met het beboeten van harddrugsgebruik
- 3.4 Raadsbrief voortgang aanpak Agenda tegen uitbuiting 2025
 - Dossier 5343 voorblad
 - Raadsbrief voortgang aanpak Agenda tegen uitbuiting 2025
 - Factsheet aanpak uitbuiting
- 3.5 Kranslegging door college bij Nakba-herdenking op het Damplein, bij het Verzetsmonument
 - Dossier 5385 voorblad
 - SV 2026 _ 089_ Kranslegging Verzetsmonument 15 mei (1)
- 3.6 Werkbezoek Zorg en Veiligheid
- 3.7 Werkbezoek Bewoners-organisaties, zelfbeheer en initiatieven

- 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 Bommel (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

Concept behandelvoorraad commissie Bestuur 25 juni 2026

	Titel	Soort	Ontvangen	Beleidsterrein	Beschrijving	In commissie	Behandelduur en - wijze
3.1	Raadsvoorstel Toestemming wijziging Gemeenschappe- lijke Regeling BghU	Raadsvoorstel	16-06-2026	Financiën	De Gemeenschappelijke Regeling Belastingssamenwerking gemeenten & hoogheemraadschap Utrecht (BghU) werkt aan een wijziging van de Gemeenschappelijke Regeling. Hierdoor wordt de gemeenschappelijke regeling aangepast van een bedrijfsvoeringsorganisatie naar een 'openbaar lichaam' met o.a. een Algemeen en een Dagelijks Bestuur. Dit is ter verbetering van de bestuurlijke aansturing, een duidelijke rolverdeling en meer nabijheid. De beoogde inwerkingtreding hiervan is per 1 januari 2027. Het wijzigen van een Gemeenschappelijke Regeling gaat in twee stappen. Eerder heeft de raad al een positieve zienswijze afgegeven; op basis van alle reacties van de deelnemende organisaties volgt nu het definitieve verzoek tot instemming met de wijziging.	17 september 2026	15 min

Concept behandelvoorraad commissie Bestuur 25 juni 2026

	Titel	Soort	Ontvangen	Beleidssterrein	Beschrijving	In commissie	Behandelduur en - wijze
3.2	Raadsvoorstel wijziging Algemene Plaatselijke Verordening (APV)	Raadsvoorstel	16 juni 2026	Openbare Orde en Veiligheid	<p>De Algemene Plaatselijke Verordening (APV) van Utrecht wordt in beginsel eenmaal per jaar geactualiseerd. De meest recente partiële herziening dateert van februari 2025. In de a.s. herziening van de APV komen onder andere het opheffen van het verbod op buiten slapen en het verbod op het gebruik van harddrugs in de openbare ruimte aan orde.</p> <p>De tijdelijke bepaling die het gebruik van harddrugs in de openbare ruimte verbiedt loopt af op 1 november 2026 en is na één jaar geëvalueerd. Met de partiële APV-herziening 2026 wordt aan uw raad voorgesteld om een blijvend verbod op gebruik van harddrugs in de openbare ruimte in de APV op te nemen.</p> <p>De commissie heeft van de burgemeester een memorandum ontvangen met het verzoek het raadsvoorstel in september te agenderen voor bespreking, zodat tijdige besluitvorming kan plaatsvinden in de raad. De verwachting is dat het raadsvoorstel, inclusief de evaluatie, nog voor het zomerreces aan u wordt verzonden.</p>	24 september 2026	180 minuten

Concept behandelvoorraad commissie Bestuur 25 juni 2026

	Titel	Soort	Ontvangen	Beleidssterrein	Beschrijving	In commissie	Behandelduur en - wijze
3.3	RIB: APV wijziging harddrugsverbod	Raadsinformatie-bijeenkomst Geagendeerd door 1. Partij voor de Dieren 2. BIJ1 3. VOLT 4. D66 5. Student & Starter 6. UtrechtNu! 7. ChristenUnie	17-06-2026	Openbare orde en Veiligheid	<p>In 2025 heeft de raad gesproken over het harddrugsverbod in openbare ruimte en deze is toen aangenomen, met een horizonsclausule waardoor het verbod in november 2026 vervalt. Het college wil deze nu permanent maken en komt nog met een evaluatie.</p> <p>Het doel van de RIB is om ambtelijke toelichting te krijgen op de evaluatie en om een reactie te krijgen van betrokken partijen in de stad. Opvolgend aan de RIB zal naar verwachting op 24 september het onderwerp aan bod komen in de commissie en 1 oktober in de raad.</p>	24 september 2026 (zie hierboven)	10 september 2026 (RIB-avond Bestuur) 60 min

Concept behandelvoorraad commissie Bestuur 25 juni 2026

	Titel	Soort	Ontvangen	Beleidssterrein	Beschrijving	In commissie	Behandelduur en - wijze
3.4	Raadsbrief voortgang aanpak Agenda tegen uitbuiting 2025	Agendering 1. ChristenUnie 2. VVD 3. GroenLinks-PvdA 4. Student en Starter 5. CDA 6. Denk 7. D66 8. EenUtrecht 9. Partij voor de Dieren 10. Bij1 11. VOLT	4 juni 2026	Openbare Orde en Veiligheid	<p>De agenderende partijen willen aan de hand van de voortgangsrapportage met de burgemeester in gesprek over de aanpak van mensenhandel in Utrecht. Mensenhandel is een ingrijpende en mensonterende vorm van criminaliteit die zich in onze gemeente afspeelt. De seksuele, criminele en arbeidsuitbuiting vinden vaak plaats buiten het gezichtsveld van de inwoners.</p> <p>De fracties willen in gesprek over de voortgang van de aanpak van deze vorm van criminaliteit, over de samenwerking met maatschappelijke partners, over de gestelde prioriteiten en over bewustwordingscampagne. De huidige agenda loopt tot 2026. De agenderende fracties willen daarom ook in gesprek over de nieuwe Agenda tegen Uitbuiting 2027-2030.</p>	17 september 2026	90 min

Concept behandelvoorraad commissie Bestuur 25 juni 2026

	Titel	Soort	Ontvangen	Beleidssterrein	Beschrijving	In commissie	Behandelduur en - wijze
3.5	Kranslegging door college bij Nakba-herdenking op het Domplein bij het Verzetsmonument	Agendering Geagendeerd door: 1. JA21 2. Utrecht Solidair 3. VVD 4. UtrechtNu! 5. CDA 6. Forum voor Democratie 7. ChristenUnie 8. Bij1 9. Student & Starter 10. D66 11. GroenLinks-PvdA 12. Denk 13. Partij voor de Dieren	17-06-2026	Openbare Orde en Veiligheid	<p>Op 15 mei 2026 hebben de burgemeester en wethouder Voortman namens het voltallige college een krans gelegd tijdens de Nakba-herdenking op het Domplein, bij het Verzetsmonument. Deze officiële deelname heeft in de stad en daarbuiten tot veel maatschappelijke en politieke discussie geleid. Daarbij zijn vragen ontstaan over de bestuurlijke afwegingen die aan deze aanwezigheid ten grondslag lagen, de keuze van locatie en context, de wijze waarop is omgegaan met het Verzetsmonument, en de betekenis van deelname door het college aan een herdenking met een politiek en internationaal beladen karakter. Juist omdat hier namens het voltallige college is opgetreden, en dit in de buitenwereld mede wordt gezien als een openbare en institutionele uiting van het gemeentebestuur, is het van belang dat de gemeenteraad hierover met het college in debat kan gaan.</p> <p>De fracties van CDA en ChristenUnie vinden het pijnlijk dat de Nakba herdenking is ontsierd door de verwijdering kransen voor de 4 mei herdenking. Zij hebben daarnaast vragen bij de afweging die het college heeft gemaakt om met zowel de burgemeester als wethouder vertegenwoordigd te zijn. Genoemde fracties willen ook spreken over de relatie tussen organisatoren en een eerder verstoring van de gemeenteraad.</p> <p>De fracties van Bij1, Student & Starter, D66, GL-PvdA, Denk en Partij voor de Dieren bespreken graag hoe de Nakba-herdenking ieder jaar op een vaste manier vormgegeven kan worden, waardoor protocollen duidelijk zijn en de ongelukkige situatie met de kransen, die ook wij betreuren, voorkomen wordt.</p>	17 september 2026	120 min

Concept behandelvoorraad commissie Bestuur 25 juni 2026

	Titel	Soort	Ontvangen	Beleidsterrein	Beschrijving	In commissie	Behandelduur en - wijze
3.6	Zorg en Veiligheid	Werkbezoek	-	Openbare Orde en Veiligheid	<p>Aan het begin van deze raadsperiode heeft de commissie Bestuur gesproken over het te volgen inwerkprogramma, bestaande uit een aantal werkbezoeken en technische sessie over verschillende beleidsterreinen uit de commissie.</p> <p>Voor het thema veiligheid en zorg zal meegekeken worden met het <i>eropaf-team</i>. Het Eropaf-team verzorgt o.a. toeleiding naar zorg door samenwerking van professionals uit GGZ, verslavingszorg, sociaal domein en sociaal medische zorg. Zo kan de commissie een goed beeld krijgen van wat het Eropaf-team doet, hoe essentieel de nauwe samenwerking is met de veiligheidspartners en voor welke ingewikkelde taken zij samen staan. Daarnaast zal in deze module inzicht worden gegeven in de aanpak van overlastgevende criminele vreemdelingen.</p>	-	17 september 2026 19:00 – 21:30

Concept behandelvoorraad commissie Bestuur 25 juni 2026

	Titel	Soort	Ontvangen	Beleidssterrein	Beschrijving	In commissie	Behandelduur en - wijze
3.7	Bewoners-organisaties, zelfbeheer en initiatieven	Werkbezoek	-	Samen Stad Maken	<p>Aan het begin van deze raadsperiode heeft de commissie Bestuur gesproken over het te volgen inwerkprogramma, bestaande uit een aantal werkbezoeken en technische sessie over verschillende beleidsterreinen uit de commissie.</p> <p>Dit werkbezoek start met een technische uitleg over het participatiebeleid (Samen Stad Maken) en hoe de gemeente hier invulling aangeeft. Vervolgens volgt een gesprek over participatie in de praktijk, rollen en verantwoordelijkheden van raad, college en ambtelijke organisatie.</p> <p>Daarnaast staat een bezoek aan één of enkele initiatieven in de stad (zelfbeheer en/of bewonersorganisaties) op het programma.</p>	-	<p>24 september 2026</p> <p>19:15 – 21:30</p> <p>Dit bezoek wordt aansluitend op en gezamenlijk voor de advies-commissie Participatie georganiseerd.</p>

Concept behandelvoorraad commissie Bestuur 25 juni 2026

	Titel	Soort	Ontvangen	Beleidssterrein	Beschrijving	In commissie	Behandelduur en - wijze
	Reeds besloten: Agendering Overlast Nobelstraat	Agendering Geagendeerd door: 1. EenUtrecht 2. ChristenUnie 3. Volt	11-12-2025	Openbare Orde en veiligheid	<p>De agenderende fracties willen met elkaar en met de wethouder en/of burgemeester in gesprek over de recente wanhoopsbrief van bewoners met handtekeningen en zwartboek met meldingen over de overlast in de Nobelstraat en directe omgeving, november 2025.</p> <p>Het gaat dan vooral over vragen als:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hoe gaat het college reageren op de wanhoopsbrief en is dit aanleiding voor het aanpassen van beleid en/of toezicht? 2. Is college bereid de afspraak om de horeca niet uit te breiden op de Nobelstraat te verlengen? 3. Eerder heeft het college aangegeven dat de aangenomen motie 'Op weg naar een levendige en leefbare Nobelstraat' niet kon worden uitgevoerd, maar moet nu naar aanleiding van deze wanhoopsbrief niet een tweede poging worden gedaan? 	Q4 2026, exacte datum nader te bepalen	Agendeerder neemt t.z.t. het initiatief om een RIB over dit onderwerp te agenderen. Het commissie-debat kan vervolgens plaatsvinden in een daaropvolgende commissie Bestuur.

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
Zienswijze kadernota 2028 VRU (Veiligheidsregio Utrecht)	Openbare Orde en Veilig- heid	Burgeme- ester Dijksma	2026 Q4	10-03- 2027		2027 Q1	2027 Q1	2027 Q1			
Zienswijze kadernota 2027 VRU (Veiligheidsregio Utrecht)	Openbare Orde en Veilig- heid	Burgeme- ester Dijksma	2026 Q1	03-03- 2026		2026 Q1	2026 Q1	2026 Q1			
Voorjaarsnota 2026	Financiën	Wethoud- er Schilder- man	2026 Q2		19-03- 2026				Aangeboden		
Verordeningen 2027 (lokale heffingen)	Financiën	Wethoud- er Schilder- man	2026 Q3								
Verordening Stedelijke Onderscheidingen	Bestuur- lijke zaken	Burgeme- ester Dijksma	2026 Q2			2026 Q2	2026 Q2				
Veiligheidsregio Utrecht (VRU) zienswijze ontwerpbegroting	Openbare Orde en Veilig- heid	Burgeme- ester Dijksma	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 Dijksema	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.	

Commissie Bestuur

Dossiernummer 5358
Vergaderdatum 25 juni 2026
Agendapunt 3.1
Titel Raadsvoorstel Toestemming wijziging
Gemeenschappelijke Regeling BghU

Geagendeerd	Vergaderdatum
Commissie Bestuur	25 juni 2026

Voorstel aan de gemeenteraad

Toestemming wijziging Gemeenschappelijke Regeling Belastingsamenwerking gemeenten & hoogheemraadschap Utrecht (BghU)

Beleidsveld	Financiën
Organisatieonderdeel	Bedrijfsvoerings- en Strategienetwerk
Kenmerk	34186323
Vergaderdatum Raad	Volgt
Referendabel	Nee, artikel 1:2 lid 2 onder i Verordening raadgevend referendum
Geheim	Nee

Het college van burgemeester en wethouders stelt de raad voor te besluiten:

1. Het college toestemming te verlenen voor het wijzigen van de Gemeenschappelijke Regeling Belastingsamenwerking gemeenten & hoogheemraadschap Utrecht conform bijgevoegd voorgenomen Wijzigingsbesluit Gemeenschappelijke Regeling Belastingsamenwerking gemeenten & hoogheemraadschap Utrecht 2027, met als belangrijkste wijzigingen:
 - a. de omvorming naar een openbaar lichaam met een tweeledige bestuursstructuur (Algemeen en Dagelijks Bestuur),
 - b. het aanwijzen van Utrecht en HDSR als vaste leden van het Dagelijks Bestuur; en
 - c. het aanpassen van de stemverhoudingen.

Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris,

de burgemeester,

Samenvatting

De Gemeenschappelijke Regeling Belastingssamenwerking gemeenten & hoogheemraadschap Utrecht (BghU) werkt aan een wijziging van de Gemeenschappelijke Regeling. Hierdoor wordt de gemeenschappelijke regeling aangepast van een bedrijfsvoeringsorganisatie naar een openbaar lichaam met een nieuwe bestuursstructuur. Dit is ter verbetering van de bestuurlijke aansturing, een duidelijke rolverdeling en meer nabijheid. De beoogde inwerkingtreding hiervan is per 1 januari 2027.

Context

Aanleiding

Op 30 april 2026 is het voorstel voor wijziging van de Gemeenschappelijke Regeling Belastingssamenwerking gemeenten & hoogheemraadschap Utrecht aan het college van B&W aangeboden. Daarbij is het college gevraagd om uiterlijk 2 september 2026 te laten weten of wordt ingestemd met de wijziging van de Gemeenschappelijke Regeling.

De aanleiding voor de huidige wijziging is de behoefte om de bestuurlijke structuur en governance van de BghU te versterken, omdat de huidige vorm (bedrijfsvoeringsorganisatie) in de praktijk onvoldoende mogelijkheden biedt voor effectieve en structurele bestuurlijke sturing. Daarvoor moet de Gemeenschappelijke Regeling van de Belastingssamenwerking gemeenten & hoogheemraadschap Utrecht gewijzigd worden.

Voorgeschiedenis/proces

Het wijzigen van een Gemeenschappelijke Regeling gaat in twee stappen. Eerst vragen alle deelnemende colleges van B&W hun gemeenteraden om zienswijze op het ontwerpwijzigingsbesluit. Deze zienswijze neemt het college vervolgens mee in haar besluit om wel of niet in te stemmen met het ontwerpwijzigingsbesluit. Vervolgens stelt de Gemeenschappelijke Regeling een definitief wijzigingsbesluit op waar het college mee kan instemmen als zij toestemming hebben gekregen van de gemeenteraad.

De gemeenteraad van Utrecht heeft op [26 februari 2026](#) een zienswijze ingediend op het wijzigingsbesluit. Daarbij is [M101/2026](#) aangenomen, waarin het college wordt verzocht zich in te spannen voor het voorzitterschap in het Dagelijks Bestuur. De eerste inzet op het voorzitterschap heeft plaatsgevonden richting het opstellen van de gemeenschappelijke regeling van de Belastingssamenwerking gemeenten en hoogheemraadschap Utrecht. Conform de Wgr wordt een keuze voor het voorzitterschap gemaakt nadat de gemeenschappelijke regeling is vastgesteld en nadat het nieuwe bestuur van de Belastingssamenwerking gemeenten en hoogheemraadschap Utrecht is gevormd. Op dat moment wijst het Algemeen Bestuur een voorzitter aan. Zoals de motie opdraagt, zullen we ons er dan verder voor inzetten dat Utrecht de rol van voorzitter kan vervullen en zullen we richting uw raad over de uitkomst hiervan rapporteren.

Op basis van de reacties en zienswijzen van alle deelnemende partijen op het ontwerp Wijzigingsbesluit Gemeenschappelijke Regeling Belastingssamenwerking gemeenten & hoogheemraadschap Utrecht, is het voorgenomen wijzigingsbesluit niet gewijzigd. De aangepaste tekst voldoet aan de specifieke eisen die de Wgr stelt aan openbare lichamen (bijvoorbeeld de eis dat er een DB, een AB en een voorzitter moeten zijn en hoe elk bestuursorgaan moet worden samengesteld en aangewezen). Daarmee is het voorgenomen wijzigingsbesluit niet in strijd met het recht of met het algemeen belang.

Het college kan zich vinden in de voorgestelde wijziging van de Gemeenschappelijke Regeling Belastingssamenwerking gemeenten & hoogheemraadschap Utrecht en vraagt met dit voorstel om toestemming van de gemeenteraad.

Juridische context

Conform artikel 50, lid 3 van de Gemeenschappelijke Regeling Belastingssamenwerking gemeenten & hoogheemraadschap Utrecht stelt het algemeen bestuur aan alle deelnemers voor om de Gemeenschappelijke Regeling Belastingssamenwerking gemeenten & hoogheemraadschap Utrecht te wijzigen. Voor wijziging van een Gemeenschappelijke Regeling heeft het college op grond van artikel 1, vierde en vijfde lid, Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) toestemming nodig van de raad.

Gedeeltelijke toestemming of het amenderen van het wijzigingsbesluit zijn niet mogelijk. Ook het verbinden van voorwaarden aan de toestemming is niet mogelijk. De raad beslist uitsluitend over de vraag of toestemming wordt verleend of niet. Volgens de Wgr kan de raad deze toestemming alleen weigeren op grond van strijd met het recht of strijd met het algemeen belang.

Beslistermijn

Belastingsamenwerking gemeenten & hoogheemraadschap Utrecht heeft verzocht om uiterlijk 2 september 2026 kenbaar te maken of de gemeente Utrecht instemt met de voorgenomen wijziging van de Gemeenschappelijke Regeling Belastingsamenwerking gemeenten & hoogheemraadschap Utrecht. In afstemming met BghU zullen een aantal gemeenten, waaronder de gemeente Utrecht, de besluitvorming op een later moment aanleveren. Voor inwerkingtreding van de wijziging is instemming van alle deelnemende partijen vereist.

Beoogd effect

Na doorvoering van de voorgestelde wijzigingen uit het voorgenomen Wijzigingsbesluit ontstaat een versterkte governance met meer bestuurlijke nabijheid, een duidelijke rolverdeling tussen opdrachtgever en eigenaar en een effectievere en structurele bestuurlijke sturing van de BghU.

Eerdere besluitvorming en informatievoorziening aan de raad

- De raad heeft op 26 februari 2026 een positieve zienswijze over de ontwerpwijziging van Gemeenschappelijke Regeling ingediend bij het college: [Raadsvoorstel Zienswijze Wijzigingsbesluit gemeenschappelijke regeling BghU Utrecht](#).

Beslispunten, Argumenten en Kanttekeningen/Risico's

Beslispunt	
1	<p>Het college toestemming te verlenen voor het wijzigen van de Gemeenschappelijke Regeling Belastingsamenwerking gemeenten & hoogheemraadschap Utrecht conform bijgevoegd voorgenomen Wijzigingsbesluit Gemeenschappelijke Regeling Belastingsamenwerking gemeenten & hoogheemraadschap Utrecht 2027, met als belangrijkste wijzigingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. de omvorming naar een openbaar lichaam met een tweeledige bestuursstructuur (Algemeen en Dagelijks Bestuur), b. het aanwijzen van Utrecht en HDSR als vaste leden van het Dagelijks Bestuur; en c. het aanpassen van de stemverhoudingen.
Argumenten	
1.1	<p>Er is geen strijd met het recht of met het algemeen belang.</p> <p>Voor wijziging van een Gemeenschappelijke Regeling heeft het college op grond van artikel 1, vierde en vijfde lid, Wet Gemeenschappelijke Regelingen (Wgr) toestemming nodig van de raad. Volgens de Wgr kan de raad deze toestemming alleen weigeren wegens strijd met het recht of het algemeen belang.</p> <p>De raad heeft op 26 februari 2026 een positieve zienswijze ingediend bij het college. Het college heeft deze zienswijze meegenomen in de reactie richting de Belastingsamenwerking gemeenten & hoogheemraadschap Utrecht.</p> <p>Het bestuur van de BghU heeft de zienswijze van de gemeente Utrecht grotendeels overgenomen. De belangrijkste aandachtspunten ten aanzien van governance, rolverdeling, bestuurlijke nabijheid en stemverhoudingen zijn verwerkt in het voorgenomen wijzigingsbesluit.</p> <p>In reactie op de M101/2026 is het voorstel om het voorzitterschap niet structureel te beleggen bij een deelnemer. In plaats daarvan is gekozen om het</p>

	<p>voorzitterschap te laten aanwijzen door het Algemeen bestuur (artikel 18), zodat dit per bestuursperiode, op basis van actuele verhoudingen, expertise en draagvlak, kan worden ingevuld. Daarmee blijft het mogelijk dat de gemeente Utrecht alsnog het voorzitterschap bekleedt, zonder dat er sprake is van een vooraf vastgelegde dominante positie. Zo wordt zowel bestuurlijke flexibiliteit als een evenwichtige samenwerking tussen de deelnemers gewaarborgd.</p> <p>Het college kan zich vinden in de aangepaste Regeling en heeft hiermee in principe ingestemd om de volgende redenen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De omvorming naar een openbaar lichaam versterkt de governance door een heldere scheiding tussen het Algemeen Bestuur en het Dagelijks Bestuur, waardoor verantwoordelijkheden duidelijker zijn belegd en sturing effectiever wordt. De gemeente Utrecht neemt als vast lid deel aan het Dagelijks Bestuur en staat daardoor dichter op de uitvoering. - De rolverdeling tussen kaderstelling (Algemeen Bestuur) en uitvoering (Dagelijks Bestuur) wordt hiermee verduidelijkt, wat de transparantie en onderlinge aanspreekbaarheid vergroot. - De positie van Utrecht blijft geborgd door vaste vertegenwoordiging in het Dagelijks Bestuur en stemweging op basis van financiële bijdrage, waardoor Utrecht relatief de zwaarste stem behoudt. <p>De aangepaste tekst voldoet aan de specifieke eisen die de Wgr stelt aan openbare lichamen (bijvoorbeeld de eis dat er een DB, een AB en een voorzitter moeten zijn en hoe elk bestuursorgaan moet worden samengesteld en aangewezen). Daarmee is het voorgenomen wijzigingsbesluit niet in strijd met het recht of met het algemeen belang.</p>

Financiën

Dit voorstel heeft geen financiële consequenties voor de gemeente. De omzetting van een bedrijfsvoeringsorganisatie naar een openbaar lichaam leidt niet tot een stijging van de bijdragen van de deelnemers. De hiermee samenhangende kosten worden volledig opgevangen binnen de bestaande begroting van de BghU.

Vervolg

Na toestemming van de raad kan het college een definitief besluit nemen om in te stemmen met de wijziging van de Gemeenschappelijke Regeling Belastingssamenwerking gemeenten & hoogheemraadschap Utrecht. De wijziging van de Gemeenschappelijke Regeling komt tot stand indien alle deelnemers hebben ingestemd met het voorgenomen wijzigingsbesluit.

Samen stad maken

‘Gemeente aan zet’ is van toepassing, er is niet samengewerkt met Utrechters voor dit voorstel.

Communicatie

De Gemeenschappelijke Regeling Belastingssamenwerking gemeenten & hoogheemraadschap Utrecht wordt door het college geïnformeerd over de besluitvorming. De gewijzigde Gemeenschappelijke Regeling wordt de gemeente gepubliceerd waarin de betreffende organisatie is gevestigd. In dit geval zal de gemeente Utrecht de gewijzigde gemeenschappelijke regeling publiceren op overheid.nl.

(Niet)Referendabel

Dit raadsbesluit is niet referendabel op grond van de Verordening raadgevend referendum gemeente Utrecht, omdat het een raadsbesluit betreft over stukken van een Gemeenschappelijke Regeling (artikel 1:2, tweede lid onder i van de Verordening raadgevend referendum gemeente Utrecht).

Bijlagen

Bijlagen besluitvorming

- Gemeenschappelijke regeling Belastingssamenwerking gemeenten en hoogheemraadschap Utrecht 2027

Bijlagen informatief

- Brief Weging zienswijzen GR BghU

Gemeenschappelijke regeling Belastingsamenwerking gemeenten en hoogheemraadschap Utrecht 2027

Intitulé

Gemeenschappelijke regeling Belastingsamenwerking gemeenten en hoogheemraadschap Utrecht 2027

De colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Bunnik, De Bilt, Houten, Lopik, Nieuwegein, Stichtse Vecht, Utrecht, Utrechtse Heuvelrug en Zeist en het college van dijkgraaf en hoogheemraden van het waterschap Hoogheemraadschap De Stichtse Rijnlanden,

Overwegende dat:

de samenwerking voor alle deelnemers bijdraagt aan de kwaliteit van het innen van belastingen en deze kwaliteit ook voor inwoners en bedrijven herkenbaar gaat zijn;

door de veranderende omgeving van belastingen een grotere bestuurlijke nabijheid en duidelijker rol- en taakverdeling tussen bestuurlijk opdrachtgever en opdrachtnemer gewenst is dan mogelijk is in een bedrijfsvoeringsorganisatie;

heldere rol- en taakverdeling bijdraagt aan borging van de verbeterpunten uit evaluaties en onderzoeken;

met de gewenste omvorming van de bedrijfsvoeringsorganisatie tot openbaar lichaam het noodzakelijk is om de gemeenschappelijke regeling 2020 aan te passen;

het uit overwegingen van kwaliteit, continuïteit en efficiency gewenst is om hun samenwerking bij de beleidsvoorbereiding, heffing en invordering van waterschapsbelastingen en gemeentelijke belastingen, alsmede bij de uitvoering van de Wet waardering onroerende zaken en het beheer en de uitvoering van vastgoedinformatie vorm te geven op basis van een gemeenschappelijke regeling;

de colleges van burgemeester en wethouders en het college van dijkgraaf en hoogheemraden van hun raden onderscheidenlijk hun algemeen bestuur van HDSR daartoe de vereiste toestemming hebben verkregen;

Gelet op

hoofdstuk V van de Wet gemeenschappelijke regelingen;

artikel 232, vierde lid, van de Gemeentewet;

artikel 124, vijfde lid, van de Waterschapswet;

artikel 30, achtste lid, van de Wet waardering onroerende zaken,

en titel 10.1 van de Algemene wet bestuursrecht

Besluiten

Tot het wijzigen van de gemeenschappelijke regeling Belastingsamenwerking gemeenten en hoogheemraadschap Utrecht 2020, zodat deze als volgt komt te luiden:

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

Artikel 1: Begripsbepalingen

In deze gemeenschappelijke regeling wordt verstaan onder:

- a. Algemeen Bestuur: het Algemeen Bestuur van de BghU;
- b. ambtenaar van het samenwerkingsverband: de door het Dagelijks Bestuur aangewezen ambtenaar van het samenwerkingsverband, als bedoeld in artikel 232, vierde lid onder c, van de Gemeentewet respectievelijk artikel 124, vijfde lid onder c, van de Waterschapswet, bevoegd tot heffing of invordering van belastingen en tot uitvoering van de Wet waardering onroerende zaken;
- c. belastingdeurwaarder: de door het dagelijks bestuur aangewezen ambtenaar van het samenwerkingsverband als bedoeld in artikel 232, vierde lid onder d, van de Gemeentewet respectievelijk artikel 124, vijfde lid onder d, van de Waterschapswet, dan wel als een belastingdeurwaarder aangewezen gerechtsdeurwaarder, bedoeld in de Gerechtsdeurwaarderswet;
- d. belastingen: de gemeentebelastingen en de waterschapbelastingen;
- e. belastingverordening: de verordeningen van de deelnemers tot heffing en invordering van belasting als bedoeld in artikel 216 van de Gemeentewet en artikel 110 van de Waterschapswet;
- f. BghU: het openbaar lichaam Belastingsamenwerking gemeenten en hoogheemraadschap Utrecht;
- g. colleges: de colleges van burgemeester en wethouders van de deelnemende gemeenten, alsmede het college van dijkgraaf en hoogheemraden van het waterschap Hoogheemraadschap De Stichtse Rijnlanden;
- h. Dagelijks Bestuur: het Dagelijks Bestuur van de BghU;
- i. deelnemende gemeenten: de gemeenten Bunnik, De Bilt, Houten, Lopik, Nieuwegein, Stichtse Vecht, Utrecht, Utrechtse Heuvelrug en Zeist;
- j. deelnemers: de rechtspersonen waartoe de colleges behoren, als bedoeld in artikel 1:1, vierde lid, van de Algemene wet bestuursrecht;
- k. directeur: de door het Dagelijks Bestuur van het samenwerkingsverband benoemde secretaris, die tevens de bestuurder in de zin van Wet op de ondernemingsraden is;
- l. gedeputeerde staten: Gedeputeerde staten van Utrecht;
- m. gemeentelijke belastingen: de belastingen die de gemeente heft en waarvan de heffing en invordering op grond van artikel 30 of 31 is overgedragen aan het samenwerkingsverband;
- n. heffingsambtenaar: de door het Dagelijks Bestuur aangewezen ambtenaar van het samenwerkingsverband, als bedoeld in artikel 232, vierde lid onder a, van de Gemeentewet respectievelijk artikel 124, vijfde lid onder a, van de Waterschapswet, bevoegd tot heffing van belastingen en tot uitvoering van de Wet waardering onroerende zaken;
- o. invorderingsambtenaar: de door het Dagelijks Bestuur aangewezen ambtenaar van het samenwerkingsverband, als bedoeld in artikel 232, vierde lid onder b, van de Gemeentewet respectievelijk artikel 124, vijfde lid onder b, van de Waterschapswet, bevoegd tot invordering van belastingen;
- p. kwijtscheldingsregels: de door de vertegenwoordigende organen van de deelnemers vastgestelde regels als bedoeld in artikel 255, derde en vierde lid, van de Gemeentewet respectievelijk artikel 144, derde en vierde lid, van de Waterschapswet;
- q. nadere regels: nadere regels ter uitvoering van de Algemene wet inzake rijksbelastingen, van de Invorderingswet 1990 en van de belastingverordening;
- r. regeling: de Gemeenschappelijke regeling Belastingsamenwerking gemeenten en hoogheemraadschap Utrecht 2027;
- s. samenwerkingsverband: het openbaar lichaam Belastingsamenwerking gemeenten en hoogheemraadschap Utrecht;
- t. vertegenwoordigende organen: de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten en het algemeen bestuur van het waterschap Hoogheemraadschap De Stichtse Rijnlanden;
- u. Voorzitter: de Voorzitter van het bestuur van het openbaar lichaam, tevens Voorzitter van het Algemeen en Dagelijks Bestuur;
- v. waterschapsbelastingen: de belastingen die het waterschap Hoogheemraadschap De Stichtse Rijnlanden heft als bedoeld in artikel 113 van de Waterschapswet;
- w. Wgr: Wet gemeenschappelijke regelingen.

Artikel 2: Belang

In het kader van deze regeling worden de belangen van de deelnemers behartigd, elk voor zover het hun grondgebied en hun belangen betreft, op het gebied van:

- a. de heffing en invordering van belastingen;
- b. de uitvoering van de Wet waardering onroerende zaken, waaronder tevens wordt begrepen de administratie van vastgoedgegevens op basis van die wet en het verstrekken van vastgoedgegevens aan de deelnemers en derden, en
- c. basisadministraties en basisregistraties.

Artikel 3: Taken

1. Het college van dijkgraaf en hoogheemraden van het waterschap Hoogheemraadschap De Stichtse Rijnlanden draagt aan het Algemeen Bestuur van het samenwerkingsverband de bevoegdheid tot heffing en invordering van alle door het algemeen bestuur van het waterschap Hoogheemraadschap De Stichtse Rijnlanden ingestelde waterschapsbelastingen over, voor zover deze waterschapsbelastingen later niet zijn opgeheven.
2. De colleges van de deelnemende gemeenten dragen aan het Algemeen Bestuur van samenwerkingsverband over de bevoegdheid tot heffing en invordering van de volgende gemeentelijke belastingen, voor zover de betreffende belasting door de raad van die gemeente is ingesteld en niet later weer is opgeheven:
 - a. de onroerende-zaakbelasting, bedoeld in artikel 220 van de Gemeentewet;
 - b. de forensenbelasting, bedoeld in artikel 223 van de Gemeentewet;
 - c. de toeristenbelasting, bedoeld in artikel 224 van de Gemeentewet;
 - d. de hondenbelasting, bedoeld in artikel 226 van de Gemeentewet;
 - e. de precariobelasting, bedoeld in artikel 228 van de Gemeentewet;
 - f. de rioolheffing, bedoeld in artikel 228a van de Gemeentewet;
 - g. reinigingsrechten geheven krachtens artikel 229, eerste lid onder a en b, van de Gemeentewet;
 - h. de gemakkelikhedenretributie, bedoeld in artikel 229, eerste lid onder c, van de Gemeentewet;
 - i. de BIZ-bijdrage, bedoeld in artikel 1 van de Experimentenwet BI-zones, of bedoeld in artikel 1 van de Wet op de bedrijveninvesteringszones;
 - j. de afvalstoffenheffing, bedoeld in artikel 15.33 van de Wet milieubeheer en
 - k. de belastingen op roerende woon- en bedrijfsruimten, bedoeld in artikel 221 van de Gemeentewet
3. De colleges van de deelnemende gemeenten dragen aan het samenwerkingsverband over de uitvoering van de Wet waardering onroerende zaken.

Artikel 4: Additionele overdracht

1. Het college van een deelnemende gemeente kan de bevoegdheid tot heffing en invordering van andere gemeentelijke belastingen dan bedoeld in artikel 3 overdragen aan het samenwerkingsverband.
2. Het college van een deelnemende gemeente kan taken en bevoegdheden in het kader van basisadministraties of basisregistraties overdragen aan het samenwerkingsverband.
3. Het Dagelijks Bestuur neemt hetgeen dat op grond van de vorige leden is overgedragen, op in een register bij de gemeenschappelijke regeling en zendt deze ter kennisname aan de colleges en aan gedeputeerde staten, overeenkomstig het bepaalde in artikel 26, vierde lid, van de Wet gemeenschappelijke regelingen.

Artikel 5: Het openbaar lichaam

1. Er is een openbaar lichaam Belastingssamenwerking gemeenten en hoogheemraadschap Utrecht. Hierna te noemen BghU.
2. Het samenwerkingsverband is gevestigd te Utrecht.
3. Het gebied waarvoor deze regeling geldt omvat het grondgebied van de deelnemers.

Artikel 6: Bestuur

Het bestuur van de BghU bestaat uit:

- a. het Algemeen Bestuur;
- b. het Dagelijks Bestuur;
- c. de Voorzitter.

Hoofdstuk 2: Inrichting en samenstelling van het bestuur

Afdeling 1: Het Algemeen Bestuur

Artikel 7: Samenstelling

1. Aan het hoofd van de BghU staat het Algemeen Bestuur, bestaande uit tien leden.
2. Het college van dijkgraaf en hoogheemraden van het waterschap wijst uit zijn midden één lid voor het Algemeen Bestuur aan.
3. De colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten wijzen ieder uit hun midden één lid voor het Algemeen Bestuur aan.
4. De colleges wijzen ieder uit hun midden een plaatsvervanger aan die een lid bij verhindering vervangt.
5. De leden van het Algemeen Bestuur worden aangewezen voor de duur van de zittingsperiode van de colleges van de deelnemers.
6. Indien tussentijds binnen het Algemeen Bestuur een plaats vacant of beschikbaar komt, wijst het college van de deelnemer die het aangaat in zijn eerstvolgende vergadering, of, als dit niet mogelijk is, ten spoedigste daarna, een nieuw lid aan.
7. Hij die ter vervulling van een tussentijdse vacature als lid van het Algemeen Bestuur wordt benoemd, treedt af op het tijdstip waarop degene in wiens plaats hij is benoemd, zou hebben moeten aftreden.
8. Een lid van het Algemeen Bestuur kan te allen tijde ontslag nemen. Hij deelt zijn ontslag mee aan de deelnemer die het aangaat. De betreffende deelnemer doet mededeling van het ontslag aan het Algemeen Bestuur.
9. Een lid van het Algemeen Bestuur dat de hoedanigheid als lid van het college verliest, houdt ook op lid te zijn van het Algemeen Bestuur. Het lidmaatschap van het Algemeen Bestuur is onverenigbaar met de betrekking van ambtenaar aangesteld bij de BghU.
10. Met ambtenaar als bedoeld in het negende lid worden voor de toepassing van dit artikel gelijkgesteld zij die in dienst van de BghU werkzaam zijn op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, dan wel een overeenkomst van opdracht bij de BghU hebben.

Artikel 8: Stemverhouding en besluiten Algemeen Bestuur

1. Het Algemeen Bestuur vergadert en besluit slechts indien meer dan de helft van het aantal leden van het Algemeen Bestuur aanwezig is. Indien ingevolge de vorige zin de vergadering niet kan worden geopend, belegt de Voorzitter opnieuw een vergadering tegen een tijdstip dat ten minste vierentwintig uur na het bezorgen van een oproeping is gelegen.
2. Besluiten worden genomen met gewone meerderheid van stemmen, tenzij in deze regeling anders is bepaald. Als de stemmen staken, wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
3. Het aantal stemmen dat een lid in de vergadering kan uitbrengen, wordt bepaald door de bijdrage van de deelnemer. De bijdrage van een deelnemer wordt bepaald aan de hand van de in de begroting voor het betreffende jaar opgenomen bijdragen.
4. Hierbij geldt de volgende stemverdeling:
 - a. Een deelnemer met een bijdrage tot en met € 200.000 heeft 1 stem;
 - b. Een deelnemer met een bijdrage van € 200.001 tot en met € 500.000 heeft 2 stemmen;
 - c. Een deelnemer met een bijdrage van € 500.001 tot en met € 1.000.000 heeft 3 stemmen;
 - d. Een deelnemer met een bijdrage van € 1.000.001 tot en met € 2.000.000 heeft 4 stemmen;
 - e. Een deelnemer met een bijdrage van € 2.000.001 tot en met € 5.000.000 heeft 6 stemmen;
 - f. Een deelnemer met een bijdrage van meer dan € 5.000.001 heeft 10 stemmen;

Artikel 9: Vergaderingen van het Algemeen Bestuur

1. Het Algemeen Bestuur vergadert jaarlijks tenminste tweemaal en voorts zo vaak als de Voorzitter of het Dagelijks Bestuur dit nodig acht of tenminste twee leden dit, onder opgaaf van redenen, schriftelijk aan de Voorzitter verzoeken.
2. Het Algemeen Bestuur vergadert binnen twee weken na een conform het eerste lid ingediend verzoek.
3. De vergaderingen van het Algemeen Bestuur zijn in beginsel openbaar. De deuren worden gesloten wanneer twee van de aanwezige leden daarom verzoeken of de Voorzitter het nodig acht. Het Algemeen Bestuur beslist vervolgens of met gesloten deuren wordt vergaderd.

4. In een besloten vergadering van het Algemeen Bestuur worden geen besluiten genomen over:
 - a. de begroting, begrotingswijzigingen;
 - b. de jaarstukken;
 - c. invoeren, wijzigen of afschaffen retributies of andere heffingen;
 - d. vaststellen, wijzigen of intrekken van verordeningen;
 - e. benoeming en ontslag van leden van het Dagelijks Bestuur en bestuursorganen binnen de regeling;
 - f. het wijzigen, opheffen van deze regeling en de vaststelling van het liquidatieplan;
 - g. oprichten, wijzigingen, verlengen of opheffen van en de deelneming in gemeenschappelijke regelingen, stichtingen, maatschappen, vennootschappen, verenigingen, coöperaties;
 - h. toetreden tot en uittreden uit de regeling.
5. Met betrekking tot het opleggen van geheimhouding is artikel 23 jo. artikel 62 van de Wgr van overeenkomstige toepassing.
6. Ingezetenen van de gemeenten respectievelijk het waterschap en andere belanghebbenden kunnen via de reguliere procedures bij de colleges en de vertegenwoordigende organen betrokken worden bij de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van beleid.

Artikel 10: Reglement van orde

Het Algemeen Bestuur stelt voor zijn vergaderingen en andere werkzaamheden een reglement van orde vast. Dit reglement wordt ter kennis gebracht van de deelnemers.

Artikel 11: Bevoegdheden Algemeen Bestuur

1. Aan het Algemeen Bestuur komen in het kader van deze regeling alle bevoegdheden toe, die niet aan een ander orgaan zijn opgedragen of overgedragen. Het Algemeen Bestuur kan bevoegdheden aan het Dagelijks Bestuur mandateren, tenzij de aard van de bevoegdheid zich hiertegen verzet.
2. Het Algemeen Bestuur is bevoegd tot de oprichting van en de deelneming in stichtingen, maatschappen, vennootschappen, verenigingen, coöperaties en onderlinge waarborgmaatschappijen, indien dit in het bijzonder aangewezen moet worden geacht voor de behartiging van het daarmee te dienen openbaar belang. Een besluit tot oprichting of deelname wordt niet genomen dan nadat de vertegenwoordigende organen een ontwerpbesluit is toegezonden en in de gelegenheid zijn gesteld hun wensen en bedenkingen kenbaar te maken aan het Algemeen Bestuur.
3. Het Algemeen Bestuur kan commissies van advies (als bedoeld in artikel 24 Wgr) en commissies ter behartiging van bepaalde belangen (als bedoeld in artikel 25 Wgr) instellen. Het Algemeen Bestuur bepaalt daarbij welke bevoegdheden aan de commissies worden toegekend en op welke wijze deze worden samengesteld.
4. De volgende bevoegdheden van het Algemeen Bestuur zijn niet op- of overdraagbaar:
 - a. het aanwijzen van de Voorzitter, plaatsvervangend Voorzitter en leden van het Dagelijks Bestuur;
 - b. het vaststellen van de begroting, respectievelijk begrotingswijzigingen en de jaarstukken;
 - c. het vaststellen van een reglement van orde;
 - d. het vaststellen van verdeelsleutels en Bijdrageregeling, de Financiële verordening en de Controle verordening;
 - e. het vaststellen van de verordening voor de behandeling van klachten als bedoeld in hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht;
 - f. het instellen van commissies als bedoeld in artikel 24, 24a en 25 van de Wgr.

Artikel 12: Ontslag

Het college van de deelnemer kan het door hem in het Algemeen Bestuur aangewezen lid te allen tijde ontslaan wanneer dit lid het vertrouwen van het betreffende college niet langer bezit.

Afdeling 2: Dagelijks Bestuur

Artikel 13: Samenstelling

1. Het Dagelijks Bestuur bestaat uit maximaal vier leden, waarbij het Dagelijks Bestuur niet meer dan de helft van de stemmen in het Algemeen Bestuur mag vertegenwoordigen.
2. De Voorzitter en de overige leden van het Dagelijks Bestuur worden door en uit het midden van het Algemeen Bestuur gekozen. Als leden van het Dagelijks Bestuur worden in ieder geval aangewezen de leden van het Algemeen Bestuur namens HDSR en de gemeente Utrecht.
3. Het lidmaatschap van een lid van het Dagelijks Bestuur eindigt, zodra men ophoudt lid te zijn van het Algemeen Bestuur.
4. Een lid van het Dagelijks Bestuur, waaronder de Voorzitter, kan door het Algemeen Bestuur worden ontslagen, indien dit lid het vertrouwen van het Algemeen Bestuur niet meer bezit.
5. Een lid van het Dagelijks Bestuur kan te allen tijde ontslag nemen. Hij doet hiervan mededeling aan het Algemeen Bestuur. Een lid dat ontslag heeft genomen blijft zijn functie waarnemen totdat in zijn opvolging is voorzien.
6. Indien tussentijds een plaats in het Dagelijks Bestuur beschikbaar komt, kiest het Algemeen Bestuur zo spoedig mogelijk een nieuw lid van het Dagelijks Bestuur.
7. Gaat het openvallen van een plaats in het Dagelijks Bestuur gepaard met het openvallen van een plaats in het Algemeen Bestuur, dan wordt het kiezen van een nieuw lid van het Dagelijks Bestuur uitgesteld totdat de opengevallen plaats in het Algemeen Bestuur is bezet.

Artikel 14: Vergaderingen van het Dagelijks Bestuur

1. Het Dagelijks Bestuur vergadert tenminste viermaal per jaar en voorts zo dikwijls als de Voorzitter dit nodig acht of een lid van het Dagelijks Bestuur daarom verzoekt.
2. In de vergaderingen van het Dagelijks Bestuur kan slechts worden beraadslaagd en besloten indien tenminste twee leden aanwezig zijn.
3. Indien het vereiste aantal leden niet aanwezig is, belegt de Voorzitter een nieuwe vergadering.
4. De leden van het Dagelijks Bestuur hebben ieder één stem. Besluiten worden bij gewone meerderheid van stemmen genomen.
5. Indien de stemmen staken wordt het besluitpunt in een volgende vergadering opnieuw in stemming gebracht. Staken ook dan de stemmen, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
6. De vergaderingen van het Dagelijks Bestuur zijn niet openbaar, voor zover het Dagelijks Bestuur niet anders heeft bepaald.
7. Het Dagelijks Bestuur stelt een reglement van orde voor zijn vergadering vast. Dit reglement wordt ter kennis gebracht van het Algemeen Bestuur.

Artikel 15: Algemene taken van het Dagelijks Bestuur

1. Het Dagelijks Bestuur is belast met het dagelijkse bestuur van de BghU, tenzij de Voorzitter bij of krachtens de Wgr of krachtens deze gemeenschappelijke regeling daarmee is belast.
2. Het Dagelijks Bestuur is belast met de voorbereiding van al hetgeen in de vergadering van het Algemeen Bestuur ter overweging en besluitvorming moet worden gebracht.
3. Het Dagelijks Bestuur is belast met de uitvoering van de besluiten van het Algemeen Bestuur, tenzij de Voorzitter daarmee krachtens deze gemeenschappelijke regeling is belast.

Artikel 16: Specifieke taken van het Dagelijks Bestuur

Het Dagelijks Bestuur is in ieder geval belast met:

- a. de organisatorische inrichting en de bedrijfsvoering van de BghU en de personele aangelegenheden;
- b. het beheer van de inkomsten, uitgaven en het vermogen van de BghU;
- c. de zorg, voor zover niet aan anderen opgedragen, voor de controle op het geldelijk beheer en boekhouding;
- d. het houden van toezicht op de uitoefening van de bevoegdheden door de heffingsambtenaar, de invorderingsambtenaar, de ambtenaar van de BghU en de belastingdeurwaarder;
- e. de behartiging van de belangen van de BghU bij andere overheden, instellingen, diensten of personen, waarmee contact voor de BghU van belang is;
- f. het beheer van een register met de belastingverordeningen en de kwijtscheldingsregels die de BghU voor de deelnemers uitvoert.

Artikel 17: Bevoegdheden van het Dagelijks Bestuur

Het Dagelijks Bestuur is in ieder geval bevoegd tot:

- a. het nemen van conservatoire maatregelen;
- b. het voeren van rechtsgedingen en het instellen van beroep;
- c. benoeming, schorsing en ontslag van de directeur en het personeel van de BghU;
- d. het regelen van de rechtspositie en de arbeidsvoorwaarden van de directeur en het personeel van de BghU;
- e. uitoefening van de bevoegdheden en de verplichtingen die bij of krachtens de Algemene wet inzake rijksbelastingen (AWR), de Invorderingswet 1990, de Kostenwet invordering rijksbelastingen, de Gemeentewet, de Waterschapswet, de Waterwet, de Wet milieubeheer en de Wet waardering onroerende zaken (Wet WOZ) zijn toegekend aan de Minister van Financiën het bestuur van 's-Rijksbelastingdienst en de directeur respectievelijk het Dagelijks Bestuur of het college van burgemeester en wethouders van de deelnemers;
- f. de aanwijzing van een of meer ambtenaren van BghU als heffingsambtenaar en als invorderingsambtenaar;
- g. de aanwijzing van een of meer ambtenaren van BghU of een gerechtsdeurwaarder als belastingdeurwaarder;
- h. het aanwijzen van een of meer ambtenaren van BghU als ambtenaar als bedoeld in artikel 1, sub b, van deze regeling;
- i. het vaststellen van instructies en beleidsregels voor de heffingsambtenaar, de invorderingsambtenaar, de ambtenaar van BghU en de belastingdeurwaarder voor de uitoefening van hun bevoegdheden;
- j. het stellen van beleidsregels en nadere regels met betrekking tot de heffing en de invordering van de belastingen;
- k. het geheel of gedeeltelijk oninbaar verklaren van de belastingen;
- l. het besluiten tot het aanbesteden van leveringen en diensten;
- m. het besluiten tot privaatrechtelijke rechtshandelingen van BghU, waaronder mede begrepen het sluiten van dienstverleningsovereenkomsten;
- n. het doen van aangifte van strafbare feiten, waarvan het kennis heeft genomen.

Afdeling 3: Voorzitter

Artikel 18: Aanwijzing Voorzitter

1. Het Algemeen Bestuur wijst uit zijn midden de Voorzitter aan.
2. Uit de leden van het Dagelijks Bestuur wordt een plaatsvervangend Voorzitter aangewezen door het Algemeen Bestuur.
3. Het Algemeen Bestuur kan de Voorzitter of de plaatsvervangend Voorzitter ontslaan.

Artikel 19: Taken en bevoegdheden Voorzitter

1. De Voorzitter is belast met de leiding van de vergaderingen van het Algemeen Bestuur en het Dagelijks Bestuur van BghU.
2. De Voorzitter tekent de stukken die van het Algemeen Bestuur en het Dagelijks Bestuur uitgaan.
3. De Voorzitter vertegenwoordigt BghU in en buiten rechte. De Voorzitter kan deze vertegenwoordiging met instemming van het Dagelijks Bestuur aan een door deze aan te wijzen gemachtigde opdragen.
4. Indien de Voorzitter behoort tot het bestuur van een deelnemer die partij is bij een geding waarbij BghU is betrokken, oefent de plaatsvervangend Voorzitter met betrekking tot dat geding de in het derde lid van dit artikel genoemde bevoegdheid uit.
5. Indien ook de deelnemer van welks bestuur de plaatsvervangend Voorzitter deel uitmaakt bij het in het vierde lid van dit artikel bedoelde geding betrokken is, wordt een ander lid van het Dagelijks Bestuur gemandateerd om BghU met betrekking tot dat geding te vertegenwoordigen.

Afdeling 4: Verantwoording en Inlichtingen

Artikel 20: Informatieplicht en verantwoordingsplicht

1. De leden van het Dagelijks Bestuur zijn, samen en ieder afzonderlijk, aan het Algemeen Bestuur verantwoording verschuldigd voor het door hen gevoerde bestuur.
2. Zij geven ongevraagd aan het Algemeen Bestuur alle informatie die voor een juiste beoordeling van het door het Dagelijks Bestuur te voeren en gevoerde bestuur nodig is.
3. Zij geven samen, dan wel afzonderlijk, aan het Algemeen Bestuur, wanneer dit bestuur of een of meer leden daarvan hierom verzoeken, alle gevraagde inlichtingen.
4. Het eerste tot en met het derde lid zijn van overeenkomstige toepassing op de Voorzitter voor het door hem gevoerde bestuur.

Artikel 21: Informatieverstrekking door het Algemeen en Dagelijks Bestuur en de Voorzitter

1. Het Algemeen Bestuur geeft aan de vertegenwoordigende organen ongevraagd alle informatie die voor een juiste beoordeling van het door het bestuur gevoerde en te voeren beleid nodig is.
2. Het Algemeen Bestuur verstrekt aan de vertegenwoordigende organen alle inlichtingen die door een of meer leden van de vertegenwoordigende organen worden verlangd.
3. Ontwikkelingen die van invloed zijn op de bijdragen zendt het Algemeen middels een tussentijdse rapportage tijdig naar de vertegenwoordigende organen ter informatie.

Artikel 22: Informatieverstrekking door individuele leden van het Algemeen Bestuur

Een lid of een plaatsvervangend lid van het Algemeen Bestuur is aan het college door wie hij is benoemd, met inachtneming van het bepaalde in artikel 16 Wgr, verantwoording verschuldigd voor het door hem in dat bestuur gevoerde beleid.

Afdeling 5: Secretaris

Artikel 23: Benoeming, schorsing en ontslag

1. De secretaris wordt door het Dagelijks Bestuur benoemd.
2. De bevoegdheid tot schorsing of ontslag van de secretaris berust bij het Dagelijks Bestuur.

Artikel 24: Taak

1. De secretaris staat het Algemeen Bestuur, het Dagelijks Bestuur en de Voorzitter ter zijde bij de uitoefening van hun taak. De secretaris is aanwezig in de vergadering van het Algemeen Bestuur en het Dagelijks Bestuur. De secretaris ondertekent de stukken die van het bestuur uitgaan, mede.
2. De secretaris staat, als directeur, aan het hoofd van de ambtelijke organisatie van het samenwerkingsverband.

Hoofdstuk 3: De heffingsambtenaar, de invorderingsambtenaar, de ambtenaar van BghU en de belastingdeurwaarder

Artikel 25: Algemene bepaling

De BghU heeft een of meer heffingsambtenaren, invorderingsambtenaren, ambtenaren van BghU en belastingdeurwaarders.

Artikel 26: Bevoegdheden heffingsambtenaar

1. De heffingsambtenaar is bevoegd tot heffing van de belastingen waarvoor door de vertegenwoordigende organen van de deelnemers van BghU een belastingverordening is vastgesteld en waarvan de heffing en de invordering door de colleges van de deelnemers is opgedragen aan BghU.
2. De heffingsambtenaar heeft ter zake van de belastingen en de Wet waardering onroerende zaken de bevoegdheden en verplichtingen die bij of krachtens de Algemene wet inzake rijksbelastingen, de Invorderingswet 1990, de Kostenwet invordering rijksbelastingen, de Gemeentewet, de Waterschapswet, de Wet milieubeheer, de Waterwet of de Wet waardering onroerende zaken zijn

toegekend aan de inspecteur, respectievelijk de ambtenaar belast met de heffing van de deelnemers.

3. Bij de uitoefening van de bevoegdheden als bedoeld in het eerste en tweede lid neemt de heffingsambtenaar de nadere regels van het bestuur in acht en houdt hij rekening met de beleidsregels die het bestuur heeft geformuleerd ter zake van de uitoefening van zijn bevoegdheid.

Artikel 27: Bevoegdheden invorderingsambtenaar

1. De invorderingsambtenaar is bevoegd tot invordering van alle belastingen die door de heffingsambtenaar worden geheven.
2. De invorderingsambtenaar heeft ter zake van de belastingen de bevoegdheden en verplichtingen die bij of krachtens de Algemene wet inzake rijksbelastingen, de Invorderingswet 1990, de Kostenwet invordering rijksbelastingen, de Gemeentewet, de Waterschapswet, de Wet milieubeheer of de Waterwet zijn toegekend aan de ontvanger, respectievelijk de ambtenaar belast met de invordering van de deelnemers.
3. De invorderingsambtenaar beslist niet tot het voeren van een executieprocedure in eerste aanleg en niet tot het instellen van hoger beroep en cassatie, dan nadat hij het bestuur van zijn voornemen op de hoogte heeft gesteld.
4. Bij de uitoefening van de bevoegdheden als bedoeld in het eerste en tweede lid neemt de invorderingsambtenaar de kwijtscheldingsregels van de desbetreffende deelnemer en de nadere regels van het bestuur in acht, alsmede houdt hij rekening met de beleidsregels van het bestuur ter zake van de uitoefening van zijn bevoegdheid.
5. De invorderingsambtenaar is bevoegd het Dagelijks Bestuur gemotiveerd te verzoeken tot het voornemen van een besluit als bedoeld in artikel 17, onder k. van deze regeling.

Artikel 28: Bevoegdheden ambtenaar van de BghU

1. De ambtenaar van de BghU heeft ter zake van de belastingen en de Wet waardering onroerende zaken de bevoegdheden en verplichtingen die bij of krachtens de Algemene wet inzake rijksbelastingen, de Invorderingswet 1990, de Kostenwet invordering rijksbelastingen, de Gemeentewet, de Waterschapswet, de Wet milieubeheer, de Waterwet of de Wet waardering onroerende zaken zijn toegekend aan de ambtenaren van de Rijksbelastingdienst, respectievelijk de ambtenaar belast met de heffing of invordering van de deelnemers als bedoeld in artikel 231, tweede lid onder d, van de Gemeentewet en artikel 123, derde lid onder d, van de Waterschapswet.
2. Bij de uitoefening van de bevoegdheden als bedoeld in het eerste lid neemt de ambtenaar van de BghU de nadere regels van het bestuur in acht, alsmede houdt hij rekening met de beleidsregels van het bestuur ter zake van de uitoefening van zijn bevoegdheid.

Artikel 29: Bevoegdheden belastingdeurwaarder

1. De belastingdeurwaarder heeft ter zake van de belastingen de bevoegdheden en verplichtingen die bij of krachtens de Algemene wet inzake rijksbelastingen, de Invorderingswet 1990, de Kostenwet invordering rijksbelastingen, de Gemeentewet, de Waterschapswet, de Wet milieubeheer of de Waterwet zijn toegekend aan de belastingdeurwaarder.
2. Bij de uitoefening van de bevoegdheden als bedoeld in het eerste lid neemt de belastingdeurwaarder de nadere regels van het bestuur in acht en houdt hij rekening met de beleidsregels die het bestuur heeft geformuleerd ter zake van de uitoefening van zijn bevoegdheid.

Afdeling 6: Ombudsfunctie

Artikel 30: Ombudsfunctie

Onverminderd het bepaalde in artikel 1a van de Wet Nationale ombudsman is de Nationale ombudsman als bedoeld in artikel 2 van de Wet Nationale ombudsman bevoegd verzochtschriften als bedoeld in artikel 9:18 van de Algemene wet bestuursrecht te behandelen.

Hoofdstuk 4: Ambtelijk apparaat BghU

Artikel 31: Ambtelijk apparaat

1. De BghU heeft een ambtelijke organisatie, met aan het hoofd een directeur.
2. Het Dagelijks Bestuur stelt een organisatieverordening vast.

Hoofdstuk 5: Begroting, rekening, administratie en controle

Afdeling 1: Inleidende bepalingen

Artikel 32: Kostentoerekening

1. Het Algemeen Bestuur stelt jaarlijks, als onderdeel van de begroting, binnen de kaders van de bijdrageverordening als bedoeld in het tweede lid, de toerekening van de kosten vast voor de uitvoering van de taken als bedoeld in artikel 3 onderscheidenlijk artikel 4.
2. Het Algemeen Bestuur stelt een bijdrageverordening vast met daarin de methode en richtlijnen voor de kostenverdeelsleutel.
3. In afwijking van artikel 8, tweede lid wordt de bijdrageverordening als bedoeld in het tweede lid van dit artikel vastgesteld bij unanimiteit.

Artikel 33: Inrichting

1. De begroting, de begrotingswijzigingen, de meerjarenraming, de jaarrekening en het jaarverslag worden ingericht overeenkomstig artikel 198 van de Gemeentewet en het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten.
2. Op de administratie en controle is Hoofdstuk XIV van de Gemeentewet alsmede het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten van overeenkomstige toepassing.

Afdeling 2: De begroting

Artikel 34: Kadernota

Het Dagelijks Bestuur zendt uiterlijk voor 30 januari van het jaar voorafgaande aan dat waarvoor de begroting dient, de algemene financiële en beleidsmatige kaders aan de vertegenwoordigende organen.

Artikel 35: Ontwerpbegroting

1. Het Dagelijks Bestuur stuurt jaarlijks vóór 30 april de ontwerpbegroting voor het komende kalenderjaar, evenals de financiële beleidsuitgangspunten voor de komende jaren (meerjarenraming), aan de vertegenwoordigende organen.
2. De vertegenwoordigende organen kunnen binnen twaalf weken na ontvangst van de ontwerpbegroting het Dagelijks Bestuur hun zienswijze naar voren brengen.
3. Het Dagelijks Bestuur voegt de commentaren waarin deze zienswijze zijn verrat, bij de ontwerpbegroting, zoals het Algemeen Bestuur wordt aangeboden. Het Dagelijks Bestuur stelt de vertegenwoordigende organen voorafgaande aan het vaststellen van de begroting door het Algemeen Bestuur schriftelijk en gemotiveerd in kennis van zijn oordeel over de zienswijze.
4. Het Dagelijks Bestuur stuurt de begroting binnen twee weken na vaststelling, maar in ieder geval vóór 15 september van het jaar voorafgaande aan dat waarvoor de begroting dient, aan Gedeputeerde Staten.
5. Op wijzigingen van de begroting zijn voorgaande bepalingen van overeenkomstige toepassing.
6. In gevallen, dit ter beoordeling van het Algemeen Bestuur, kan een wijziging van de begroting die geen verhoging tot gevolg heeft van begrote deelnemersbijdragen voor het betreffende begrotingsjaar worden vastgesteld door het Algemeen Bestuur zonder dat de vertegenwoordigende organen van de deelnemers hun zienswijze hebben kunnen geven. Van de vaststelling door het Algemeen Bestuur van een dergelijke begrotingswijziging wordt mededeling gedaan aan de vertegenwoordigende organen.

Artikel 36: Bijdrage deelnemers

1. In de begroting wordt aangegeven de door elke deelnemer, voor het jaar waarop de begroting betrekking heeft, verschuldigde bijdrage.
2. De deelnemers betalen bij wijze van bevoorschotting volgens een nader vast te stellen ritme.
3. De deelnemers dragen zorg voor dat de BghU te allen tijde over voldoende middelen beschikt om aan al zijn verplichtingen jegens derden te kunnen voldoen.
4. De deelnemers staan gezamenlijk garant voor de juiste betaling van rente, aflossing, boeten en kosten van de door de BghU af te sluiten langlopende leningen, kasgeldleningen en in rekening courant op te nemen gelden, naar verhouding van de in het eerste lid bedoelde bijdrage op 1 januari van het jaar waarin de rente en aflossing is verschuldigd.

Afdeling 3: Jaarrekening

Artikel 37: Jaarrekening en jaarverslag

1. Van in de inkomsten en uitgaven van de BghU over het afgelopen jaar wordt door het Dagelijks Bestuur verantwoording afgelegd aan het Algemeen Bestuur onder overlegging van de jaarrekening met de daarbij behorende bescheiden.
2. Het Dagelijks Bestuur zendt vóór 30 april van het jaar volgende op het jaar waarop deze betrekking hebben, de voorlopige jaarstukken, bestaande uit de concept jaarrekening en het concept jaarverslag, aan de vertegenwoordigende organen van de deelnemers van de BghU.
3. Het Algemeen Bestuur stelt jaarlijks vóór 15 juli volgende op het jaar waarop deze betrekking hebben, de jaarstukken vast.
4. Het Dagelijks Bestuur zendt de jaarstukken binnen twee weken na vaststelling, doch in ieder geval vóór 15 juli van het jaar volgende op het jaar waarop de jaarstukken betrekking hebben, toe aan gedeputeerde staten van Utrecht.
5. Na vaststelling van de jaarstukken zendt het Dagelijks Bestuur deze aan de vertegenwoordigende organen.

Artikel 38: Definitieve bijdrage

1. In de jaarrekening wordt de door elk van de deelnemers over het betreffende dienstjaar werkelijk verschuldigde bijdrage opgenomen.
2. Verrekening van het verschil tussen het op grond van artikel 36 van deze regeling bepaalde bedrag en de werkelijk verschuldigde bijdrage vindt plaats terstond na de in artikel 37, vijfde lid van deze regeling bedoelde mededeling.

Hoofdstuk 6: Toetreding, uittreding, wijziging, opheffing

Artikel 39: Toetreding

1. Het college van burgemeester en wethouders van een gemeente of het dagelijks bestuur van een waterschap dat wenst toe te treden, dient hiertoe een verzoek in bij het Dagelijks Bestuur. Het college van de desbetreffende gemeente of het dagelijks bestuur van het desbetreffende waterschap voegt hierbij het besluit tot toestemming van de gemeenteraad respectievelijk het algemeen bestuur van het waterschap als bedoeld in artikel 61, vierde lid van de Wet gemeenschappelijke regelingen.
2. Het Dagelijks Bestuur legt het verzoek tot toetreding ter advisering voor aan het Algemeen Bestuur.
3. Vervolgens zendt het Dagelijks Bestuur het verzoek tot toetreding met het advies van het Algemeen Bestuur toe aan het Dagelijks Bestuur van het waterschap en de colleges van burgemeester en wethouders van de deelnemers en verzoekt de deelnemers tot het nemen van een besluit omtrent de verzochte toetreding. Van hun besluit stellen de deelnemers het Algemeen Bestuur schriftelijk in kennis.
4. Toetreding kan geschieden nadat de colleges en het toetredende bestuursorgaan hiertoe eensluidend hebben besloten.
5. Het Algemeen Bestuur kan algemene en specifieke regels stellen omtrent de toetreding van nieuwe waterschappen of gemeenten.
6. De toetreding gaat in op de datum waarop de aangepaste gemeenschappelijke regeling in werking treedt.
7. Het college van burgemeester en wethouders of het college van het waterschap dat toetreedt doet zo spoedig mogelijk de nodige aanwijzing overeenkomstig het bepaalde in artikel 7 van deze regeling.

Artikel 40: Uittreding

1. Een deelnemer kan uittreden uit de regeling.
2. Voor uittreding uit de regeling wordt een opzegtermijn van ten minste één kalenderjaar in acht genomen. Gedurende drie jaar na de datum van toetreding tot de regeling is uittreding niet mogelijk.
3. Het voornemen tot uittreding wordt, na verkregen toestemming door het betreffende college bij aangetekende kennisgeving aan het Algemeen Bestuur van de BghU en aan de andere deelnemers meegedeeld.
4. Na ontvangst van de in het tweede lid vermelde kennisgeving wordt een in overleg met de uittredende deelnemer aan te wijzen onafhankelijke derde opdracht verleend een uittredingsplan op te stellen als ware tot opheffing van de regeling besloten.
5. Op grond van het in het vierde lid opgestelde uittredingsplan besluit het college dat een kennisgeving als bedoeld in het derde lid heeft gedaan of daadwerkelijk tot uittreding wordt overgegaan. Het college besluit hier niet toe dan nadat het toestemming van zijn vertegenwoordigend orgaan heeft gekregen als bedoeld in artikel 61, tweede lid, van de Wet gemeenschappelijke regelingen. Het college zendt zijn besluit tot uittreding, alsmede het toestemmingsbesluit van het vertegenwoordigend orgaan, aan het Algemeen Bestuur. De procedure voor uittreding vangt aan de dag nadat het Algemeen Bestuur de besluiten heeft ontvangen.
6. Ter voorbereiding op de besluitvorming van het Algemeen Bestuur, inventariseert het Algemeen Bestuur met inachtneming van het bepaalde in deze regeling de gevolgen van de uittreding, de wijze waarop met deze gevolgen kan of moet worden omgegaan en de voorwaarden voor uittreding en legt deze vast in een concept uittredingsplan. Onder de gevolgen van de uittreding worden verstaan de financiële, juridische, personele en organisatorische consequenties die het directe gevolg zijn van de uittreding.
7. De vertegenwoordiger van de uittredende deelnemer in het Algemeen Bestuur houdt gedurende de periode van het besluit tot uittreding tot de daadwerkelijke uittreding bij de beraadslaging in en besluitvorming door het Algemeen Bestuur rekening met de belangen van het samenwerkingsverband zoals deze zich kunnen voordoen vanaf het moment van daadwerkelijke uittreding. Indien nodig neemt deze vertegenwoordiger geen deel aan de beraadslaging en stemmingen van het Algemeen Bestuur.
8. Indien de uittreding een wijziging van de gemeenschappelijke regeling noodzakelijk maakt, stelt het bestuur, ter voorbereiding op zijn besluitvorming, een voorstel op voor wijziging van deze regeling. Artikel 45 is onverkort van toepassing.

Artikel 41 Procedure voor vaststelling uittredingsplan

1. Wanneer toepassing wordt gegeven aan artikel 40, vijfde lid, stelt het Algemeen Bestuur het uittredingsplan vast. De in het uittredingsplan omschreven financiële verplichtingen zijn voor de uittredende deelnemer bindend.
2. Het uittredingsplan bepaalt met inachtneming van het bepaalde in deze regeling de systematiek voor de berekening van de financiële gevolgen van de uittreding te betalen door de uittredende deelnemer.
3. Het uittredingsplan bevat een voorlopige berekening van de financiële gevolgen van de uittreding, te betalen door de uittredende deelnemer, hierna te noemen: de voorlopige uittreedsom.
4. Ten minste acht maanden voorafgaand aan het moment van uittreding, stelt het Algemeen Bestuur het voorlopige uittredingsplan en de voorlopige uittreedsom vast. Het Algemeen Bestuur baseert de berekening van de voorlopige uittreedsom op de systematiek als bedoeld in het tweede lid en op de jaarrekening van het meest recent verstreken boekjaar.
5. Uiterlijk zes maanden voorafgaand aan het moment van uittreding, stelt het Algemeen Bestuur het definitieve uittredingsplan en de definitieve uittreedsom vast. Het Algemeen Bestuur baseert de berekening van de definitieve uittreedsom op de systematiek als bedoeld in het tweede lid en op de jaarrekening van het meest recent verstreken begrotingsjaar.
6. Nadat het uittredingsplan is vastgesteld is de uittredende deelnemer gehouden om binnen zes maanden de daarin voor hem omschreven financiële verplichtingen aan het samenwerkingsverband te voldoen.
7. De kosten van het opstellen van het uittredingsplan komen voor rekening van de deelnemer die het voornemen heeft om uit te treden.
8. De leden van het Algemeen Bestuur kunnen het uittredingsplan op de voor hen gebruikelijke wijze voor consultatie toezenden aan hun vertegenwoordigend orgaan.

9. De ondernemingsraad van het samenwerkingsverband wordt in de gelegenheid gesteld om advies uit te brengen over de personele en organisatorische gevolgen die voortvloeien uit het uittredingsplan, overeenkomstig de bepalingen in de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 42 Onafhankelijke externe deskundige

1. Na ontvangst van de in artikel 40, tweede lid, vermelde kennisgeving wordt een in overleg met de uittredende deelnemer aan te wijzen onafhankelijke externe deskundige opdracht verleend een uittredingsplan op te stellen als ware tot opheffing van de regeling besloten.
2. Ter voorbereiding op de besluitvorming van het Algemeen Bestuur, stelt het Algemeen Bestuur een projectgroep samen die onder leiding van de onafhankelijke externe deskundige het concept-uittredingsplan voorbereidt.
3. Het Algemeen Bestuur geeft een onafhankelijke financieel deskundige, niet zijnde de onafhankelijk externe deskundige bedoeld in het eerste lid, opdracht om het door de projectgroep voorbereide concept uittredingsplan te toetsen, nadat voor de opdracht instemming is verkregen van de uittredende deelnemer.
4. De kosten voor het inschakelen van een onafhankelijke externe financieel deskundige zijn voor rekening van de uittredende deelnemer.
5. Het tarief van de onafhankelijke externe financieel deskundige dient in overeenstemming te zijn met hetgeen voor dit soort werkzaamheden in de desbetreffende adviesbranche gebruikelijk is.

Artikel 43 Uittreedsom

1. De voorlopige respectievelijk definitieve uittreedsom bestaat uitsluitend uit een vergoeding ter compensatie van de directe kosten van uittreding (frictiekosten en desintegratiekosten), verminderd met het aandeel van de uittredende deelnemer in het eigen vermogen minus de bestemmingsreserves van het samenwerkingsverband op de datum van uittreding.
2. De frictiekosten en desintegratiekosten worden berekend op basis van de principes van goed koopmanschap en de principes van accounting, met dien verstande dat:
 - a. Onder frictiekosten worden verstaan alle incidentele kosten te maken door het samenwerkingsverband die het directe gevolg van de beslissing tot uittreding van een deelnemer, zoals inhuur externe deskundigen, een accountant en een advocaat.
 - b. Onder desintegratiekosten worden verstaan kosten te maken door en de schade voor het samenwerkingsverband die samenhangen met de afbouw van overcapaciteit in personele en materiële sfeer en andere verplichtingen, de afbouw van risico's daarbij inbegrepen, ontstaan als direct gevolg van de uittreding.
 - c. Het bepaalde in het tweede lid onder b is van overeenkomstige toepassing op kosten te dragen door het samenwerkingsverband die samenhangen met de afbouw van overcapaciteit en materiële sfeer en andere verplichtingen, de afbouw van risico's daarbij inbegrepen, ontstaan binnen een periode van vijf jaar vanaf het moment van uittreding als direct gevolg van de uittreding. Voor de periode van vijf jaar is aansluiting gezocht bij de termijn van de begrotingssystematiek.
3. Het samenwerkingsverband brengt alle frictiekosten en desintegratiekosten in rekening bij de uittredende deelnemer. De uittredende deelnemer is verplicht tot betaling van de definitieve uittreedsom.
4. Kosten die de uittredende deelnemer maakt ter voorbereiding op of als gevolg van de beslissing tot uittreding komen voor rekening van de uittredende deelnemer.
5. De waarde van de personeelsformatie die de uittredende deelnemer als gevolg van de uittreding eventueel overneemt van het samenwerkingsverband wordt gekapitaliseerd en in mindering gebracht op de uittreedsom.
6. Het samenwerkingsverband is gehouden redelijkerwijs al het mogelijke te doen om de uittredingskosten zo laag mogelijk te houden. Het voorgaande hoeft niet te leiden tot wijziging van overeenkomsten met en verplichtingen jegens derden die zijn aangegaan respectievelijk bepaald voorafgaand aan het tijdstip van ontvangst door het bestuur van het besluit tot uittreding.
7. Het samenwerkingsverband en de uittredende deelnemer zijn gehouden om in het kader van de bepaling van de inhoud van het uittredingsplan alle relevante informatie over en weer te verstrekken.

Artikel 44 Overige bepalingen rond uittreding

1. De raming en berekening van de kosten voor uittreding wordt gebaseerd op de feiten en omstandigheden die bekend zijn tot aan het moment van de daadwerkelijke uittreding.
2. Beleidswijzigingen, wijziging van economische omstandigheden en wijziging van inzichten die zich zullen voordoen of opkomen na het moment van de daadwerkelijke uittreding kunnen niet worden betrokken bij de bepaling van de hoogte van de uittreedsom.
3. Feiten en omstandigheden die zich hebben voorgedaan na het moment van daadwerkelijke uittreding kunnen niet leiden tot wijziging van de hoogte van de uittreedsom, tenzij de uittredende deelnemer dan wel het Algemeen Bestuur kan aantonen dat de hoogte van de uittreedsom anders zou zijn bepaald indien:
 - a. De wederpartij onjuiste inlichtingen heeft verstrekt waarvan deze diende aan te nemen dat de hoogte van de uittreedsom anders zou luiden indien deze onjuiste inlichtingen niet zouden zijn verstrekt;
 - b. De wederpartij inlichtingen die hem op het moment van het bepalen van de uittreedsom bekend waren niet heeft verstrekt terwijl de wederpartij redelijkerwijs had moeten aannemen dat deze inlichtingen van invloed zouden kunnen zijn op de bepaling van de hoogte van de uittreedsom.
4. Bij de voorbereiding van het concept-uittredingsplan biedt het Algemeen Bestuur de uittredende deelnemer de keuze tussen betaling van een uittreedsom in een aantal termijnen of voor betaling van de uittreedsom in één keer. In het definitieve uittredingsplan bepaalt het Algemeen Bestuur conform de voorkeur van de uittredende deelnemer of de uittreedsom in een daarbij te bepalen aantal termijnen of in één keer dient te betalen.

Artikel 45: Wijziging van de regeling

1. Zowel het Algemeen Bestuur, als de colleges van de deelnemers aan deze regeling kunnen voorstellen doen tot wijziging van de regeling.
2. Het Algemeen Bestuur zendt het ontwerp tot wijziging van de regeling toe aan de colleges van de deelnemers. De colleges zenden het ontwerp tot wijziging aan de vertegenwoordigende organen. De vertegenwoordigende organen kunnen binnen acht weken een zienswijze indienen.
3. Wijziging van de regeling kan plaatsvinden bij daartoe strekkende eensluidende besluiten van de colleges van alle deelnemers na verkregen toestemming van de vertegenwoordigende organen conform artikel 1 Wgr.
4. Een besluit tot wijziging dat conform het gestelde in artikel 1, respectievelijk artikel 61 Wgr tot stand is gekomen, treedt in werking op de in het wijzigingsbesluit genoemde datum tenzij de datum van bekendmaking is gelegen na de in het wijzigingsbesluit opgenomen datum.

Artikel 46: Opheffing en liquidatie

1. Tot opheffing van deze regeling kan slechts worden overgegaan bij daartoe gelijkluidende besluiten van de colleges van alle deelnemers.
2. Een besluit tot opheffing vermeldt de datum waarop de opheffing ingaat. De opheffing gaat eerst in nadat deze is bekend gemaakt.
3. Het Dagelijks Bestuur zal, nadat tot opheffing besloten is, overgaan tot de voorbereiding van de liquidatie van BghU en stelt daartoe zo spoedig mogelijk een ontwerp liquidatieplan op. Het liquidatieplan wordt - nadat de vertegenwoordigende organen zijn gehoord - vastgesteld door het Algemeen Bestuur. In het liquidatieplan kan van de bepalingen van deze regeling worden afgeweken.
4. Het Dagelijks Bestuur is belast met de liquidatie conform het liquidatieplan.
5. Van het besluit tot liquidatie wordt Gedeputeerde Staten in kennis gesteld.
6. Het openbaar lichaam blijft na zijn ontbinding voortbestaan voor zover dit tot vereffening van zijn vermogen nodig. Zo nodig blijven de bestuursorganen en commissies van BghU ook na het tijdstip van opheffen in functie totdat de liquidatie is beëindigd.

Hoofdstuk 7: Overige bepalingen

Artikel 47: Archief

Het Dagelijks Bestuur draagt zorg voor de archiefbescheiden van de organen van het openbaar lichaam.

Artikel 48: Archiefbeheer

1. De secretaris is belast met het beheer van de archiefbescheiden van de organen van het openbaar lichaam, voor zover deze niet zijn overgebracht naar de archiefbewaarplaats.
2. Het Dagelijks Bestuur stelt voorschriften vast voor het beheer van de archiefbescheiden van de organen van het openbaar lichaam, die nog niet naar de archiefbewaarplaats zijn overgebracht.

Artikel 49: Archiefbewaarplaats

Voor de bewaring van de over te brengen archiefbescheiden van de organen van het openbaar lichaam wordt aangewezen de archiefbewaarplaats van het Utrechts Archief.

Artikel 50: Toezicht

Met het toezicht op het beheer van de archiefbescheiden van de organen van het openbaar lichaam, voor zover deze niet zijn overgebracht naar de archiefbewaarplaats, is belast de archivaris van het Utrechts Archief.

Artikel 51: Verantwoording

1. De archivaris van het Utrechts Archief brengt tweejaarlijks aan het Dagelijks Bestuur verslag uit over het toezicht op het beheer van de archiefbescheiden van de organen van het openbaar lichaam, die nog niet zijn overgebracht naar de archiefbewaarplaats.
2. Het Dagelijks Bestuur brengt tweejaarlijks verslag uit aan het Algemeen Bestuur over de uitoefening van de aan hen opgedragen zorg voor de archiefbescheiden en de uitvoering van het archiefbeheer van de organen van het openbaar lichaam.

Artikel 52: Terbeschikkingstelling

1. De deelnemers aan de regeling stellen tijdig aan het Dagelijks Bestuur van het openbaar lichaam de archiefbescheiden beschikbaar, die nodig zijn voor de uitvoering van de overgedragen taken.
2. In een verklaring van terbeschikkingstelling worden de periode van terbeschikkingstelling en het toezicht op het beheer van de ter beschikking gestelde archiefbescheiden vastgelegd.
3. In de verklaring kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan de terbeschikkingstelling.

Artikel 53: Uitvoeringsprotocol

Het Algemeen Bestuur stelt een uitvoeringsprotocol vast waarin ten minste aan bod komen:

- a. de randvoorwaarden en uitgangspunten voor de dienstverlening van het samenwerkingsverband;
- b. de door het samenwerkingsverband te leveren producten en diensten;
- c. de definitie van resultaatgebieden;
- d. de wijze van aanslagoplegging;
- e. de invulling van klantcontacten;
- f. het regime voor afdrachten;
- g. de wederzijdse uitwisseling van eigendom en gegevens;
- h. de werkrelatie tussen het samenwerkingsverband en de deelnemers, en
- i. de invulling van overlegstructuren tussen het samenwerkingsverband en de deelnemers.

Artikel 54: Maatwerkparagraaf

Binnen de kaders van het uitvoeringsprotocol, bedoeld in artikel 53, kan het samenwerkingsverband jaarlijks met iedere afzonderlijke deelnemer een maatwerkparagraaf in het uitvoeringsprotocol afspreken waarbij nadere afspraken kunnen worden gemaakt over additionele taken als bedoeld in artikel 4.

Artikel 55: Secretarissenoverleg

Het Dagelijks Bestuur stelt een verordening vast waarbij een adviesgroep, onder de naam secretarissenoverleg, wordt ingesteld. De secretaris onderscheidenlijk de secretaris-directeur kan zich laten vertegenwoordigen.

Artikel 56: Geschillen

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 28 en artikel 62 van de Wet gemeenschappelijke regelingen worden geschillen over de toepassing van de regeling, in de ruimste zin van het woord, onderworpen aan een niet-bindend deskundigenadvies.
2. Voordat wordt overgegaan tot het vragen van het in het eerste lid bedoelde deskundigenadvies, wordt het geschil besproken tussen een afvaardiging van het Algemeen Bestuur en een afvaardiging van het college waarmee het geschil bestaat.
3. Indien het in het tweede lid bedoelde overleg niet tot een oplossing leidt, benoemt het Algemeen Bestuur en het college waarmee het geschil bestaat elk een onafhankelijke deskundige. Beide deskundigen benoemen een derde deskundige, die tevens als Voorzitter van de adviescommissie optreedt. Het Algemeen Bestuur treedt mede namens het betreffende college op als opdrachtgever van de commissie. In de opdracht wordt tenminste het probleem geschetst, worden de te beantwoorden vragen geformuleerd en wordt de termijn genoemd waarbinnen de commissie haar advies dient uit te brengen.
4. De in het derde lid bedoelde commissie regelt zelf de wijze waarop zij haar advies tot stand brengt. Het advies wordt tegelijkertijd toegezonden aan het Algemeen Bestuur en aan het betreffende college.
5. Op basis van het advies treden de in het tweede lid bedoelde personen nogmaals in overleg om te trachten tot een oplossing van het geschil te komen. Indien het overleg niet tot een oplossing leidt, is elk der partijen vrij om het geschil overeenkomstig het gestelde in artikel 28 van de Wet gemeenschappelijke regelingen voor te leggen aan gedeputeerde staten.
6. De kosten van de adviescommissie worden door het Algemeen Bestuur en het betreffende college ieder voor de helft gedragen.

Hoofdstuk 8: Slotbepalingen

Artikel 57: Inwerkingtreding

Deze gewijzigde regeling treedt in werking op de eerste dag van de maand nadat de regeling overeenkomstig de Wet gemeenschappelijke regelingen bekend is gemaakt, doch niet eerder dan met ingang van 1 januari 2027 en vervangt de Gemeenschappelijke Regeling Belastingssamenwerking gemeenten en hoogheemraadschap Utrecht 2020.

Artikel 58: Duur van de regeling

De regeling wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 59: Evaluatie

1. Het Algemeen Bestuur evalueert in het jaar voorafgaande aan reguliere gemeenteraadsverkiezingen de samenwerking en gaat daarbij in elk geval in op het functioneren van het samenwerkingsverband.
2. De resultaten van de evaluatie, bedoeld in het eerste lid, worden uiterlijk in januari van het jaar van de gemeenteraadsverkiezing aangeboden aan de colleges en de vertegenwoordigende organen.

Artikel 60: Citeerwijze

Deze regeling kan worden aangehaald als “Gemeenschappelijke Regeling Belastingssamenwerking gemeenten en hoogheemraadschap Utrecht 2027”.

Artikel 61: Overgangsbepaling

De delegatiebesluiten genomen krachtens artikel 3 en 4 van de Gemeenschappelijke regeling Belastingssamenwerking gemeenten en hoogheemraadschap Utrecht blijven van kracht, in die zin dat bevoegdheden die aan het bestuur zijn toegekend thans aan het Algemeen Bestuur van het samenwerkingsverband worden toegekend. De delegatiebesluiten worden geacht te zijn vastgesteld op grond van artikel 3 en 4 van deze regeling.

Ondertekening

Aldus besloten en akkoord door:

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Bunnik, d.d.

De secretaris, De burgemeester,

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente De Bilt, d.d.

De secretaris, De burgemeester,

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Houten, d.d.

De secretaris, De burgemeester,

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Lopik, d.d.

De secretaris, De burgemeester,

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Nieuwegein, d.d.

De secretaris, De burgemeester,

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Stichtse Vecht, d.d.

De secretaris, De burgemeester,

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Utrecht, d.d.

De secretaris, De burgemeester,

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Utrechtse Heuvelrug, d.d. De secretaris,

De burgemeester,

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Zeist, d.d.

De secretaris, De burgemeester,

Het dagelijks bestuur van Hoogheemraadschap De Stichtse Rijnlanden, d.d.

De secretaris, De dijkgraaf,



Aan: Algemeen Bestuur HDSR en de gemeenteraden van Bunnik, De Bilt, Houten, Lopik, Nieuwegein, Stichtse Vecht, Utrecht, Utrechtse Heuvelrug en Zeist

onderwerp
Weging zienswijzen GR BghU

Behandeld door
M. Vrisou van Eck
Doorkiesnummer
088-0640200
Bijlage(en) gewijzigde GR

30 april 2026
Ons kenmerk
Verzonden

Geachte gemeenteraden en algemeen bestuur HDSR,

Op 15 december jl. heeft het Bestuur van Belastingsamenwerking gemeenten en hoogheemraadschap Utrecht (BghU) u een ontwerp van de gewijzigde gemeenschappelijke regeling Belastingsamenwerking gemeenten en hoogheemraadschap Utrecht gezonden om deze ter zienswijze aan te bieden aan uw gemeenteraden en algemeen bestuur. Van iedere deelnemer hebben wij een zienswijze mogen ontvangen. In deze brief lichten wij toe hoe wij uw zienswijzen hebben gelezen en op welke wijze wij uw zienswijzen hebben gewogen en of uw zienswijzen aanleiding zijn om de gemeenschappelijke regeling aan te passen. Deze brief sluiten wij af met een schets van het vervolgproces.

1. Waardering

Iedere ingediende zienswijze bevat blijken van waardering voor BghU en de gerealiseerde verbeteringen de afgelopen periode. Wij willen onze dank overbrengen voor de uitgesproken waardering voor het werk van BghU. Ook zijn we u erkentelijk voor de breed gedragen waardering voor het proces om tot een aanpassing van de rechtsvorm voor BghU te komen. De insteek van het Bestuur is om meer bestuurlijke nabijheid, een duidelijke verdeling van rollen, taken en verantwoordelijkheden, en een adequatere bestuurlijke sturing van de belastingtaken te bereiken. BghU blijft streven naar continue verbetering voor deelnemers, inwoners en bedrijven.

In de zienswijze van een aantal deelnemers is aandacht gevraagd voor specifieke onderdelen. Wij gaan onderstaand in op de in uw zienswijzen gestelde vragen en voorstellen.

2. Financiële verwachtingen

De gemeenten Bunnik en Utrecht hebben aangegeven te verwachten dat de wijziging van de bestuurlijke structuur niet zal leiden tot een verhoging van de deelnemersbijdragen. De structuurverandering heeft naar verwachting nauwelijks financieel effect.

3. Effecten van de bestuurlijke nabijheid blijven monitoren

De gemeente Utrecht en het waterschap HDSR vragen aandacht voor het monitoren van de effecten. We constateren dat uw gemeenteraad, het algemeen bestuur van het waterschap en het Bestuur van BghU op één lijn zitten: de structuurwijziging is ingezet om effectiever en sneller te kunnen (bij)sturen, zonder hulpconstructies in te zetten. In de gemeenschappelijke regeling is opgenomen dat in het jaar voorafgaand aan de gemeenteraadsverkiezingen een evaluatie zal plaats vinden. In ieder geval zal de nieuwe governance onderdeel van de evaluatie zijn.

De gemeenteraad van Stichtse Vecht vraagt om iedere twee jaar te evalueren. Om iedere twee jaar te evalueren is voor een beleidsarme samenwerking wellicht een erg hoge frequentie. Het Bestuur is



voornemens om eenmalig de bestuurlijke sturing en besluitvorming te evalueren, twee jaar na de inwerkingtreding van de gewijzigde GR BghU. Van een dergelijke evaluatie ligt het in de lijn der verwachting dat u als vertegenwoordigende organen van deelnemers over deze evaluatie te zijner tijd wordt geïnformeerd.

4. Kaderstelling en controle

De gemeenteraad van Zeist heeft aandacht gevraagd voor het tijdig en transparant delen van bestuurlijke stukken. In de gewijzigde gemeenschappelijke regeling is voor de positie van de gemeenteraad en het algemeen bestuur van HDSR expliciet aandacht geweest. Dit heeft onder meer geresulteerd in het verduidelijken van de processen, gelijktijdig aanbieden van de (concept)jaarrekening en ontwerpbegroting. Daarmee kunt u als gemeenteraad en algemeen bestuur van het waterschap gelijktijdig terugblikken en vooruitkijken.

In de structuur van het openbaar lichaam (door de gescheiden bevoegdheden tussen Dagelijks Bestuur en Algemeen Bestuur) is het beter te organiseren dat u als gemeenteraad of Algemeen Bestuur van het waterschap eerst een reactie krijgt op uw zienswijze alvorens het Algemeen Bestuur van BghU de begroting vaststelt. Deze aanpassingen dragen er toe bij dat u als gemeenteraad of algemeen bestuur in uw controlerende en kaderstellende taken beter gefaciliteerd kunt worden door BghU.

Daarnaast is met de wijziging van deze regeling de kadernota en de begroting qua termijn uit elkaar getrokken. Waar het voorheen zo was dat de uiterste termijn voor de begroting en kadernota gelijk waren, wordt de kadernota vanaf 2027 verstuurd aan de gemeenteraden en het algemeen bestuur van HDSR voor 30 januari (in plaats van 30 april). Dit stelt u in staat om, voordat de ontwerpbegroting voor zienswijzen wordt gezonden, reeds kennis te nemen van de verwachte ontwikkelingen en mee te geven aan uw bestuurslid in het Algemeen Bestuur van BghU hoe u daarover denkt.

5. Bijdragen op basis van werkelijke dienstverlening

De zienswijze van de gemeenteraad van Zeist verzoekt om in 2026 inzichtelijk te krijgen wat de kosten per aanslag per deelnemer zijn. Dit is een separaat traject ten opzichte van de wijziging van de GR en een bestuursaangelegenheid. Afgesproken is dat in 2027 ten behoeve van herijking van het kostenverdelingsmodel een analyse wordt gemaakt van de kosten in 2026. Wanneer de analyse gereed is zal deze aan het Bestuur van BghU worden voorgelegd om een besluit te nemen over het vervolg.

6. Blick naar buiten

Het algemeen bestuur van HDSR vraagt BghU om, nu het oordeel van de Waarderingskamer voldoende is, meer naar buiten gericht te zijn. De afgelopen periode heeft BghU veel aandacht besteed aan het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening waarvan het verkrijgen van drie sterren (waar vijf sterren het hoogst haalbare is) van de Waarderingskamer een gevolg is. Nu deze mijlpaal is behaald kan meer ruimte ontstaan voor verbinding met de omgeving van BghU. Daarbij is het streven van de organisatie en het Bestuur BghU om de dienstverlening zo goed mogelijk vorm te geven en de balans tussen professionele ruimte en wensen van deelnemers zo optimaal mogelijk vorm te geven. Het Bestuur en de organisatie zien graag de waardering van de Waarderingskamer verder stijgen naar vier sterren. De komende tijd wordt geïnventariseerd welke stappen daartoe moeten worden gezet. Via de reguliere rapportagemomenten zullen wij u informeren over deze voortgang.



7. Balans tussen bestuurlijke sturing en ruimte voor de uitvoering

Het algemeen bestuur van HDSR vraagt aandacht voor bestuurlijke sturing en de ruimte die de uitvoeringsorganisatie heeft om professioneel haar taak uit te voeren, mede in het licht van de taakstelling.

Uw bezorgdheid over politieke sturing op de organisatie en de mogelijke druk die dit kan geven op de organisatie, waarderen wij als uiting van het belang dat u hecht aan een goed functionerende uitvoeringsorganisatie met voldoende ruimte en mandaat. U uit een zorg over het samenvallen van bestuurlijke ambitie en het nog moeten realiseren van een bezuinigingsopgave welke nu als taakstelling is opgenomen in de begroting. De structuurwijziging naar een openbaar lichaam kan juist de door u benoemde potentiële spanning beter kanaliseren. Door de heldere scheiding van de rollen, taken en verantwoordelijkheden in de bestuurlijke structuur verwachten wij een gedegen proces te kunnen doorlopen. Juist het Dagelijks Bestuur BghU vervult straks zijn rol met oog voor de belangen van de organisatie.

8. Voorzitterschap in de regeling geborgd voor HDSR

Bij twee deelnemers is in de besluitvorming specifiek aandacht geweest voor de toekomstige invulling van de rol van voorzitter van BghU.

De gemeenteraad van Utrecht heeft in een motie het college, respectievelijk de portefeuillehouder, opgeroepen de rol van voorzitter van BghU te gaan bekleden. Het Algemeen Bestuur van HDSR stelt in de zienswijze als randvoorwaarde voor toestemming dat de rol van voorzitter door HDSR wordt vervuld en als zodanig wordt vastgelegd in de regeling.

Wij waarderen de bestuurlijke betrokkenheid van HDSR en de gemeente Utrecht bij BghU zeer. HDSR en de gemeente Utrecht hebben sinds de oprichting van BghU een stabiele en betrokken bijdrage geleverd aan het bestuur. Op deze plek nemen wij graag de ruimte om uitgebreid op dit onderdeel in te gaan.

Bestuurlijke ruimte

Het bestuur van BghU ziet meerwaarde in het behouden van bestuurlijke ruimte om gezamenlijk, in overleg met alle deelnemers, de rolverdeling binnen het bestuur vorm te geven. Op die manier kan het bestuur optimaal functioneren en recht doen aan de belangen van de organisatie, de deelnemers, inwoners en bedrijven. Deze zorgvuldige balans en zuivere werking vinden wij, net als u, van groot belang. De voorgestelde inrichting van het bestuursmodel biedt hiervoor naar onze overtuiging de beste uitgangspunten. Hieronder lichten wij dit nader toe.

Taken van de voorzitter binnen een openbaar lichaam

De rol van de voorzitter binnen een openbaar lichaam is anders dan in een Bedrijfsvoeringsorganisatie. De wijziging van rechtsvorm naar een openbaar lichaam maakt een andere invulling van het voorzitterschap dan tot nu toe gebruikelijk was, noodzakelijk. Deze wijziging vloeit voort uit een juridische beperking: binnen een openbaar lichaam krijgt een voorzitter eigenstandige bevoegdheden en (daarmee) de status van bestuursorgaan. Daarnaast is de rol van de voorzitter gericht op het zorgvuldig leiden van vergaderingen van het Dagelijks en Algemeen Bestuur, het bewaken van een ordentelijk proces en het verbinden van deelnemers en organisatie. Daarbij is het van belang dat de voorzitter ruimte biedt aan alle belangen en deze evenwichtig tot uitdrukking laat komen. Deze rolopvatting staat centraal in de voorgestelde inrichting. Van de voorzitter wordt verwacht dat deze boven de eigen belangen staat. De voorzitter heeft de verantwoordelijkheid voor het borgen van de integrale afweging van alle belangen.

Belang van de belastingopbrengsten voor HDSR

Het bestuur van BghU onderkent het grote belang dat HDSR heeft bij de belastingopbrengsten die via BghU worden gerealiseerd en bij het functioneren van de organisatie in algemene zin. Een belang dat overigens collectief wordt gedeeld door alle deelnemers.

De opbrengsten die BghU realiseert zijn de belangrijkste en vrijwel de enige inkomstenbron voor HDSR. Dit is anders dan voor de andere deelnemers. Het is om deze reden essentieel dat de belangen van HDSR goed voor het voetlicht kunnen worden gebracht in bestuurlijke overleggen. In de ontwerpregeling is daarom nadrukkelijk gezocht naar een evenwichtige situatie die recht doet aan het belang dat HDSR heeft



bij een goed functionerende BghU. Dat evenwicht is onder meer gezocht in het aanwijzen van HDSR als vast lid van het Dagelijks Bestuur.

In deze balans is een duidelijke rolscheiding aangebracht. In het Algemeen Bestuur vindt de zorgvuldige afweging plaats van zowel de belangen van de individuele deelnemers als het samenwerkingsverband als geheel. Het Algemeen Bestuur is daarbij de plek waar deelnemers de individuele belangen van de eigen gemeente of het eigen waterschap kunnen inbrengen. Het Dagelijks Bestuur richt zich op de belangen van de organisatie BghU. De voorzitter zorgt in beide gremia voor het ordentelijk functioneren van het Dagelijks en Algemeen Bestuur.

Gelet op de grote belangen van HDSR bij het goed functioneren van de BghU is het lidmaatschap van HDSR in het Dagelijks Bestuur expliciet geborgd. Hierdoor is HDSR altijd vertegenwoordigd in het Dagelijks Bestuur. Daarbij past de opmerking dat, in de voorgestelde structuur, het nadrukkelijk mogelijk is dat een vertegenwoordiger van HDSR door het Algemeen Bestuur wordt benoemd tot voorzitter.

Vergelijkbare gemeenschappelijke regelingen

HDSR geeft aan dat in belastingsamenwerkingen vaak de rol van voorzitter door een deelnemend waterschap wordt ingevuld. Dit is inderdaad in veel belastingsamenwerkingen het geval. Wel is kenmerkend dat in geen van deze gemeenschappelijke regelingen het voorzitterschap structureel aan één deelnemer is toegewezen. Dat het voorzitterschap in deze regelingen door het waterschap wordt ingevuld is, zoals te doen gebruikelijk, het resultaat van gezamenlijk overleg binnen het Algemeen Bestuur. We zien in de samenwerking met de deelnemers in BghU geen aanleiding om van deze werkwijze af te wijken.

Verhoudingen tussen deelnemers

In de voorgestelde regeling is, mede gezien de specifieke verhoudingen binnen BghU, bewust gezocht naar een evenwichtige balans. Om recht te doen aan de belangen van alle deelnemers aan de belastingsamenwerking zijn zowel HDSR als de gemeente Utrecht geborgd als deelnemers in het Dagelijks Bestuur.

Daarnaast biedt het niet vastleggen wie structureel de voorzitter levert, de ruimte om met alle leden van het Algemeen Bestuur BghU tezamen een voorzitter aan te wijzen. Daarbij zal oog te hebben voor de belangen van de deelnemers, de chemie tussen deelnemers, bestuursleden en organisatie (of het ontbreken daarvan), affiniteit en draagvlak onderdeel zijn van de gezamenlijk te maken keuze. Dat betekent ook dat een bestuurslid dat tot voorzitter is gekozen de afweging kan maken op enig moment zijn of haar functie als voorzitter over te dragen.

Afweging en vervolgstap

Het bestuur acht het wenselijk om bestuurlijke ruimte te behouden en het voorzitterschap niet vooraf aan één deelnemer toe te wijzen. Dat betekent dat het bestuur van BghU in goed overleg de invulling van de rol van voorzitter wil vormgeven. Daarbij spelen uiteraard de in deze reactie genoemde uitgangspunten een nadrukkelijke rol.

Daarbij blijft het nadrukkelijk mogelijk dat een vertegenwoordiger van HDSR door het Algemeen Bestuur wordt benoemd tot voorzitter. Om gezamenlijk te blijven leren en waar nodig bij te sturen, stellen wij voor om de werking van de regeling na twee jaar bestuurlijk te evalueren. Indien daar aanleiding toe is, kunnen zowel de regeling als de onderlinge werkafspraken in goed overleg worden aangepast.

Wij blijven graag met u in gesprek om gezamenlijk te komen tot een inrichting die recht doet aan ieders belangen en bijdraagt aan een goed functionerende samenwerking. Wij kijken uit om in gezamenlijkheid, met respect voor elkaars belangen en wensen, de BghU toewerkend naar excellente dienstverlening te besturen.

9. Streven naar verdere verbetering.

Het algemeen bestuur van HDSR vraagt het Bestuur van BghU zich nu uit te spreken over verdere ambities en koppelt daarbij governance aan het presteren in de uitvoering van de taak. Vanzelfsprekend streeft het Bestuur van BghU vanuit de missie en visie naar een goede en betrouwbare dienstverlening voor inwoners, bedrijven, de organisatie en deelnemers. U veronderstelt een causale relatie tussen de structuur van het Bestuur en de prestaties van de organisatie gemeten naar de maatstaven van de Waarderingskamer. De verbeterpunten van BghU om te komen tot een beoordeling 'goed' zijn gelegen in



de interne organisatie en de processen van belastingoplegging en inning. De Waarderingskamer toetst en beoordeelt periodiek de betrouwbaarheid van de WOZ-waarde, administratie en verwerkingsprocessen, de bestuurlijke inrichting is daarvan geen onderdeel. Vanzelfsprekend streven wij naar excellente dienstverlening. Wij werken samen met de organisatie van BghU graag toe naar het predicaat 'goed' en het verkrijgen van vier sterren van de Waarderingskamer als bevestiging van dat kwaliteitsniveau. In de aankomende periode zullen de randvoorwaarden waaronder deze ambitie gerealiseerd wordt nadrukkelijk onderwerp van gesprek zijn.

10. Evenwichtig bestuursmodel

De gemeenteraad van Stichtse Vecht benadrukt het belang van een evenwichtig bestuursmodel. In de nadere duiding op dit onderdeel in de zienswijze gaat Stichtse Vecht ervan uit dat het Dagelijks Bestuur jaarlijks een ander DB lid krijgt (naast Utrecht en HDSR) en daarmee ieder jaar een ander lid van het Algemeen Bestuur wordt benoemd tot lid van het Dagelijks Bestuur. Het is niet gebruikelijk om zo vaak te wisselen. Het is de bedoeling om eens per vier jaar een bestuurswissel plaats te laten vinden, voornamelijk na de gemeenteraadsverkiezingen zal eerst een nieuw Algemeen Bestuur worden voorgedragen. Uit dit Algemeen Bestuur wordt het Dagelijks Bestuur gekozen. Het algemeen bestuurslid van HDSR zou kunnen wisselen na de verkiezingen voor het waterschap. De gemeenteraadsverkiezingen en waterschapsverkiezingen vinden niet tegelijkertijd plaats. Daarmee wordt de bestuurlijke continuïteit geborgd.

11. Verwijzingen

De gemeenteraad van Stichtse Vecht vraagt aandacht voor twee verwijzingen, deze verwijzingen zijn gecorrigeerd. De herhaling in art. 40 en 42 is ter verduidelijking van de proces gang opgenomen. Mocht een deelnemer willen uittreden dan wordt de juiste procesgang door het tweemaal opnemen beter geborgd. In artikel 43, tweede lid sub c. is de periode van vijf jaar bepaald om de afbouw frictiekosten en desintegratiekosten te berekenen en BghU in staat te stellen om de organisatie en de resultaten van het vertrek van een deelnemer op te vangen. Deze termijn is niet gewijzigd.

12. Participatie expliciet opnemen

De gemeenteraad van Stichtse Vecht vraagt om een artikel toe te voegen over participatie. In de nieuwe regeling BghU is opgenomen in artikel 9, zesde lid dat ingezetenen van de gemeenten respectievelijk het waterschap en andere belanghebbenden via de reguliere procedures bij de colleges en de vertegenwoordigende organen passend en worden betrokken bij de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van beleid. Daarmee is vastgelegd dat BghU zelf geen bevoegdheden heeft om een participatietraject te starten. De bevoegdheid daartoe is niet aan het Algemeen Bestuur op- of overgedragen. De deelnemers stellen zelf de kaders en de verordeningen vast. Participatie kan zich richten op de kaders en verordeningen, waardoor participatie door BghU niet logisch is en daardoor niet als passend wordt beschouwd.

Vervolgproces

De ingediende zienswijzen zijn zoals bovenstaand aangegeven verwerkt in de gemeenschappelijke regeling. Binnen het Bestuur bestaat consensus over de wijze waarop de ingebrachte zienswijzen zijn gewogen en verwerkt in de gemeenschappelijke regeling. Daarom heeft het Bestuur op 1 april 2026 ingestemd met het aanbieden van de gewijzigde gemeenschappelijke regeling voor besluitvorming aan de deelnemende colleges. Uw college zal uw raad of algemeen bestuur verzoeken toestemming te verlenen alvorens uw college kan instemmen met de wijziging van de regeling.

Wij hebben uw college verzocht om uiterlijk 9 juli 2026 bericht te mogen ontvangen van de verleende toestemming en instemming. Gezien de zomervakantieperiode in zicht, zal de wijziging van de gemeenschappelijke regeling niet worden afgerond voor de eerder gecommuniceerde datum van 15 juli 2026, maar zal deze worden geagendeerd voor het bestuurlijke overleg op 2 september 2026. De gewijzigde gemeenschappelijke regeling is beoogd om in werking te treden op 1 januari 2027.



Belastingen Samenwerking
gemeenten & hoogheemraadschap Utrecht

Hoogachtend,
Namens het Bestuur van Belastingen Samenwerking gemeenten en hoogheemraadschap Utrecht,

J. C. H. Haan
voorzitter

M. Vrisou van Eck
secretaris

Technische Memo

Aan	Gemeenteraad	Datum	16 juni 2026
		Van	Fabienne Wind
		E-mail	fabienne.wind@utrecht.nl
Kopie	-	Bijlagen	-

Geachte leden van de raad,

De Algemene Plaatselijke Verordening (APV) van Utrecht wordt in beginsel eenmaal per jaar geactualiseerd. De meest recente partiële herziening dateert van februari 2025. In de a.s. herziening van de APV komen onder andere het opheffen van het verbod op buiten slapen en het verbod op het gebruik van harddrugs in de openbare ruimte aan orde. Daarnaast worden de effecten van hogere regelgeving waar relevant verwerkt in de APV. Het raadsvoorstel kan naar verwachting nog voor het zomerreces aangeboden worden aan uw raad.

Met het amendement 'Horizonclausule harddrugsverbod' is door uw raad een tijdelijke bepaling aangenomen die het gebruik van harddrugs in de openbare ruimte verbiedt. Deze tijdelijke bepaling loopt af op 1 november 2026 en is na één jaar geëvalueerd. Deze evaluatie wordt aan u ter beschikking gesteld. Met de partiële APV-herziening 2026 wordt aan uw raad voorgesteld om een blijvend verbod op gebruik van harddrugs in de openbare ruimte in de APV op te nemen.

Wanneer de reguliere procedure voor het agenderen van raadsvoorstellen gevolgd wordt, zou dit betekenen dat het pas gedurende de maand november, na afloop van het huidige verbod, ter besluitvorming in de raad ligt. Om u tijdig te kunnen laten beslissen (tot bestendiging dan wel beëindiging) over het verbod op harddrugsgebruik, wordt u verzocht om de partiële APV-herziening 2026 te agenderen voor de commissie Bestuur op 17 september 2026 en de raadsvergadering op 1 oktober 2026.

Voor de volledigheid informeer ik u dat, net als in 2025, in het raadsvoorstel als beslispunt aan u wordt voorgelegd om af te wijken van de gebruikelijke procedure door het besluit direct na publicatie in werking te laten treden, in plaats van na de gebruikelijke termijn van vijf weken. Op deze manier ontstaat de mogelijkheid om u op tijd te laten beslissen over het verbod op harddrugsgebruik, en indien gewenst het verbod doorlopend van kracht te laten zijn.

Met vriendelijke groet,

Sharon A.M. Dijkema

Commissie Bestuur

Dossiernummer 5384
Vergaderdatum 25 juni 2026
Agendapunt 3.3
Titel RIB: APV wijziging harddrugsverbod

Geagendeerd	Vergaderdatum
Commissie Bestuur	25 juni 2026

Technische Memo

Aan	Gemeenteraad	Datum	16 juni 2026
		Van	Fabienne Wind
		E-mail	fabienne.wind@utrecht.nl
Kopie	-	Bijlagen	-

Geachte leden van de raad,

De Algemene Plaatselijke Verordening (APV) van Utrecht wordt in beginsel eenmaal per jaar geactualiseerd. De meest recente partiële herziening dateert van februari 2025. In de a.s. herziening van de APV komen onder andere het opheffen van het verbod op buiten slapen en het verbod op het gebruik van harddrugs in de openbare ruimte aan orde. Daarnaast worden de effecten van hogere regelgeving waar relevant verwerkt in de APV. Het raadsvoorstel kan naar verwachting nog voor het zomerreces aangeboden worden aan uw raad.

Met het amendement 'Horizonclausule harddrugsverbod' is door uw raad een tijdelijke bepaling aangenomen die het gebruik van harddrugs in de openbare ruimte verbiedt. Deze tijdelijke bepaling loopt af op 1 november 2026 en is na één jaar geëvalueerd. Deze evaluatie wordt aan u ter beschikking gesteld. Met de partiële APV-herziening 2026 wordt aan uw raad voorgesteld om een blijvend verbod op gebruik van harddrugs in de openbare ruimte in de APV op te nemen.

Wanneer de reguliere procedure voor het agenderen van raadsvoorstellen gevolgd wordt, zou dit betekenen dat het pas gedurende de maand november, na afloop van het huidige verbod, ter besluitvorming in de raad ligt. Om u tijdig te kunnen laten beslissen (tot bestendiging dan wel beëindiging) over het verbod op harddrugsgebruik, wordt u verzocht om de partiële APV-herziening 2026 te agenderen voor de commissie Bestuur op 17 september 2026 en de raadsvergadering op 1 oktober 2026.

Voor de volledigheid informeer ik u dat, net als in 2025, in het raadsvoorstel als beslispunt aan u wordt voorgelegd om af te wijken van de gebruikelijke procedure door het besluit direct na publicatie in werking te laten treden, in plaats van na de gebruikelijke termijn van vijf weken. Op deze manier ontstaat de mogelijkheid om u op tijd te laten beslissen over het verbod op harddrugsgebruik, en indien gewenst het verbod doorlopend van kracht te laten zijn.

Met vriendelijke groet,

Sharon A.M. Dijksma



student
starter



Amendement: Horizonclausule harddrugsverbod

De gemeenteraad van Utrecht, in vergadering bijeen op 23 januari 2025, gezien het raadsvoorstel Wijziging van de Algemene plaatselijke verordening Utrecht 2010, partiële herziening 2024, kenmerk 12718397.

Constaterende dat:

1. Binnen de partiële wijziging 2024 van de Algemene plaatselijke verordening Utrecht 2010 wordt voorgesteld een verbod op openlijk harddrugsverbruik toe te voegen (artikel 2:45A APV);
2. Uit de evaluatie van het eerdere harddrugsverbod blijkt dat de mix van verschillende maatregelen heeft geholpen de overlast op specifieke locaties, zoals het Lucasbolwerk, terug te dringen;
3. De effectiviteit van het harddrugsverbod als losse maatregel niet bewezen is;

Overwegende dat:

1. Het criminaliseren van drugsgebruik de volksgezondheid kan benadelen;
2. Het harddrugsverbod een zware maatregel is die alleen tijdelijk en proportioneel mag worden ingezet;
3. Het nadrukkelijk de intentie is om de maatregel in te zetten in combinatie met andere maatregelen en samenwerking tussen organisaties, gericht op structurele oplossingen voor zowel overlast als zorg voor gebruikers;
4. Het van belang is om de proportionaliteit en effectiviteit van het verbod te waarborgen door deze periodiek te evalueren;
5. Een horizonbepaling ervoor zorgt dat het verbod automatisch eindigt, tenzij de gemeenteraad opnieuw besluit tot verlenging, en daarmee voorkomt dat een tijdelijke maatregel onnodig wordt voortgezet;
6. Een evaluatie van het verbod over uiterlijk anderhalf jaar wenselijk is om op basis van feitelijke resultaten een weloverwogen besluit te nemen over voortzetting, aanpassing of beëindiging van de maatregel.

Besluit:

Onder beslispunt 1d van het ontwerp raadsbesluit Wijziging van de Algemene plaatselijke verordening Utrecht 2010, partiële herziening 2024, kenmerk 12718397, aan artikel 2:45a Verbod op openlijk harddrugsgebruik een nieuw lid toe te voegen:

“ 2. Dit artikel vervalt op 1 november 2026.”

Ingediend door:

- Ralph Peters, D66
- Ruben Snijder, Student en Starter
- Gert Dijkstra, EenUtrecht

- Hester Assen, PvdA
- Mahaar Fattal, GroenLinks

BEANTWOORDING SCHRIFTELIJKE RAADSVRAGEN 2024, NUMMER 41

Datum	16 april 2025
Van	College B&W
Behandeld door	Ineke Jenniskens
Doorkiesnummer	14030
E-mailadres	Ineke.jenniskens@utrecht.nl
Kenmerk	30230205
Beleidsveld	OOV

Geachte leden van de raad,

Hierbij ontvangt u de beantwoording van de schriftelijke raadsragen jaargang 2025 nummer 41 van Sjaak van Bommel & Maarten van Heuven (PvdD), Stevie Nolten (BIJ1) en Ralph Peeters (D66) "Voor het harddrugsverbod is feitelijke informatie hard nodig". De gestelde vragen zijn onderaan bijgevoegd.

Vraag 1

Het harddrugsverbod is een onderdeel van een pakket aan maatregelen die bedoeld zijn om overlast te verminderen en kwetsbare en verslaafde mensen naar zorg te begeleiden. Om duidelijk te hebben welke onderdelen van dat pakket nog nodig zijn in november 2026 moet inzichtelijk gemaakt worden wat het feitelijke effect is van de losse maatregelen. Hoe gaat het college dat aanpakken en duidelijk maken wat het effect van elke maatregel is?

Antwoord vraag 1

In januari van dit jaar heeft u als gemeenteraad ingestemd met het voortzetten van het verbod op harddrugs in de openbare ruimte tot november 2026. In voorbereiding op dat besluit hebben we, op uw verzoek, door een onafhankelijk onderzoeksbureau een uitgebreid onderzoek laten doen naar het eerste jaar (augustus 2023- augustus 2024) waarin het harddrugsverbod van kracht was. In dit onderzoek is niet alleen naar de APV-bepaling gekeken, maar zijn ook de andere maatregelen in de evaluatie meegenomen. Dit omdat er een mix van repressieve- en zorgmaatregelen wordt ingezet om de overlast rondom het Lucasbolwerk, Hieronymusplantsoen, Park Lepenburg en andere hotspotlocaties (zoals de Sijpesteijntunnel) in te perken en te beheersen.

Voorafgaand aan dit onderzoek hebben wij aangegeven dat het heel lastig zal worden om aan te tonen wat de precieze effecten zijn van de losse maatregelen. Dit blijkt ook uit het onderzoek dat door het onderzoeksbureau is uitgevoerd. Een van de uitkomsten is dat de maatregelen op elkaar ingrijpen en elkaar juist versterken. Dat maakt dat een specifiek effect vaak niet kan worden teruggebracht tot één specifieke maatregel. Een belangrijke uitkomst van de eerdere evaluatie kort na de invoering van het verbod, was dat de grote dagelijkse toestroom van mensen die verslaafd zijn aan (hard)drugs en dealers van buiten de stad, direct gestopt is. Het komende anderhalf jaar monitoren we de maatregelen die we hebben ingezet aan de hand van signalen en cijfers. Dit doen we onder andere door gesprekken met omwonenden/ ondernemers, registraties van overlast en criminaliteit bij de gemeente en politie, signalen van het Eropaf-team, het aantal verblijfsontzeggingen en boetes die zijn

opgelegd. Maar we monitoren ook of mensen toe- of teruggeleid worden naar zorg door oa het aantal bezoekers en bezoeken aan de Stek en andere locaties maar ook door de gesprekken met de doelgroep zelf, betrokken professionals en belangenbehartigers.

Vraag 2

De zorgmaatregelen veranderen ook de omstandigheden. Zo weet het eropaf-team steeds beter de doelgroep te bereiken en de locatie om binnen te gebruiken wordt steeds beter benut. Hierdoor zou het goed kunnen dat de doelgroep in 2026 in omvang is afgenomen, minder snel terugvalt in de verslaving en de voorkeur heeft aan binnengebruik. Hoe gaat het college onderzoeken en duidelijk maken in hoeverre de situatie van de overlast veranderd is door de geïmplementeerde zorgmaatregelen?

Antwoord vraag 2

Onze inzet is om de drempel om buiten te gebruiken te verhogen en de drempel om op een veilige manier binnen te gebruiken te verlagen (harm reduction).

Het verbod op gebruik van harddrugs in de openbare ruimte wordt enkel gehandhaafd bij excessen. Onze insteek is altijd dat het begint met zorg en eindigt met zorg. Ook de zorgmaatregelen zijn meegenomen in de eerdere evaluatie en zijn moeilijk los van elkaar te evalueren. Wel hebben we eerder kunnen zien dat bijvoorbeeld het aantal bezoekers en het aantal bezoeken aan de Stek flink gestegen zijn. Daarnaast gaan we de komende periode in beeld brengen wat de impact is van de inzet van het Eropaf-team. Hierin worden we ondersteund vanuit de ministeries VWS en J&V en het landelijke programma (Grip op Onbegrip) wat zich erop richt om de aanpak op mensen met onbegrepen gedrag te versterken. Zij zien het Eropaf-team als een 'best practice' en willen ons helpen om enerzijds de administratieplicht van het team laag te houden (we willen de hulpverleners op straat en niet achter een bureau) en tegelijkertijd de impact van wat zij doen zichtbaar te maken.

Vraag 3

Is het college bereid in het nodige onderzoek ook de belangen en wensen van de doelgroep mee te nemen, door bijvoorbeeld bij Stichting GOUD informatie op te halen en deze te verweken in de evaluatie? Zo nee, waarom niet?

Antwoord vraag 3

Ja. Net als in de vorige evaluatie nemen we de belangen en de wensen van de doelgroep mee. We voeren zowel gesprekken rechtstreeks met de doelgroep zelf als met verschillende belangenbehartigers. Dat doen we overigens niet alleen tijdens het evalueren van het verbod maar gedurende het hele jaar. Zo is vorig jaar ook op wens van de doelgroep de tuin van de Stek aangepast (in samenwerking met de mensen zelf) zodat het een fijne plek is geworden waar mensen samen veilig en sociaal met elkaar kunnen gebruiken.

Vraag 4

Elke optie die er is om de doelgroep op een niet-repressieve manier te ondersteunen, zou door het college serieus onderzocht moeten worden. Kan het college toezeggen voorafgaand aan de evaluatie te onderzoeken of er nog andere niet-repressieve maatregelen zijn om het probleem op te lossen? Zo ja, kan het college de raad tussentijds op de hoogte brengen wanneer er een optie gevonden is? Zo nee, waarom niet?

Antwoord vraag 4

We zoeken binnen de aanpak van de problemen rondom overlast en criminaliteit door mensen met een harddrugsverslaving (en hun dealers) continu naar nieuwe (niet-repressieve) manieren waarmee we mensen passende zorg kunnen bieden en hen kunnen verleiden om hier ook gebruik van te maken. Hierbij luisteren we goed naar de signalen van de professionals die dagelijks in contact staan met deze mensen en naar de wensen van de doelgroep zelf.

We hopen natuurlijk dat mensen hiermee structureel goed in zorg komen en blijven. We weten echter ook dat dit zeker niet altijd (meteen) lukt en dit bij sommige mensen een (hele) lange adem

vraagt. Juist de mix van maatregelen vanuit zowel zorg als veiligheid biedt de meeste kansen om mensen te ondersteunen. De aanpak vraagt een intensieve en structurele inzet van alle partners.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris,

de burgemeester,



Partij voor
de Dieren



Schriftelijke vragen: Voor het harddrugsverbod is feitelijke informatie hard nodig
19-3-2025

Vragen:

Op 23 januari 2025 heeft de raad Amendement 17 '[Horizonclausule harddrugsverbod](#)' aangenomen om middels een horizonclausule het ingestelde harddrugsverbod te laten vervallen op 1 november 2026. Het amendement stelt dat een evaluatie van het verbod over uiterlijk anderhalf jaar gewenst is *om op basis van feitelijke resultaten een weloverwogen besluit te nemen over de voortzetting, aanpassing of beëindiging van de maatregel*. Vooralsnog is onduidelijk hoe deze feitelijke informatie vergaard wordt. Daarom hebben de Partij voor de Dieren, BIJ1 en D66 de volgende vragen.

1. Het harddrugsverbod is een onderdeel van een pakket aan maatregelen die bedoeld zijn om overlast te verminderen en kwetsbare en verslaafde mensen naar zorg te begeleiden. Om duidelijk te hebben welke onderdelen van dat pakket nog nodig zijn in november 2026 moet inzichtelijk gemaakt worden wat het feitelijke effect is van de losse maatregelen. Hoe gaat het college dat aanpakken en duidelijk maken wat het effect van elke maatregel is?
2. De zorgmaatregelen veranderen ook de omstandigheden. Zo weet het eropaf-team steeds beter de doelgroep te bereiken en de locatie om binnen te gebruiken wordt steeds beter benut. Hierdoor zou het goed kunnen dat de doelgroep in 2026 in omvang is afgenomen, minder snel terugvalt in de verslaving en de voorkeur heeft aan binnengebruik. Hoe gaat het college onderzoeken en duidelijk maken in hoeverre de situatie van de overlast veranderd is door de geïmplementeerde zorgmaatregelen?
3. Is het college bereid in het nodige onderzoek ook de belangen en wensen van de doelgroep mee te nemen, door bijvoorbeeld bij Stichting GOUD informatie op te halen en deze te verweken in de evaluatie? Zo nee, waarom niet?
4. Elke optie die er is om de doelgroep op een niet-repressieve manier te ondersteunen, zou door het college serieus onderzocht moeten worden. Kan het college toezeggen voorafgaand aan de evaluatie te onderzoeken of er nog andere niet-repressieve maatregelen zijn om het probleem op te lossen? Zo ja, kan het college de raad tussentijds op de hoogte brengen wanneer er een optie gevonden is? Zo nee, waarom niet?

Gesteld door:

- Sjaak van Bommel – Maarten van Heuven, Partij voor de Dieren
- Stevie Nolten, BIJ1
- Ralph Peters, D66

BEANTWOORDING SCHRIFTELIJKE RAADSVRAGEN 2026, NUMMER 70

Datum	19 mei 2026
Van	College B&W
Behandeld door	I. Jenniskens
E-mailadres	ineke.jenniskens@utrecht.nl
Kenmerk	34170237
Beleidsveld	Openbare Orde en Veiligheid

Geachte leden van de raad,

Hierbij ontvangt u de beantwoording van de schriftelijke vragen jaargang 2026 nummer 70 'Terughoudendheid met het beboeten van harddruggebruik' van Sjaak van Bommel en Maarten van den Heuvel (Partij voor de Dieren), Stevie Noltén (BIJ1) en Aileen Siedenburg en Lars van Rooij (Student & Starter). De gestelde vragen zijn onderaan bijgevoegd.

Vraag 1

Waarom zijn er 100 meer boetes uitgedeeld: welke verklaring is hiervoor?

Antwoord 1

In 2025 is de overlast en criminaliteit toegenomen. Zo zien we bijvoorbeeld dat het aantal overlastregistraties bij de politie in de binnenstad, waar veel van de boetes op openlijk harddruggebruik zijn opgelegd, is toegenomen van 4765 in 2024 naar 5089 in 2025. Omwonenden en ondernemers van bijvoorbeeld omgeving Sijpesteijntunnel, Stationstraat, stationsgebied, Jaarbeursplein en de kop van Lombok hebben onlangs op verschillende manieren en op verschillende plekken hun zorgen en gevoelens van onveiligheid geuit. Onze Utrechtse aanpak om deze overlast en criminaliteit tegen te gaan, bestaat uit een pakket van maatregelen. De toename van de overlast vraagt een grotere inzet vanuit zowel de zorg-/ondersteuningskant (perspectief bieden) als op het handhaven bij –dreigende– excessen (grenzen stellen). We zien dan ook dat niet alleen het aantal boetes op het gebruik van harddrugs in de openbare ruimte is gestegen. Het Eropaf-team heeft in 2025 ruim 1200 mensen bereikt (waarvan iets meer dan de helft openstond voor toeleiding naar een vorm van zorg of hulp), er zijn meer persoonsgerichte- en locatieaanpakken opgestart en het aantal bezoeken/bezoekers van gebruikersruimte de Stek is toegenomen. We staan dus als stad in het geheel, vanuit zorg en veiligheid, voor een steeds grotere opgave.

Vraag 2

In het handhavingsverslag wordt duidelijk hoeveel boetes er zijn uitgedeeld, maar niet welk deel van de boetes daadwerkelijk geïnd zijn. Kan het college inzichtelijk maken hoeveel boetes er zijn geïnd en hoe er is omgegaan met de boetes die niet geïnd zijn?

Antwoord 2

Wanneer de BOA een persoon een boete oplegt, wordt deze verwerkt door het CJIB en naar de overtreder gestuurd. Het volledige proces van inning, verzet en beroep wordt door het CJIB afgehandeld waardoor de gemeente er maar beperkt zicht op heeft. Als de aangeleverde gegevens onvoldoende zijn — bijvoorbeeld wanneer een postadres ontbreekt — wordt de casus niet opgepakt door het CJIB. De gemeente ontvangt hierover niet actief een terugkoppeling. Navraag bij het CJIB levert op dat er van de in 2025 ingestuurde boetes op gebruik van harddrugs 64 zaken zijn verwijderd en er 19 zaken zijn overgedragen aan het CVOM (op zitting komen). De rest van de ingestuurde boetes zit nog in het proces van beoordeling.

Vraag 3

Waarom worden er bij dit verbod op harddrugsgebruik relatief veel boetes uitgedeeld in vergelijking met het aantal waarschuwingen?

Antwoord 3

Bij het beboeten op gebruik van harddrugs in de openbare ruimte geldt dat handhaving alleen wordt ingezet op plaatsen waar structureel overlast wordt ervaren van openlijk harddrugsgebruik. Ook in deze aanpak wordt ingezet op het toe- (of terug)leiden naar zorg. Het Eropaf-team gaat dagelijks in verschillende samenstellingen naar dit soort locaties om mensen te verleiden om gebruik te maken van het zorgaanbod. Zoals we ook gezien hebben, laat echter niet iedereen zich naar zorg toe (ver)leiden. Politie en handhaving stellen dan grenzen aan het overlastgevend gedrag. Dat kan soms, mondeling of schriftelijk, met een waarschuwing. In andere situaties vraagt het om een boete.

Vraag 4

Hoe kijkt het college aan tegen de hoogte van de boete voor harddrugsgebruik? Waarom is deze zoveel hoger dan bij buitenslapen? Erkent ze dat het kan resulteren in extra zorgen en stress bij een toch al kwetsbare groep?

Vraag 5

Deelt het college dat het raar is dat er een groot verschil zit tussen boetebedragen bij boetes die een identiek doel hebben?

Antwoord 4 en 5

De hoogte van boetes wordt niet door het college van B&W vastgesteld. Dat geldt eveneens voor de hoogte van de boete voor harddrugsgebruik in de openbare ruimte en buitenslapen. De gemeenteraad stelt het verbod vast in de APV, terwijl de hoogte van de boete volgt uit landelijke sanctieregels en de feitcode die aan de overtreding is gekoppeld. De feitcodes en bijbehorende tarieven worden vastgesteld door het College van procureurs-generaal. Dat de boete voor harddrugsgebruik hoger kan zijn dan voor buitenslapen hangt samen met het juridische karakter van de overtreding. Harddrugsgebruik in de openbare ruimte wordt in de handhaving doorgaans verbonden aan een ernstige(re) inbreuk op de openbare orde, veiligheid en overlast.

Vraag 6

Is het college bereid om het boetebedrag voor harddrugsgebruik gelijk te maken aan andere boetes die gericht zijn op overlast, en in dit geval dus naar beneden bij te stellen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 6

Nee, wij hebben geen rol in het vaststellen van de boetebedragen en geen invloed op de hoogte ervan.

Vraag 7

Is het college bereid om zo lang als het harddrugsverbod geldt op eenzelfde manier terughoudend om te gaan met het beboeten van harddrugsgebruik, zoals ze deed in 2025 met het verbod op buitenslapen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 7

Nee, we vinden het belangrijk om het verbod in te zetten waar het voor bedoeld is; voorkomen dat we teruggaan naar een situatie waarin mensen verder afglijden in drugsgebruik, er vervuilde drugs aan hen verkocht werd, geen gebruik meer maken van de hulp en zorg die zij ontvangen, kwetsbaar zijn voor uitbuiting en dat de hulpverleners geen contact meer kunnen leggen. De situatie die zo grimmig was dat omwonenden, passanten en ondernemers zich continu onveilig voelden door vechtpartijen, intimidatie, bedreigingen, mishandelingen en drugsafval. We vinden het van belang om de 'Utrechtse aanpak' van overlast en criminaliteit, die leunt op perspectief bieden én grenzen stellen, in balans te houden. Zeker nu we daar in omvang voor een steeds grotere opgave staan.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris,

de burgemeester,



Partij voor
de Dieren

UTRECHT

BIJ1

Student
Starter 

Schriftelijke vragen Terughoudendheid met het beboeten van harddrugsgebruik

16-4-2026

Vragen:

In Utrecht geldt sinds een paar jaar een verbod op harddrugsgebruik. Deze boete is ingesteld met als doel om overlast tegen te gaan en mensen naar de zorg te begeleiden. In het handhavingsverslag van 27 maart 2026 is te zien dat er in 2025 ruim honderd boetes meer zijn uitgedeeld voor harddrugsgebruik dan in 2024 (van 264 boetes in 2024 naar 368 boetes in 2025). Dit zijn boetes van ruim 400 euro. Voor november 2026 moet de raad beslissen over een mogelijke voortzetting van het harddrugsverbod, omdat het huidige verbod dan afloopt. Door de sterke toename in uitgedeelde boetes heeft de Partij voor de Dieren, BIJ1 en Student en Starter vragen over de huidige invulling van het verbod.

De werking van de boete

1. Waarom zijn er 100 meer boetes uitgedeeld: welke verklaring is hiervoor?
2. In het handhavingsverslag wordt duidelijk hoeveel boetes er zijn uitgedeeld, maar niet welk deel van de boetes daadwerkelijk geïnd zijn. Kan het college inzichtelijk maken hoeveel boetes er zijn geïnd en hoe er is omgegaan met de boetes die niet geïnd zijn?
3. Waarom worden er bij dit verbod op harddrugsgebruik relatief veel boetes uitgedeeld in vergelijking met het aantal waarschuwingen?

Boetebedrag

De boete voor harddrugsgebruik ligt aanzienlijk hoger dan de meeste andere boetes. Ter vergelijking, de boetes die voor buitenslapen uitgedeeld werden bedragen 170 euro. De boete voor harddrugsgebruik is dus ruim twee keer zo hoog. Voor mensen met een verslaving kunnen de omstandigheden echter even precair zijn. Daarnaast gebeurt het ook dat mensen zowel dakloos zijn als verslaafd. Het gaat hier dus echt om een heel kwetsbare groep. Het is opmerkelijk dat de boete voor harddrugsgebruik zoveel hoger is, terwijl het doel van de verboden identiek zijn: het college zegt bij beiden dat het nodig is tegen overlast en om de mensen met een verslaving te begeleiden naar zorg. Met de grote stijging in het aantal boetes maken wij ons zorgen dat deze hoge boetes leiden tot grote financiële problemen en/of stress.

4. Hoe kijkt het college aan tegen de hoogte van de boete voor

harddrugsgebruik? Waarom is deze zoveel hoger dan bij buitenslapen? Erkent ze dat het kan resulteren in extra zorgen en stress bij een toch al kwetsbare groep?

5. Deelt het college dat het raar is dat er een groot verschil zit tussen boetebedragen bij boetes die een identiek doel hebben?

Aangezien het harddrugsgebruik geen landelijk verbod is, wordt niet voorgeschreven hoe hoog het boetebedrag moet zijn ([artikel 154b-6 gemeentewet](#)).

6. Is het college bereid om het boetebedrag voor harddrugsgebruik gelijk te maken aan andere boetes die gericht zijn op overlast, en in dit geval dus naar beneden bij te stellen? Zo nee, waarom niet?

Terughoudend zijn met beboeten

Door de aangenomen motie [M15 Rechtdoen aan Terughoudendheid](#) werd er in 2025 terughoudender omgegaan met boetes op buitenslapen. Het aantal boetes voor buitenslapen is in 2025 fors gedaald. De boetes voor harddrugsgebruik zijn daarentegen fors toegenomen en in vergelijking vele malen hoger, terwijl het doel van de boete dus zoals gezegd identiek is.

7. Is het college bereid om zo lang als het harddrugsverbod geldt op eenzelfde manier terughoudend om te gaan met het beboeten van harddrugsgebruik, zoals ze deed in 2025 met het verbod op buitenslapen? Zo nee, waarom niet?

Gesteld door:

- Sjaak van Bommel – Maarten van Heuven, Partij voor de Dieren
- Stevie Noltén, BIJ1
- Aileen Siedenburg – Lars van Rooij, Student en Starter

Commissie Bestuur

Dossiernummer 5343
Vergaderdatum 25 juni 2026
Agendapunt 3.4
Titel Raadsbrief voortgang aanpak Agenda tegen uitbuiting 2025

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

Aan de gemeenteraad

Behandeld door	Shirley Koenders	Datum	16 april 2026
E-mail	Shirley.koenders@utrecht.nl	Kenmerk	34097798
Type brief	Voortgangsbrief	Onderwerp	Voortgangsbrief aanpak Agenda tegen uitbuiting 2025
Bijlage(n)	1	Beleidsveld	Openbare Orde en Veiligheid

Geachte leden van de raad,

Met deze brief informeren we u over de voortgang van de Agenda tegen uitbuiting (2023 – 2026). We kijken terug op de gerealiseerde activiteiten in 2025 en blikken vooruit op komend jaar.

Samen met onze partners willen we uitbuiting voorkomen, daders aanpakken en slachtoffers snel en adequaat helpen. Dat doen we als:

- signaleerder in contact met de samenleving;
- beleidsmaker voor een sluitende aanpak en het stroomlijnen van processen;
- regisseur die de samenwerking en verbinding tussen en met partners op lokaal, regionaal en landelijk niveau bevordert en coördineert;
- verantwoordelijke voor hulp en opvang.

Door goede samenwerking en afstemming willen we met elkaar bereiken dat meldingen en signalen van arbeids-, seksuele en criminele uitbuiting worden opgepakt. Ondanks beperkte middelen en beperkte capaciteit blijven we ons samen met onze partners richten op preventie, het vergroten van bewustwording en het verbeteren van de manier waarop meldingen worden ontvangen en opgevolgd.

Ambities en acties 2025

Ambitie 1: Gerichtere inzet op preventie

Trainingen en bijeenkomsten

In 2025 is vanuit het fieldlab Online Ronselen de campagne 'Praat erover' gelanceerd. Deze campagne richt zich op het voorkomen van het online benaderen van jongeren voor criminele activiteiten. De campagne is specifiek gericht op volwassenen rond jongeren zoals ouders, docenten, sportcoaches en andere professionals. Zij worden geïnformeerd over de risico's, signalen en mogelijke gevolgen van online ronselpraktijken. Onderdeel van de campagne was een online ervaring op sociale media, waarin handelingsperspectief wordt geboden en wordt verwezen naar lokaal hulpaanbod, zoals Veilig Thuis, Keerpunt, het jongerenwerk en de wijkagent.

Voor en met ca. 70 samenwerkingspartners betrokken bij de persoonsgerichte aanpak organiseerde de gemeente Utrecht een professionaliseringsdag over het thema digitale criminaliteit. Hierbij werd ook uitgebreid aandacht besteed aan (onbedoeld) daderschap van geldezels.

In aanloop naar de Week tegen Mensenhandel in 2025 heeft gemeente Utrecht financieel bijgedragen aan de campagne 'Rake Woorden'. De campagne had als doel jongeren die (mogelijk) betrokken zijn bij criminaliteit te bereiken en hen te stimuleren tijdig hulp te zoeken. In de campagne werden fragmenten gedeeld uit een podcast waarin jongeren open vertellen over hun ervaringen en hun weg uit de criminaliteit. Via Snapchat, TikTok en Instagram is een brede doelgroep bereikt. Gedurende de campagneperiode zijn 54 chats gevoerd met jongeren en hun naasten. In dezelfde periode was sprake van een duidelijke stijging in websitebezoeken en chatcontacten, waaronder ook van jongeren onder de 18 jaar. Na afloop van de campagne namen deze cijfers weer af. Dit onderstreept het belang van gerichte online campagnes om deze doelgroep effectief te blijven bereiken. Daarnaast is een verbetering zichtbaar in de inhoud en kwaliteit van de gevoerde chats ten opzichte van eerdere periodes. De campagne is uitgevoerd in samenwerking met onder meer Dealbreakers (RIEC Den Haag), Young Perspectives, Keerpunt, RIEC Midden-Nederland en diverse gemeenten, waaronder Utrecht. In Utrecht werd extra aandacht besteed aan de campagne via Jongerenwerk Utrecht (JoU) en in de contacten met scholen.

Onderzoek

In oktober 2025 heeft een kick-offbijeenkomst plaatsgevonden, die het startpunt vormde voor de ontwikkeling van een effectieve meldroute, gedragen door alle betrokken partners. Door meer kennis te delen over hoe, waar en met welk effect signalen van uitbuiting worden opgepakt, wordt de bereidheid van professionals vergroot om hun signalen te melden. De kick-off had tevens als doel het contact en de samenwerking met forensische partners te versterken. Dit draagt bij aan meer zicht op de problematiek, een aanbeveling die ook voortkomt uit het actieonderzoek naar criminele uitbuiting onder jongeren in Utrecht.

Ambitie 2: Ontmoedigen van daders

Gemeenten spelen een belangrijke rol bij het signaleren van uitbuiting. Daarom heeft de gemeente Utrecht in 2025 ook weer ingezet op het trainen van professionals en het opwerpen van barrières. Door meer preventief te werken en tijdig hulpverlening in te zetten bij signalen van criminele uitbuiting, kan verdere schade worden voorkomen. Daarnaast heeft de gemeente een belangrijke bestuurlijke taak in het verstoren en tegengaan van mensenhandel. Dit betreft onder meer bestuursrechtelijke maatregelen zoals het intrekken of weigeren van vergunningen (bijvoorbeeld binnen de sekswerkbbranche), het sluiten van panden en het optreden tegen misstanden. Ook de samenwerking met partners zoals de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA), het Basisteam Uitbuiting (BUI), politie, OM en andere regionale ketenpartners is belangrijk. Door integraal samen te werken worden signalen sneller herkend, kan informatie veilig worden gedeeld en versterken maatregelen elkaar. De inzet en integrale samenwerking geldt voor alle vormen van mensenhandel (criminele, seksuele en arbeidsuitbuiting), waarbij een combinatie van preventie, zorg, toezicht & handhaving en bestuurlijke maatregelen nodig is om daders te verstoren en slachtoffers tijdig in beeld te krijgen. We investeerden door onderstaande acties ook in het opwerpen van barrières:

Aanhoudingen

Politie Midden-Nederland heeft in 2025 het gestelde streefcijfer van 21 aangeleverde verdachten aan het Openbaar Ministerie ruimschoots behaald; in totaal zijn 25 zaken ingestuurd.

Gericht toezicht

In 2025 zijn er 114 meldingen binnengekomen over onvergund en illegaal sekswerk. De meldingen hadden betrekking op sekswerk in woningen, hotels en massagesalons. Tijdens de controles bleek in sommige gevallen dat er sprake was van signalen van uitbuiting, mensenhandel of mensensmokkel. Deze signalen zijn overgedragen aan de politie. Sinds 2025 wordt actief toezicht op veilig en gezond thuissekswerk uitgevoerd. Bij actieve controles op thuissekswerk wordt op voorhand door de gemeente en Belle Hulpverlening overlegd over de advertentie en zorgsignalen. Belle Hulpverlening gaat met actief toezicht enkel mee als er zorgsignalen zijn en er daarmee dus een gegronde reden is om als hulpverlening aanwezig te zijn tijdens de controle, dit is altijd een gezamenlijk besluit.

Op basis van zorgsignalen is 20 keer gecontroleerd op thuissekswerk. In alle situaties was er sprake van een zorgwekkende situatie en werd er niet voldaan aan de regels voor thuissekswerk. Bij 5 controles waren er signalen van uitbuiting, mensenhandel of mensensmokkel en is Team Migratiecriminaliteit en Mensenhandel (TMM) van de politie ingeschakeld.

Datum 16 april 2026
Ons kenmerk 34097798

Dat gemeentelijke controles effectief zijn, blijkt uit een gezamenlijke controle in november 2025 van BUIT (gemeente Utrecht) en de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) bij een Grieks restaurant in Utrecht. Tijdens deze controle werden twee slachtoffers van vermoedelijke mensenhandel aangetroffen. Na het vaststellen van deze misstanden zijn direct beschikbare bestuurlijke bevoegdheden ingezet, waaronder het tijdelijk sluiten van het restaurant. De twee slachtoffers zijn direct in veiligheid gebracht. Één slachtoffer werd opgevangen in een hotel en één op een COSM opvangplek (Categorale Opvang voor Slachtoffers van Mensenhandel). Daar is gebruik gemaakt van de B8 regeling, waarmee het slachtoffer een bedenktijd van drie maanden kreeg om aangifte te doen.

Fieldlab Mensenhandel in de zorg

Gemeente Utrecht neemt deel aan het landelijke Fieldlab Mensenhandel in de Zorg, gericht op het tegengaan van arbeidsuitbuiting van derdelanders in de care sector. In 2025 vond de eerste controle plaats in de regio door de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) naar aanleiding van signalen van mogelijke uitbuiting. In januari 2026 werd binnen het Fieldlab de 100 dagenfase bereikt. Daarbij is een gezamenlijke integrale controle uitgevoerd. Deze inzet is erop gericht barrières op te werpen, zodat tussen- en uitzendbureaus het moeilijker wordt gemaakt om uitbuiting te faciliteren.

Deelname aan het Fieldlab heeft nu al een positieve samenwerking opgeleverd. De werkkrelatie tussen Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) en de gemeente Utrecht is verbeterd en signalen worden sneller gedeeld en opgepakt.

Samenwerking NLA

Binnen de gemeente Utrecht worden signalen van mogelijke arbeidsuitbuiting actief opgepakt en geduid. Na weging van het signaal wordt, wanneer dit binnen het wettelijke kader van de Nederlandse Arbeidsinspectie valt, het signaal doorgezet naar de Nederlandse Arbeidsinspectie en waar mogelijk verrijkt met aanvullende inhoudelijke informatie. Daarnaast vindt bij casuïstiek afstemming plaats met ketenpartners, zoals politie en het RIEC, en wordt beoordeeld of een integrale aanpak passend is. Indien de Nederlandse Arbeidsinspectie in haar onderzoek stuit op strafbare feiten, zoals mensenhandel (artikel 273f Sr), kan zij opschalen richting politie en Openbaar Ministerie binnen de strafrechtelijke keten. De gemeente wordt in dat geval doorgaans niet via een terugmelding betrokken, maar kan later wel een rol vervullen vanuit zorg, toezicht of een bestuurlijke aanpak. Op deze wijze borgt de gemeente dat signalen niet blijven liggen, maar structureel worden doorgeleid en opgepakt.

Wetgeving

Op 10 juni 2025 stemde de Tweede Kamer in met het wetsvoorstel Modernisering en uitbreiding strafbaarstelling mensenhandel, dat de juridische basis versterkt en slachtoffers beter beschermt. Het wetsvoorstel ligt nu bij de Eerste Kamer. Daarnaast is op 1 oktober 2025 het wetsvoorstel voor de implementatie van de herziene Europese Richtlijn mensenhandel ingediend, waarmee aanvullende vormen van uitbuiting expliciet strafbaar worden, zoals gedwongen huwelijk, illegale adoptie en draagmoederschap. Ook wordt de strafbaarheid van het gebruikmaken van gedwongen diensten uitgebreid naar niet-seksuele diensten. Daarnaast is de Wet ernstige benadeling in behandeling. Deze wet biedt gemeenten een aanvullend bestuursrechtelijk instrument om snel te kunnen handelen bij ernstige misstanden die (kunnen) raken aan arbeids-, seksuele of criminele uitbuiting. De verwachting is dat alle drie de wetten per 1 juli 2026 in werking treden. We blijven alert op de ontwikkelingen en bereiden voor hoe deze wetgeving binnen de gemeente kan worden toegepast.

Ambitie 3: Versterken aanbod aan slachtoffers

Meldingen

Samen met onze partners willen we blijven bijdragen aan het tegengaan van mensenhandel. Het is een complex en vaak verborgen probleem, waardoor het lastig is om volledig zicht te krijgen op de omvang en ernst ervan. Veel signalen blijven onder de radar, waardoor het werkelijke aantal slachtoffers vermoedelijk aanzienlijk hoger ligt. Elke melding helpt ons om beter inzicht te krijgen in wat werkt aan preventieve maatregelen. Tegelijkertijd laten deze meldingen vaak slechts het topje van de ijsberg zien.

In 2025 zijn er 71 meldingen van mensenhandel gedaan bij het Advies- en Meldpunt Mensenhandel van Veilig Thuis Utrecht. Dit is een forsere daling ten opzichte van 2024, toen er 157 meldingen werden doorgegeven. De daling is enerzijds toe te schrijven aan het feit dat Veilig Thuis in 2025

minder actief het meldpunt heeft gepromoot. Daarnaast was er in 2024 sprake van een piek in het aantal meldingen, mede door de pilot actieonderzoek criminele uitbuiting en de grote hoeveelheid voorlichtingen die toen plaatsvonden. Voor het resterende deel is de afname lastig te duiden. In het nieuwe jaarplan van Veilig Thuis Utrecht worden nieuwe activiteiten vastgesteld die mogelijk weer invloed hebben op de zichtbaarheid en het gebruik van het meldpunt.

Zorgtrajecten

In 2025 behandelden de zorgcoördinatoren mensenhandel van Moviera in de gemeente Utrecht 62 aanmeldingen, ten opzichte van 45 in 2024. In totaal werden er in 2025 277 meldingen van mogelijke mensenhandel geregistreerd. Deze stijging is toe te schrijven door het feit dat Moviera in 2025 intensiever contact heeft gelegd met o.a. Stadsteam Back-Up, COA en Nidos, waardoor zij ook Moviera beter weten te vinden en meldingen sneller worden doorgezet.

Hulpaanbod

Naast Moviera en Veilig Thuis, zetten verschillende organisaties zich in om slachtoffers van uitbuiting te ondersteunen. Belle Hulpverlening heeft een breed hulp- en dienstverleningsaanbod voor (ex)sekswerkers en slachtoffers van mensenhandel, waaronder sinds 2022 een vertrouwenspersoon. Belle Hulpverlening wordt beter gevonden door ketenpartners voor consultatie, advies en aanmeldingen. Ook wordt er beter gebruik gemaakt van de spreekuren en van het informatie- en adviescentrum. Er zijn in samenwerking met Pretty Human 3 trajecten gestart met slachtoffers. Aandachtspunt is dat casuïstiek van TMM niet altijd automatisch wordt doorgezet naar Belle Hulpverlening. Ook wanneer er geen duidelijke sprake is van mensenhandel, maar wél zorg of ondersteuning nodig is, kan Belle veel betekenen. Zij bieden brede begeleiding voor sekswerkers en (mogelijke) slachtoffers en kijken samen met de cliënt welke hulp passend is.

Multiproblematiek

Het is belangrijk om te vermelden dat signalen niet per definitie duiden op mensenhandel; ze kunnen ook verband houden met andere problematieken zoals huiselijk geweld of kindermishandeling. In de eerste veiligheidsbeoordeling worden deze signalen doorgaans wel gelabeld als mogelijke uitbuiting, om het belang van nader onderzoek te onderstrepen. Als het signaal wordt opgepakt, vindt er verdere analyse plaats of wordt het signaal, indien nodig, doorgezet naar relevante ketenpartners. Een belangrijke succesfactor is de goede en intensieve samenwerking tussen Veilig Thuis en de zorg- en coördinatiefunctionarissen (Zoco's). Zij bespreken meldingen vaak gezamenlijk en bepalen op basis van de aard en ernst van het signaal wie de verdere opvolging op zich neemt.

Aandachtspunten in de aanpak

Signalen en zorgen van partners

Mensen met multiproblematiek, zoals verslavings- en/of GGZ-problematiek, vragen om specifieke expertise. Die kennis is niet altijd aanwezig bij alle partners. Moviera vangt ook slachtoffers van mensenhandel op, maar bij ernstige multiproblematiek geldt in de vrouwenopvang landelijk vaak een contra-indicatie, waardoor meer specialistische ondersteuning nodig is.

Ook is het belangrijk dat andere ketenpartners oog hebben voor signalen van mensenhandel bij cliënten. Middels bijeenkomsten, training en bewustwording zorgen we ervoor dat professionals voldoende kennis krijgen om signalen te herkennen en tijdig te handelen.

Verder ziet de politie in de praktijk een verschuiving in de aard van zaken. Waar eerder vaker sprake was van seksuele uitbuiting, wordt nu relatief vaker ook criminele uitbuiting gesignaleerd. Ook is sprake van veranderende slachtofferprofielen, wat aandacht vraagt in de aanpak.

Het bereiken en ondersteunen van slachtoffers blijft complex, omdat betrokkenen zich vaak niet als slachtoffer herkennen of geen hulpvraag hebben. Waar nodig en mogelijk wordt passende hulp en zorg ingezet binnen de bestaande kaders.

Als we mensenhandel echt willen aanpakken, is het wenselijk dat we als gemeentelijke organisatie integraal samenwerken en onze inzet goed op elkaar afstemmen.

Gegevensdeling

De aanpak van mensenhandel vraagt om intensieve samenwerking en het delen van informatie binnen de wettelijke kaders. Dit is vaak complex, vooral bij gevoelige persoonsgegevens, zoals bij seksuele uitbuiting. Daarom heeft het ministerie van Justitie en Veiligheid samen met partners een hulptool ontwikkeld die duidelijk maakt wat er binnen de privacywetgeving wél mogelijk is. De AVG

blijft van toepassing. Daarnaast geldt sinds maart 2025 de Wet gegevensdeling in samenwerkingsverbanden (WGS) voor onder meer Zorg- en Veiligheidshuizen. Deze wet maakt het voor samenwerkingspartners, waaronder de gemeente, juridisch eenvoudiger om informatie te delen.

Vooruitblik 2026 / 2027

In 2026 zetten we onder andere in op:

- Uitbuiting van migranten wordt meegenomen in bestaande aanpakken, onder andere via het Utrecht International Centre en de Utrechtse gecoördineerde aanpak EU-arbeidsmigranten.
- Landelijk wordt eind van het voorjaar 2026 een overheidsbrede mediacampagne gestart gericht op het vergroten van bewustwording rondom criminele uitbuiting. De politie Midden-Nederland sluit hierbij aan.
- Zoals eerder genoemd, loopt ook in 2026 het actieonderzoek naar de aanpak van criminele uitbuiting door;
- Criminele uitbuiting vindt in toenemende mate plaats in de digitale wereld. Aandacht in de aanpak voor de online component is dan ook onmisbaar. In de interventies van het Uitvoeringsprogramma Vergroten digitale weerbaarheid [Vergroten digitale weerbaarheid](#) is aandacht voor het risico dat jongeren kunnen lopen om via uitbuiting verzeild te raken in digitale criminaliteit zoals sextortion of geldezelschap.
- Het is wenselijk om aan te sluiten bij de aanpak 'Stop Geweld tegen Vrouwen' en daarin aandacht te hebben voor het voorkomen en vroegtijdig signaleren van seksuele uitbuiting.
- Agenda tegen Uitbuiting (2027-2030)

Randvoorwaarden

Effectieve samenwerking

Het tegengaan van uitbuiting blijft ook de komende jaren noodzakelijk en vraagt om een structurele en duurzame aanpak in samenwerking met maatschappelijke organisaties en programma's. Naast lokale en regionale samenwerking zijn we goed aangesloten bij landelijke ontwikkelingen via de VNG en de G4, wat ons in staat stelt om kennis te delen, beleid te ontwikkelen en elkaar te versterken. Door deze gezamenlijke inzet kunnen we blijven leren, ontwikkelen en zowel slachtoffers als daders beter ondersteunen binnen de aanpak van uitbuiting.

Conclusie

De inzet van 2025 is weergegeven in bijgaande infographic. Deze voortgangsbrief staat op zichzelf, maar sluit inhoudelijk aan bij de bredere veiligheidsagenda, waarin het tegengaan van uitbuiting een belangrijk speerpunt is. Parallel aan deze brief ontvangt u de voortgangsrapportage over de veiligheidsagenda. De mogelijkheden zijn zoals bekend beperkt, daarom richten we ons met name op het samenwerken met en ondersteunen van andere partijen.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris,

de burgemeester,

Aanpak Uitbuiting

We hebben ons de afgelopen jaren ingezet om uitbuiting tegen te gaan en aan te pakken. In de Agenda tegen uitbuiting 2023-2026 staan allerlei acties om steeds dichterbij een stad zonder uitbuiting te komen. Deze acties zijn vooral gericht op het krijgen van meer inzicht in wat er in onze stad speelt. Zodat we slachtoffers beter kunnen helpen, daders kunnen afschrikken en uitbuiting kunnen voorkomen. Dat kunnen we niet alleen. Hiervoor hebben we de samenwerkingspartners en de ogen en oren van de inwoners in de stad nodig. Deze factsheet geeft meer inzicht in de inzet in 2025.

Wat hebben we gedaan in 2025?



54

chats met jongeren naar aanleiding van de campagne 'Rake Woorden'.



3

Trajecten gestart in samenwerking met Pretty Human.



277

meldingen van mogelijke mensenhandel geregistreerd bij Moviera.



20

Controles op thuissekswerk, waarbij 5 signalen van uitbuiting.



70

Profesionaliseringsdag over het thema digitale criminaliteit voor en met ca. 70 samenwerkingspartners.

Cijfers 2025

71 meldingen meldpunt bij Veilig Thuis, waarvan **36** criminele uitbuiting, **11** seksuele uitbuiting, **2** orgaanhandel en **2** arbeidsuitbuiting.

62 aanmeldingen bij Moviera. **114** meldingen meldingen binnengekomen over onvergund en illegaal sekswerk. **25** zaken met een verdenking van mensenhandel ingestuurd naar het Openbaar Ministerie.

Samenwerkingspartners

De gemeente verstrekt

jaarlijks subsidies aan o.a.

Jongerenwerk Utrecht (JOU), Belle, Pretty Human en Halt. Zij geven verschillende workshops en trainingen uitbuiting.

Gemeente Utrecht nam deel aan het landelijke **Fieldlab Mensenhandel in de Zorg**, gericht op het tegengaan van arbeidsuitbuiting van derdelanders in de care sector. Deze inzet is erop gericht barrières op te werpen, zodat tussen- en uitzendbureaus het moeilijker wordt gemaakt om uitbuiting te faciliteren.

Deelname aan het Fieldlab heeft nu al een positieve samenwerking opgeleverd. De werkrelatie tussen Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) en de gemeente Utrecht is verbeterd en signalen worden sneller gedeeld en opgepakt.

We gaven een vervolg op het **actieonderzoek Regioplan** dat in 2024 plaatsvond. Samen met de partners hebben we nagedacht over het inzichtelijk maken en verbeteren van een routekaart criminele uitbuiting. Nieuw hierbij was dat dit keer ook de forensische partners aansloten, zoals reclasering, De Waag, Halt en Fivoor.

Meer weten over de aanpak uitbuiting?



Gemeente Utrecht

Utrecht.nl

Praktijkvoorbeelden

Opvang slachtoffers mensenhandel schaars

Een vrouw van 27 jaar oud is uitgebuit in een restaurant in Utrecht. In eerste instantie kon zij geplaatst worden in een COSM (Categorale Opvang Slachtoffers Mensenhandel voor niet Nederlandse volwassen slachtoffers van mensenhandel die in de bedenktijd van aangifte zitten). De gemeente Utrecht is na de bedenktijd verantwoordelijk dat slachtoffer doorstroomt. De enige mogelijkheid om haar te plaatsen bleek een daklozenopvang te zijn. Een niet wenselijke locatie omdat er mogelijk sprake is van LVB en autisme en de kans om weer slachtoffer te worden, groot is. Inmiddels verblijft zij op een OMM plek (opvang



slachtoffers mensenhandel met multiproblematiek). Echter zijn deze plekken schaars en is er heel weinig doorstroming en zal slachtoffer ook hier niet kunnen blijven. Via het buurtteam wordt er nu gekeken welke mogelijkheden er voor haar zijn.



Rake Woorden

De campagne 'Rake Woorden' heeft als doel om jongeren die (mogelijk) betrokken zijn bij criminaliteit te bereiken en hen te stimuleren tijdig hulp te zoeken. Fragmenten uit een podcast waarin jongeren open vertellen over hun ervaringen en hun weg uit de criminaliteit werden gedeeld via Snapchat, TikTok en Instagram. Gedurende de campagneperiode zijn 54 chats gevoerd met jongeren en hun naasten. In dezelfde periode was sprake van een duidelijke stijging in websitebezoeken en chatcontacten. De campagne is uitgevoerd in samenwerking met Dealbreakers (RIEC Den Haag), Young Perspectives, Keerpunt, RIEC Midden-Nederland en diverse gemeenten, waaronder Utrecht. In Utrecht werd extra aandacht besteed aan de campagne via JoU en in de contacten met scholen.

Illegaal sekswerk

In april 2025 is naar aanleiding van seksadvertenties een woningcontrole uitgevoerd. De woning bleek een illegaal seksbedrijf te zijn waar drie sekswerkers werkten die afkomstig waren buiten de EU. De bewoner van deze woning was ervan op de hoogte dat deze sekswerkers vanuit de woning werkten en illegaal in Nederland waren. Hij had de sekswerkers ook geholpen bij het maken van de advertenties en het klantencontact en verdiende hier fors aan. De eigenaar van de woning is strafbaar voor mensensmokkel en is overgedragen aan de politie.



Commissie Bestuur

Dossiernummer 5385
Vergaderdatum 25 juni 2026
Agendapunt 3.5
Titel Kranslegging door college bij Nakba-herdenking op
het Domplein, bij het Verzetsmonument

Geagendeerd	Vergaderdatum
Commissie Bestuur	25 juni 2026



Schriftelijke vragen inzake de kranslegging van het voltallige college bij de Nakba-herdenking op het Domplein van 15 mei 2026

19-05-2026

Vragen:

Besluitvorming en mandaat van het college

1. Op welke datum en in welke collegevergadering is het besluit genomen dat de burgemeester en wethouder Voortman namens het voltallige college van B&W een krans zouden leggen bij de Nakba-herdenking op het Domplein op 15 mei 2026? Is dit besluit collegiaal genomen en gedragen door alle individuele collegeleden, of is het achteraf als collegestandpunt gepresenteerd?
2. Waarom heeft het college, gelet op het politiek gevoelige en internationale karakter ervan, gemeend de raad voorafgaand aan de uitvoering hierin niet te kennen?
3. Welke ambtelijke adviezen zijn aan dit besluit voorafgegaan? Kan de raad de eventuele ambtelijke adviezen krijgen? Zo nee, waarom niet?
4. Wegen voor het college bij de keuze om als overheid deel te nemen aan een herdenking van een buitenlands historisch conflict ook de overwegingen van neutraliteit, gelijke behandeling en evenwicht? Zo ja, hoe heeft het college die toets concreet uitgevoerd?
5. Op basis van welke overwegingen zijn het Domplein en het Verzetsmonument als locatie voor deze herdenking gekozen? Acht het college deze keuze gepast, en zo ja, waarom?

Het Verzetsmonument, de 4 meikransen en de aantasting van een gedenkteken

6. Is het college zich ervan bewust dat het Verzetsmonument op het Domplein in opdracht is gemaakt van het Comité tot Oprichting van een monument voor de Gevallen in het Verzet van de Stad Utrecht, en is opgericht ter nagedachtenis aan de plaatselijke verzetsmannen en -vrouwen die in de strijd tegen de bezetter zijn omgekomen?
7. Op 15 en 16 mei 2026 is ter plaatse waargenomen dat de kransen die op 4 mei 2026 bij het Verzetsmonument waren gelegd, onder meer door de gemeente, door verzetsorganisaties, door veteranen en door nabestaanden, op een hoop waren gegooid en achter het monument waren gedeponneerd om ruimte te maken voor de Palestijnse kransen, vlaggen, borden, symbolen en tekeningen. Was het college hiervan op de hoogte?
8. Acht het college het aanvaardbaar dat de kransen van de Utrechtse Dodenherdenking op deze wijze terzijde zijn geschoven ten gunste van een politieke demonstratie over een buitenlands conflict?
9. Is door of namens het college, voorafgaand aan of tijdens de Nakba-herdenking, op enig moment opgetreden of geïntervenieerd toen bleek dat de 4 meikransen werden verplaatst?

en het Verzetsmonument als drager en achtergrond werd gebruikt voor politieke spandoeken, waaronder een “Free Palestine”-spandoek? Zo nee, waarom niet?

10. Acht het college het, achteraf gezien, een fatsoenlijke handelwijze dat een gedenkteken voor het Utrechtse verzet tegen de nazi-bezetting is gebruikt als prikbord voor politieke uitingen over een hedendaags buitenlands conflict, en dat de burgemeester en een wethouder, in ambtshoedanigheid, daaraan deelnamen in plaats van daartegen op te treden?
11. Welke schriftelijke afspraken zijn er met de organisatoren gemaakt over de eerbiediging van het monument, de behandeling van de aanwezige 4 meikransen en het al dan niet plaatsen van politieke spandoeken op of tegen het monument? Is het college bereid deze afspraken aan de raad te verstrekken?
12. Is het college bereid om in overleg met het Utrechts Comité 4 mei, verzetsorganisaties, veteranenverenigingen en de Joodse gemeenschap een protocol vast te stellen waarin het Verzetsmonument op het Domplein wordt aangemerkt als exclusief gedenkteken voor het Utrechtse verzet, en waarin het oneigenlijk gebruik ervan voor politieke demonstraties over andere onderwerpen wordt uitgesloten?

De organiserende keten, PGNL en Amin Abou Rashed

13. Was het college voorafgaand aan 15 mei 2026 ervan op de hoogte dat één van de sprekers op de Nakba-herdenking, de heer Mohamed Kotesch, optrad namens PGNL (Palestijnse Gemeenschap Nederland)?
14. Was het college ervan op de hoogte dat PGNL in 2016 is opgericht door Amin Abou Rashed, en dat deze door het U.S. Treasury OFAC op 10 juni 2025 op de SDN-terreurlijst is geplaatst vanwege zijn link met Hamas?
15. Was het college ervan op de hoogte dat het Nederlandse Openbaar Ministerie op 14 april 2026 voor de rechtbank Rotterdam vier jaar gevangenisstraf heeft geëist tegen de heer Abou Rashed wegens onder meer het overtreden van de Sanctiewet 1977 en het doorsluizen van miljoenen euro's naar Hamas-gelieerde organisaties, en dat de uitspraak van de rechtbank is geagendeerd voor 27 mei 2026, elf dagen ná de kranslegging?
16. Indien het college van deze feiten op de hoogte was: waarom heeft het college dit geen aanleiding gevonden om te heroverwegen of een institutionele kranslegging namens het voltallige college bij een door deze keten mede-vormgegeven bijeenkomst passend was?
17. Acht het college het gepast officieel deel te nemen aan een plechtigheid georganiseerd door groepen en personen die verdacht worden van nauwe banden met een internationaal erkende terreurorganisatie en waarom wel of niet?
18. Ontvangen de organisaties die betrokken zijn bij deze vertoning, Utrecht4Palestine, New Neighbours Utrecht, Palestine Café Utrecht, PGNL, Utrecht Student Encampment en Utrecht Medics for Gaza, subsidie of andere financiële middelen van de gemeente Utrecht? Zo ja, om welk bedrag gaat het per organisatie?

De waarschuwing van de AIVD

19. Heeft het college voorafgaand aan de kranslegging kennisgenomen van het AIVD-jaarverslag 2025, gepubliceerd in april 2026, waarin de dienst stelt dat “het Hamas-netwerk in Nederland betrokken is bij bredere organisaties die demonstraties organiseren namens een groter deel van de Palestijnse gemeenschap” en dat dergelijke demonstraties “kunnen leiden tot verdeeldheid in de samenleving”?
20. Hoe verhoudt zich de officiële, namens het voltallige college uitgevoerde kranslegging op 15 mei 2026 tot deze expliciete vaststelling van de AIVD, in aanmerking nemende dat de organiserende keten PGNL, opgericht door een persoon die door de Verenigde Staten als Hamas-operative is gesanctioneerd, inhoudelijk en publiek aanwezig was?
21. Acht het college zich gebonden aan de bestuurlijke verantwoordelijkheid om te voorkomen dat de gemeente Utrecht, door aanwezigheid, kranslegging, ambtelijke ondersteuning of welke andere vorm van erkenning dan ook, een platform of legitimering biedt aan

organisaties die door de AIVD in verband worden gebracht met een terroristisch netwerk? Zo ja, hoe verklaart het college dat het op 15 mei 2026 anders heeft gehandeld?

De Nakba zelf en de inhoud van de herdenking

22. De Nakba verwijst naar de gebeurtenissen rond 1948 in het voormalige Britse Mandaatgebied. Op welke historische grondslag baseert het college zich wanneer het de verantwoordelijkheid voor de gebeurtenissen van 1948, die vluchtelingenstromen aan twee zijden voortbrachten, waaronder ruim 850.000 Joden uit Irak, Egypte, Jemen, Libië, Marokko, Tunesië, Syrië en Algerije, eenzijdig duidt op een wijze die door deelname aan deze specifieke herdenking impliciet wordt onderschreven?
23. Acht het college het van belang dat in een door de gemeente bijgewoonde herdenking ook recht wordt gedaan aan de feiten dat het VN-verdelingsplan van 29 november 1947 door alle Arabische staten werd verworpen, dat zij op 15 mei 1948 de jonge staat Israël binnenvielen, dat Joodse gemeenschappen uit Oost-Jeruzalem en Gush Etzion volledig zijn verdreven, en dat de 850.000 Joodse vluchtelingen uit Arabische landen door de Israëliische Knesset jaarlijks op 30 november worden herdacht (Yom Haplitim)? Zo ja, hoe heeft dit een plek gekregen in de afweging om aanwezig te zijn? Zo nee, waarom niet?
24. Is het college zich ervan bewust dat de term “Nakba” in huidige politieke context per definitie de oprichting van de staat Israël zelf, niet enkel een specifieke gebeurtenis daarin, markeert als rampzalig, en dat deelname van de overheid aan deze herdenking daarmee onvermijdelijk een politieke positie inhoudt over het bestaansrecht van de enige Joodse staat ter wereld?
25. Heeft het college beoogd met de kranslegging stelling te nemen in het politieke en historische debat over de als Nakba aangeduide gebeurtenissen en de oprichting van de staat Israël?

“Free Palestine” en de eerdere uitspraken van de burgemeester

26. Het college legde een krans voor een spandoek met de tekst “Free Palestine”. Hoe leest het college deze slogan? Sluit het college bij deze interpretatie expliciet de variant uit die in het herziene Hamas-handvest van 2017 wordt verkondigd, “the full and complete liberation of Palestine, from the river to the sea”, een formulering die per definitie het einde inhoudt van Israël als Joodse staat?
27. Burgemeester Dijkema heeft op 9 november 2023, naar aanleiding van een sit-in op Utrecht Centraal, publiek verklaard dat de leuze “From the river to the sea, Palestine will be free” “kan worden gezien als een oproep tot geweld”. Hoe verhoudt deze eerdere uitspraak van de burgemeester zich tot de keuze van het college om in 2026 wel een krans te leggen voor een “Free Palestine”-spandoek bij een herdenking die door dezelfde keten van organisaties werd gevormd waar deze leuzen worden gescandeerd?

Consistentie, neutraliteit en gelijke behandeling

28. Waarom heeft het college de keuze gemaakt om de Nakba officieel te herdenken, gezien er geen connectie met Nederland is en er zo talloze andere gebeurtenissen over de hele wereld herdacht kunnen worden?
29. Heeft het college van Utrecht in de afgelopen tien jaar institutionele kransleggingen verricht namens het voltallige college bij herdenkingen van: de Armeense Genocide (24 april); de Grieks-Turkse bevolkingsuitwisseling van 1923; de slachtoffers van de Sovjetinvasie in Hongarije in 1956; de Praagse Lente in 1968; de deling van India en Pakistan in 1947 met circa twintig miljoen ontheemden; de Yezidi-genocide van 2014; de Oeigoeren in Xinjiang; of de circa 850.000 Joden die tussen 1948 en de jaren '70 uit Arabische en islamitische landen zijn verdreven (Yom Haplitim, 30 november)? Indien nee, op welke criteria baseert het college zijn keuze voor wél of niet institutionele aanwezigheid bij internationale herdenkingen?

30. Begrijpt het college dat zijn deelname en kranslegging op 15 mei 2026 hebben geleid tot een aanhoudende discussie over de vraag waar en wanneer het college namens Utrecht wel of geen krans zou moeten leggen, en wat de criteria daarvoor zouden moeten zijn?
31. Is het college bereid om, ter waarborging van gelijke behandeling en consistentie, in 2026 of 2027 namens het voltallige college eveneens een krans te leggen bij Yom Haplitim ter herdenking van de Joodse vluchtelingen uit Arabische en islamitische landen?
32. Is het college voornemens andere gebeurtenissen uit de menselijke geschiedenis officieel te gaan herdenken en zo ja welke en waarom wel of niet?
33. Hoe verhoudt zich de aanwezigheid van de burgemeester en wethouder Voortman bij deze herdenking tot de rol van de burgemeester als neutrale macht en tot de wettelijke taak onder artikel 170 lid 2 Gemeentewet om de bestuurlijke integriteit te bevorderen?

De Joodse gemeenschap in Utrecht

34. Heeft het college, voorafgaand aan deze kranslegging, overleg gevoerd met de Nederlands-Israëlitische Gemeente Utrecht (NIG Utrecht), de Liberaal Joodse Gemeente Utrecht (LJGU), of met andere vertegenwoordigers van de Joodse gemeenschap in Utrecht? Zo ja, wat waren hun standpunten? Zo nee, waarom is dit overleg achterwege gebleven?
35. Hoe weegt het college de openbare verklaring van het Centraal Joods Overleg van 17 mei 2026, waarin de koepelorganisatie stelt dat “anti-Israëlitische narratieven een directe en aantoonbare impact (hebben) op de veiligheid en het gevoel van thuishoren van Joden in Nederland”?
36. Welke concrete maatregelen treft het college om de fysieke veiligheid van Joodse Utrechters, van de Utrechtse synagogen en van de Joodse begraafplaats te waarborgen in de aanloop naar en in de nasleep van de uitspraak in de zaak-Abou Rashed op 27 mei 2026?

Reflectie, oordeel en politieke verantwoordelijkheid

37. Deelt het college de opvatting dat het onverenigbaar is met de waardigheid van het ambt, en met de eerbied die wij in Utrecht aan onze verzetsstrijders verschuldigd zijn, dat de kransen van de Nationale Dodenherdenking achter het Verzetsmonument zijn gedeponeerd om plaats te maken voor kransen, vlaggen en spandoeken die betrekking hebben op een politiek conflict op een ander continent, en dat de burgemeester en een wethouder daaraan in ambtshoedanigheid hebben deelgenomen?
38. Acht het college het uitlegbaar aan de families van Utrechtse verzetsstrijders, aan veteranen, aan overlevenden van de Tweede Wereldoorlog en aan hun nabestaanden, dat juist het monument dat hun verlies herdenkt op 15 mei 2026 is gebruikt als drager en achtergrond van politieke uitingen over het Israëlisch-Palestijnse conflict, een conflict waar Nederland geen partij in is, en dat geen enkele inhoudelijke band heeft met het Utrechtse verzet tegen de nazi-bezetting?
39. Deelt het college de opvatting dat een Nederlandse lokale overheid, in welke vorm, op welke wijze en met welke intentie dan ook, niet behoort bij te dragen aan de normalisering of legitimering van leuzen, symbolen of organisatorische ketens die herleidbaar zijn tot een terroristische beweging die de vernietiging van een soevereine staat en haar bevolking tot doel heeft?
40. Deelt het college de opvatting dat het Verzetsmonument op het Domplein, evenals alle andere gemeentelijke gedenktekens, eigendom is van alle Utrechters tezamen en dat in Nederland voor iedere ingezetene, ongeacht herkomst of overtuiging, dezelfde gedragsnorm geldt: dat nationale herdenkingsmonumenten worden gerespecteerd, dat de eerbetonen die er liggen niet worden verstoord, en dat zij niet worden geclaimd voor demonstraties over conflicten waarmee zij geen inhoudelijke band hebben?
41. Is het college bereid om voor toekomstige institutionele kransleggingen of officiële aanwezigheid van collegeleden bij herdenkingen van buitenlandse conflicten een

transparant toetsingskader vast te stellen, waarin in elk geval worden meegewogen:
bestuurlijke neutraliteit, consistentie ten opzichte van andere conflicten, de antecedenten
van de organiserende partijen, het oordeel van de AIVD en de gevolgen voor alle Utrechtse
gemeenschappen, en dit kader ter vaststelling voor te leggen aan de gemeenteraad?

Gesteld door:

- Mika Raterman, JA21
- Yvonne Hessel, Utrecht Solidair



TOEZEGGINGEN EN MOTIELIJST COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

ID	Agendapunt	Toezegging	Portefeuille- houder	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 verbeterslagen, 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. kwijschelding 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	Portefeuille- houder	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	Portefeuille- houder	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	Portefeuille- houder	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 Waarderen, 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 Waarderen, 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 opruiing.	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	Portefeuille- houder	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 Dijksma	Ombudszake n	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	Portefeuille- houder	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	Portefeuille- houder	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 Dijkema	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	Portefeuille- houder	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	Portefeuille- houder	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	Portefeuille-houder	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-indieners	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-indieners	Portefeuille- houder	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	Portefeuille-houder	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 Dijksema	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	Portefeuille- houder	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	Portefeuille- houder	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 Dijksma	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	Portefeuille- houder	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 Dijksma	Bestuurlijke zaken	14-02-2026		

LIJST AANGENOMEN MOTIES COMMISSIE BESTUUR 25 JUNI 2026

Datum	Onderwerp	Status	Indiener(s)	Mede-indieners	Portefeuillehouder	Beleidsveld	Deadline	Stand van zaken openbaar	Datum afdoening
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	Portefeuille- houder	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-indieners	Portefeuille-houder	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-indieners	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	Steeg, 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-indieners	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) (BLJ1) 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-indieners	Portefeuille-houder	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) (BLJ1)	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) (BLJ1)	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-indieners	Portefeuille-houder	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	Portefeuille- houder	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	Portefeuille-houder	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-indieners	Portefeuille-houder	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	Portefeuille- houder	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 handelwijzen. Dit vergroot de kans op daadwerkelijke verandering in de praktijk. ●

Melden bij de politie

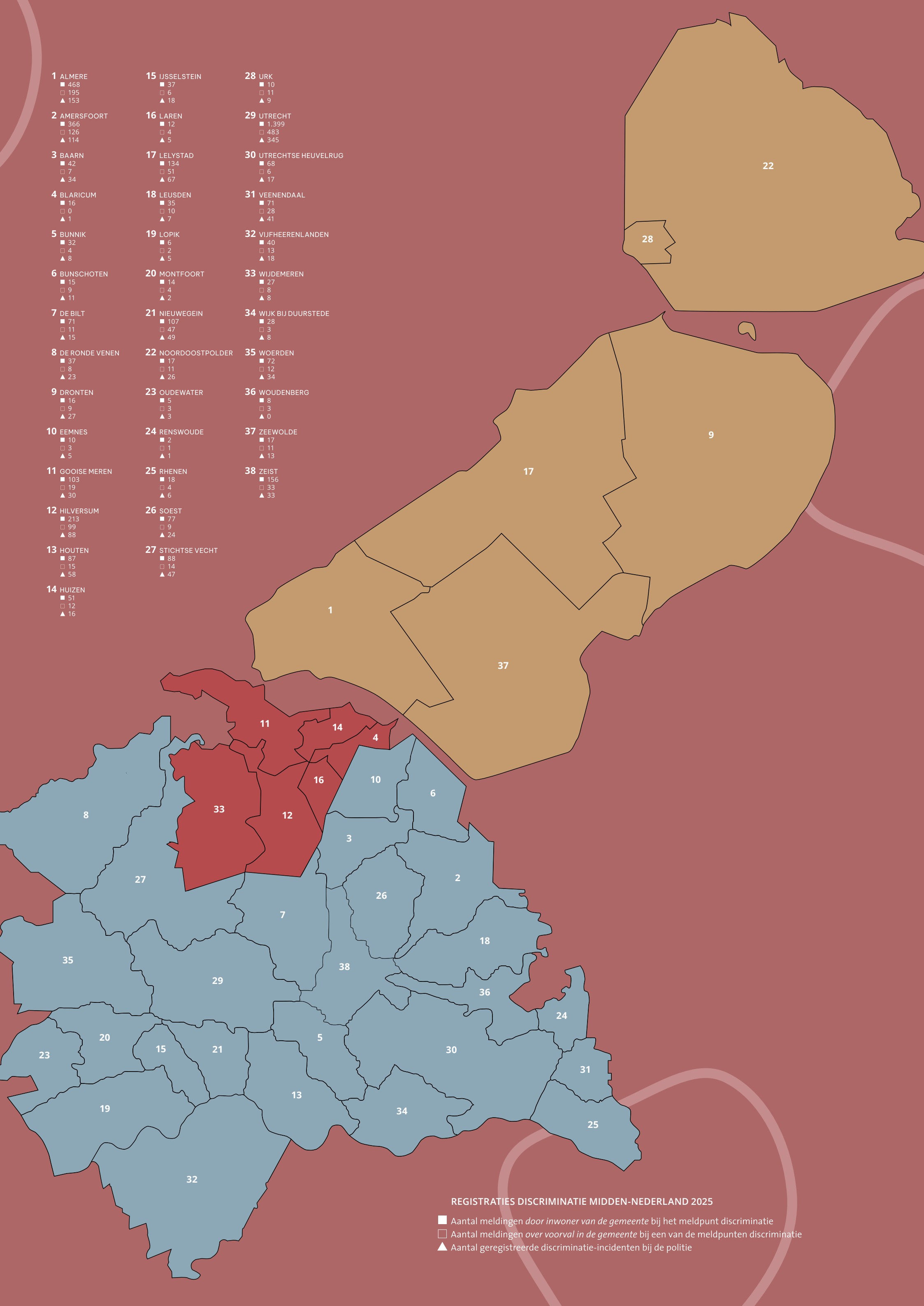
Bij de politie kunt u aangifte of een melding doen van discriminatie. Een adv kan u hierbij ondersteunen. Het Openbaar Ministerie beslist vervolgens of uw zaak strafrechtelijk wordt vervolgd. Wilt u geen strafvervolgning, dan kunt u ook alleen een melding maken. Uw melding helpt om inzicht te krijgen 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
				Arbeidsduur	0	0	0	Godsdienst	28	41	76	Nationaliteit	7	8	8
Politie ²				Burgerlijke staat	5	5	3	Handicap	18	17	31	Godsdienst	5	7	3
Discriminatie-incidenten	1.062	1.178	1.369	Geslacht waarvan transgender	97 (26)	125 (29)	196 (65)	Herkomst, huidskleur	516	554	681	Seksuele gerichtheid	1	0	3
				Godsdienst waarvan tegen moslims	46 (32)	131 (97)	88 (55)	Levensovertuiging	1	2	1	Burgerlijke staat	1	0	1
College voor de Rechten van de Mens ³				Handicap/chronische ziekte	81	128	112	Seksuele gerichtheid	303	347	360	Politieke overtuiging	1	0	1
Instroom verzoeken om oordeel	71	76	101	Herkomst, huidskleur	408	651	527	Onbekend/overig ⁶	91	110	104	Levensovertuiging	1	0	1
				Leeftijd	28	42	49					Arbeidsduur	1	0	1
				Levensovertuiging	8	2	0	Wijze van discriminatie				Vaste/tijdelijke arbeidscontracten	0	3	0
				Nationaliteit	24	29	25	Bedreiging	123	110	131	Handicap/chronische ziekte	24	21	25
				Politieke gezindheid	8	9	16	Bekladding	81	81	84	Leeftijd	3	1	8
				Seksuele gerichtheid	96	151	239	Bespugen	5	3	3	Grond onbekend	2	4	2
				Niet-wettelijke gronden ⁵	85	139	88	Geweld	8	4	11				
				Onbekend	19	17	14	Geweld in combinatie met uitlating	123	111	114	Terrein			
								Pesterij	26	26	16	Arbeid – Werving en selectie	28	6	14
				Terrein				Uitlating	638	774	930	Arbeid – Aanstelling	0	0	0
				Arbeidsmarkt	165	277	265	Vernieling	33	38	51	Arbeid – Beëindiging arbeidsrelatie	0	14	22
				Buurt/wijk	65	86	82	Weigering	8	11	15	Arbeid – Arbeidsvoorwaarden	0	4	7
				Collectieve voorzieningen	145	173	146	Onbekend/overig	17	20	14	Arbeid – Arbeidsomstandigheden	0	10	13
				Commerciële dienstverlening	110	162	158					Goederen en Diensten	22	22	28
				Horeca/amusement	26	76	71					Sociale bescherming	11	5	5
				Huisvesting	52	56	33					Geen terrein	8	14	9
				Media en reclame	28	39	31					Onbekend	2	1	1
				Onderwijs	73	78	66								
				Openbare ruimte	108	178	280					Totaal aantal oordelen en uitspraken ⁷	19	19	13
				Politie/OM	29	34	30					•Oordelen met minstens een uitspraak			
				Privésfeer	5	26	24					verboden onderscheid/in strijd met de wet	8	12	8
				Publieke/politieke opinie	17	57	50					•Oordelen zonder onderscheid/			
				Sport en recreatie	49	139	39					niet in strijd met de wet	11	7	5
				Overig	6	11	10								
				Onbekend/niet van toepassing	2	11	9								
				Wijze van discriminatie											
				Bedreiging	47	68	65	Politie				College voor de Rechten van de Mens			
				Geweld	30	37	80	6 Dit betreft bijvoorbeeld registraties van incidenten zonder				7 Bron: dossieronderzoek. Alle afgehandelde verzoeken om			
				Omstreden behandeling	485	772	568	duidelijkheid over de discriminatiegrond.				een oordeel worden geregistreerd in het dossieronderzoek.			
				Vijandige bejegening	364	588	646					Afgehandelde verzoeken die in 2025 in een oordeel zijn			
				Overig	9	2	9					geëindigd, kunnen in 2024 en 2023 zijn ingediend bij het			
				Onbekend/niet van toepassing	8	6	6					College voor de Rechten van de Mens.			
						</									

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



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 geregistreeerde 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 geregistreeerde discriminatie valt het op dat voorvallen met geweld verdubbelden naar 80 registraties. Vijandige bejegening nam toe tot 646 registraties. Registraties

Meld het wél!

van omstreken 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 omstreken vormen van ongelijke behandeling, zoals uitsluiting.

Meldingen en aangiffes bij de politie

De politie Eenheid Midden-Nederland ontving in 2025 in totaal 1.369 meldingen en aangiffen, 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 toeslagenouders 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. Vooral nog 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 migratie-achtergrond 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' (intersekse 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.

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



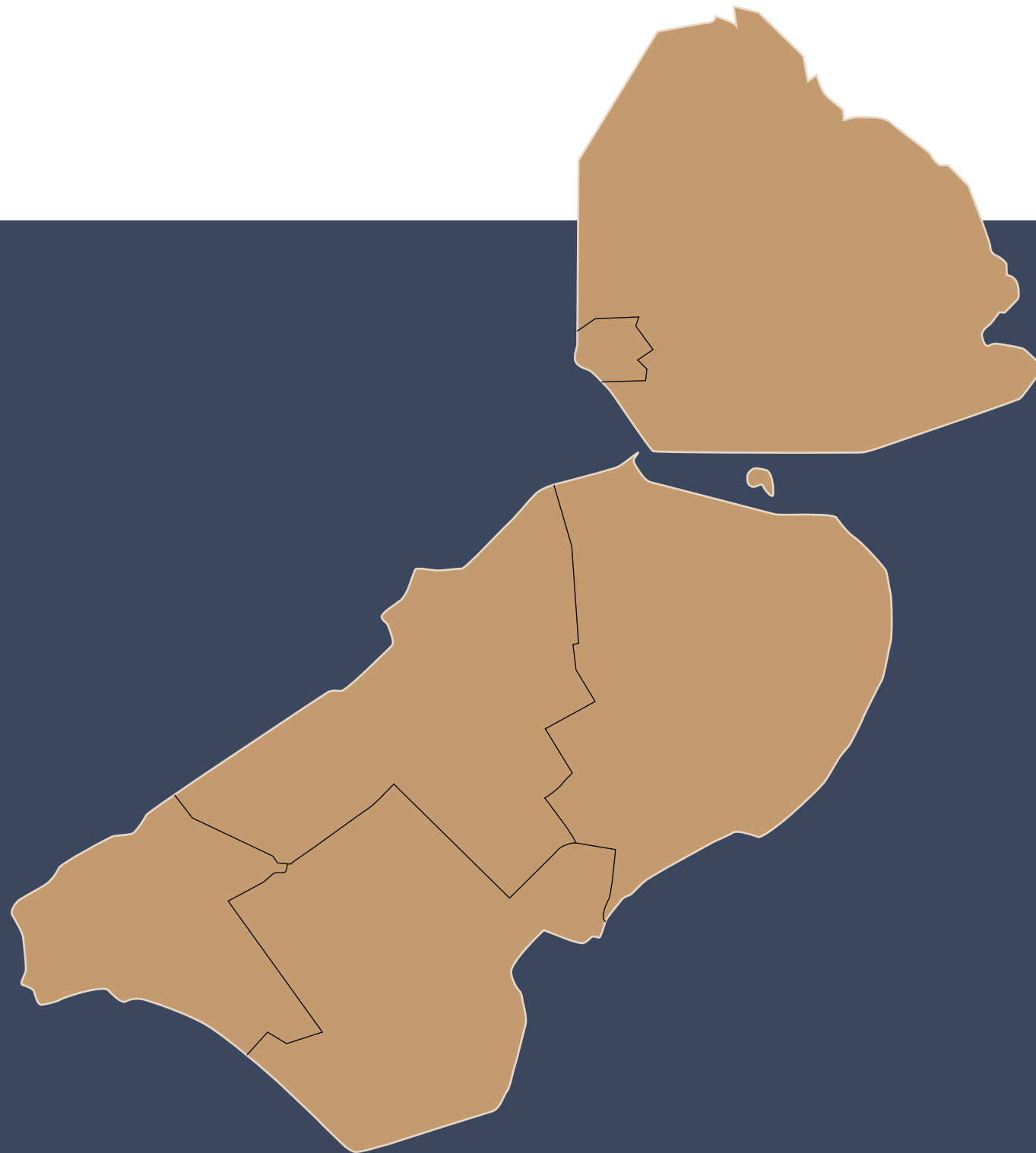
Dit is een gezamenlijke uitgave
van de drie antidiscriminatie-
voorzieningen en Politie Eenheid
Midden-Nederland.
Met dank aan het College voor
de Rechten van de Mens voor het
beschikbaar stellen van informatie.



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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	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

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



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
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

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‰**



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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
waarvan anti-moslim	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	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

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



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

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% ^{**}



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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
waarvan anti-moslim	0	0	0	0	0	0	7	1
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	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

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



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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
waarvan anti-moslim	0	0	0	0	0	0	0	0
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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

	2022	2023	2024	2025
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

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



	2022	2023	2024	2025
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

	2022	2023	2024	2025
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

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
	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**
Discriminatie-incidenten	5	0,22‰**	4	0,17‰**	8	0,34‰**	8	0,33‰**	13	0,54‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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
waarvan anti-moslim	1	1	0	0	0	0	10	0
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
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

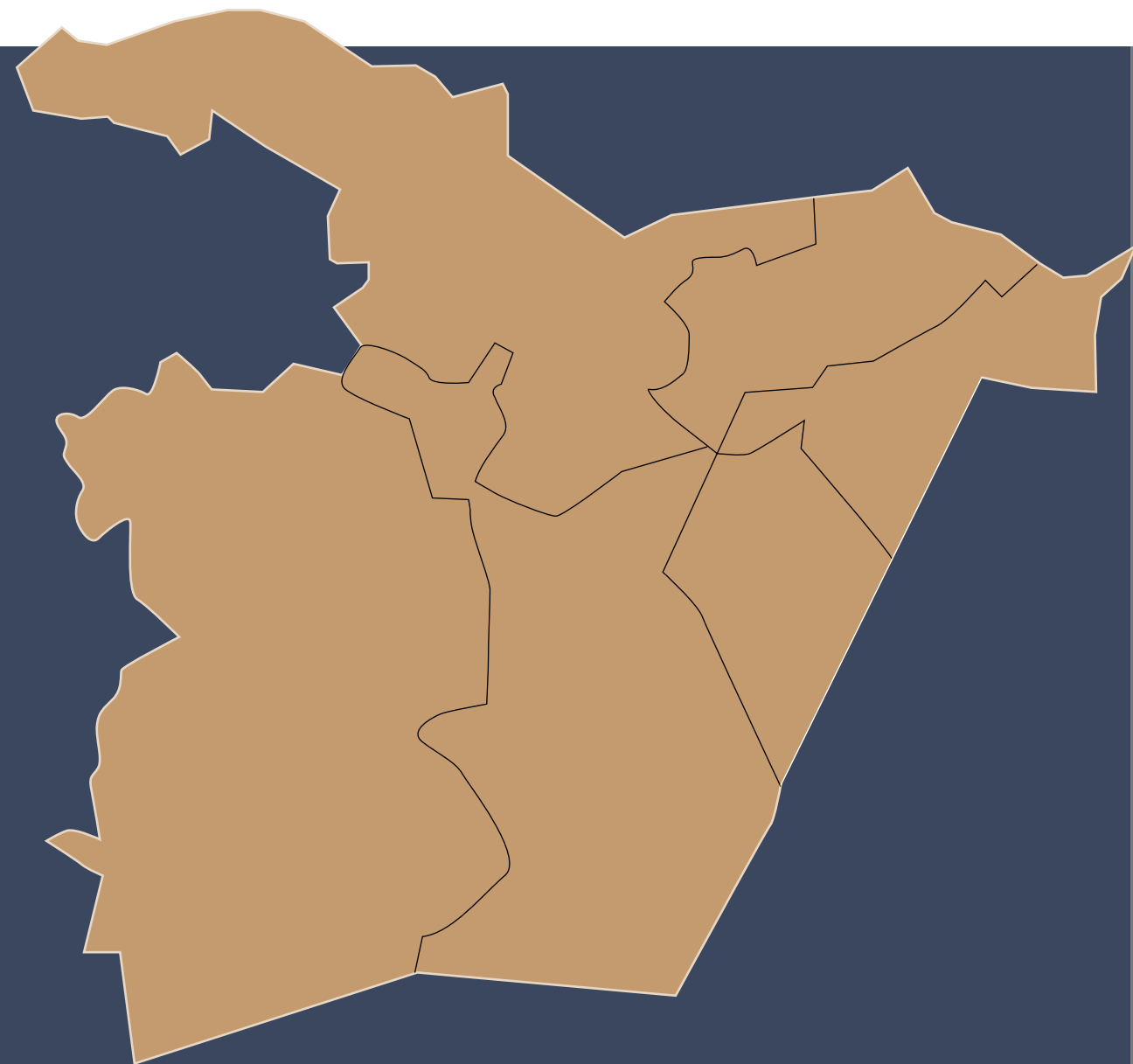
*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
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

	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‰**



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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	2	2	2	1
Vernieling	0	0	1	0
Weigering	0	0	0	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*	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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
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

	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‰**



	2021	2022	2023	2024
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2021	2022	2023	2024
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	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‰**



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	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

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‰**



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

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‰**	12	0,49‰**	22	0,89‰**	27	1,09‰**
Meldingen over voorval in gemeente*	6	0,24‰**	6	0,24‰**	10	0,41‰**	8	0,32‰**



Discriminatie.nl
Gooi en Vechtstreek

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	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

POLITIE	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**
Discriminatie-incidenten	2	0,08‰**	4	0,16‰**	11	0,45‰**	8	0,32‰**



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

Noten

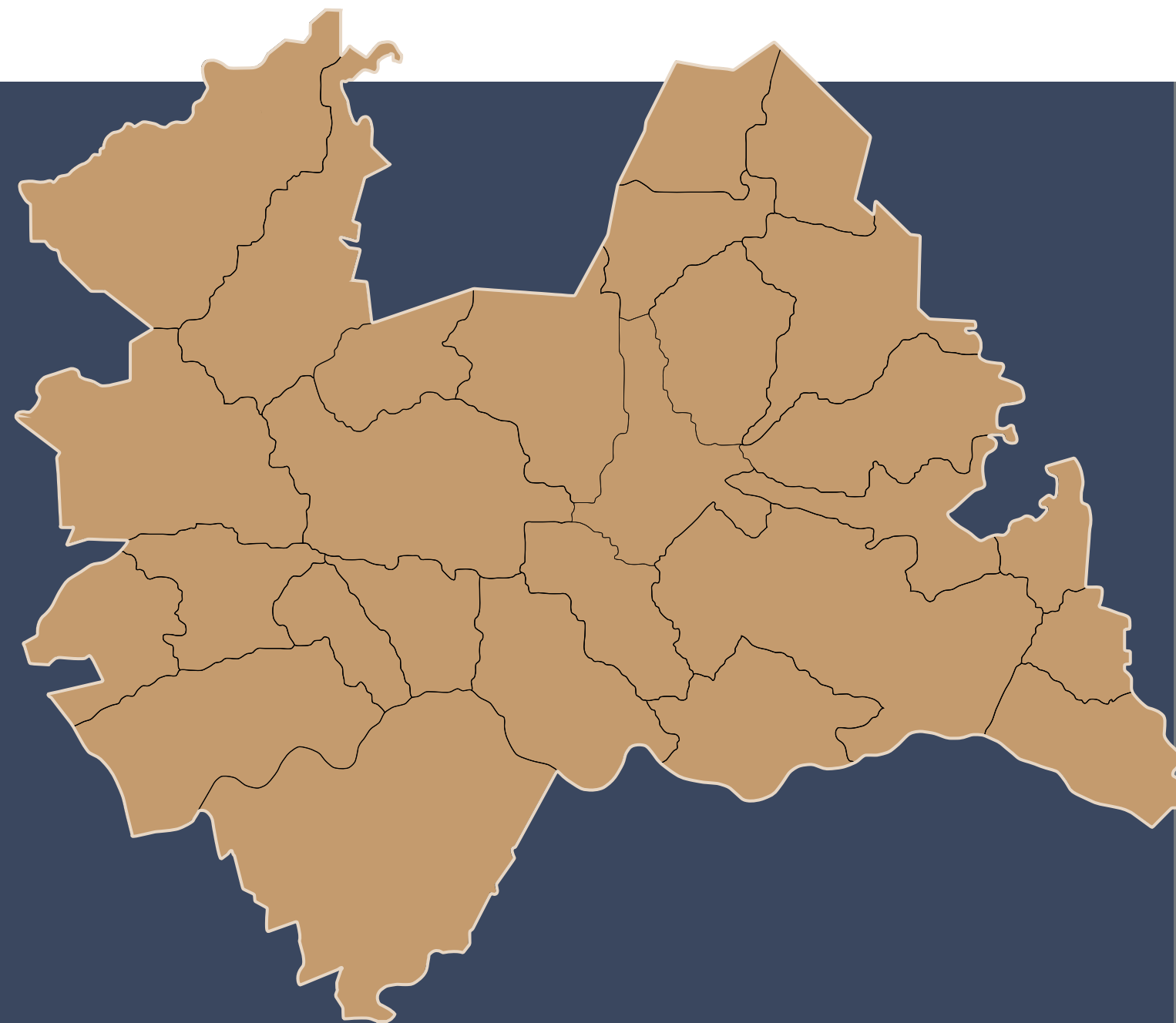
*Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

**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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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
waarvan anti-moslim	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
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

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



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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
waarvan anti-moslim	1	0	0	0	0	0	33	0
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
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

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



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

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‰**

 Discriminatie.nl
Utrecht

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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
waarvan anti-moslim	0	0	0	0	1	0	24	1
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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

	2022	2023	2024	2025
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

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‰**



	2022	2023	2024	2025
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

	2022	2023	2024	2025
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

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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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
waarvan anti-moslim	0	0	0	0	0	0	8	1
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	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

	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‰**



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

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‰**

 Discriminatie.nl


	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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
waarvan anti-moslim	0	0	0	0	4	1	53	0
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
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

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



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

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‰**

 Discriminatie.nl
Utrecht

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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
waarvan anti-moslim	0	0	0	0	3	0	24	0
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
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

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

 POLITIE

	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	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

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



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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
waarvan anti-moslim	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
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

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



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

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‰**

 Discriminatie.nl


	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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
waarvan anti-moslim	0	0	0	0	1	0	26	0
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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

	2022	2023	2024	2025
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

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



	2022	2023	2024	2025
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

	2022	2023	2024	2025
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

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‰**

 Discriminatie.nl


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



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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
waarvan anti-moslim	0	0	0	0	3	1	24	1
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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	0	1	0	0
Godsdienst	1	1	0	0	0	0	5	0
waarvan anti-moslim	1	1	0	0	0	0	5	0
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
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

POLITIE	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**
Discriminatie-incidenten	6	0,42‰**	4	0,28‰**	6	0,41‰**	5	0,34‰**	5	0,34‰**



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

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‰**

 Discriminatie.nl
Utrecht

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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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	1	1	0	0	0	0
Geslacht	1	1	0	0	0	1	0	0
Godsdienst	0	0	0	0	1	0	8	0
waarvan anti-moslim	0	0	0	0	1	0	8	0
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	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‰**

 Discriminatie.nl
Utrecht

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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
waarvan anti-moslim	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
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

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



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	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

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



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

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
	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**	aantal	‰**
Discriminatie-incidenten	1	0,18‰**	1	0,18‰**	0	0,0‰**	1	0,17‰**	1	0,17‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
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

	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‰**



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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
waarvan anti-moslim	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
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

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



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

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‰**

 Discriminatie.nl
Utrecht

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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
waarvan anti-moslim	0	0	1	1	5	1	64	2
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
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

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



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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

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



	2022	2023	2024	2025
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

	2022	2023	2024	2025
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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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
waarvan anti-moslim	0	0	1	1	1	1	59	0
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	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

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



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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
waarvan anti-moslim	0	0	4	3	7	0	40	0
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
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

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



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

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‰**

 Discriminatie.nl
Utrecht

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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
Omstreten 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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	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

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



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
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

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‰**



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

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‰**

 Discriminatie.nl


	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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	2	0	3	0	2	1
Godsdienst	0	0	1	1	2	1	59	3
waarvan anti-moslim	0	0	1	1	1	1	58	3
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	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

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‰**



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

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‰**



	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
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	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
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‰**

 Discriminatie.nl


	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
DISCRIMINATIEGROND	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	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

	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
MAATSCHAPPELIJK TERREIN	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

	2022	2023	2024	2025
KLACHTBEHANDELING	inwoner	inwoner	inwoner	inwoner
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

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



	2022	2023	2024	2025
DISCRIMINATIEGROND	aantal	aantal	aantal	aantal
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

	2022	2023	2024	2025
WIJZE VAN DISCRIMINATIE	aantal	aantal	aantal	aantal
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

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](https://www.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/etniciteit, 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 dichterbij 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 Ketu Koti, Colored Collective, Utrecht Ballroom Scene, Studio Joyce Vlamming 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

Verslag 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, Witte Vrouwen	<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	<p>8 mannen – 7 vrouwen</p> <p>Jonger dan 20: 0 20 tot 40: 6 40 tot 65: 6 65 tot 80: 2 80 jaar of ouder: 1</p> <p>Zonder migratieachtergrond: 12 Met migratieachtergrond: 3</p>
Noordwest	• Leger Des Heils, Zuilen	• 5 gesprekken • 5 personen	<p>2 mannen, 3 vrouwen</p> <p>Jonger dan 20: 0 20 tot 40: 1 40 tot 65: 2 65 tot 80: 1 80 jaar of ouder: 1</p> <p>Zonder migratieachtergrond: 2 Met migratieachtergrond: 3</p>
Vleuten-de Meern	• Winkelcentrum Vleuterweide, Vleuten	• 10 gesprekken • 10 personen	<p>5 mannen, 5 vrouwen</p> <p>Jonger dan 20: 0 20 tot 40: 3 40 tot 65: 6 65 tot 80: 1 80 jaar of ouder: 0</p> <p>Zonder migratieachtergrond: 7 Met migratieachtergrond: 3</p>
Zuidwest	• Winkelcentrum Nova, Kanaleneiland	• 3 gesprekken • 6 personen	<p>4 mannen, 2 vrouwen</p> <p>Jonger dan 20: 5 20 tot 40: 0 40 tot 65: 1 65 tot 80: 0 80 jaar of ouder: 0</p> <p>Zonder migratieachtergrond: 3 Met migratieachtergrond: 3</p>

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 bevroagde 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 zinnigs 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 scooter. 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://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		
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	5. Financien	23
2.2.1 Instroom - inclusief werven en selecteren	13		
2.2.2 Behoud en doorstroom van medewerkers	15	6. Risico's	24
2.2.3 Uitstroom – exit monitoring	17		
2.3 Maatschappelijke sensitiviteit	18		
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

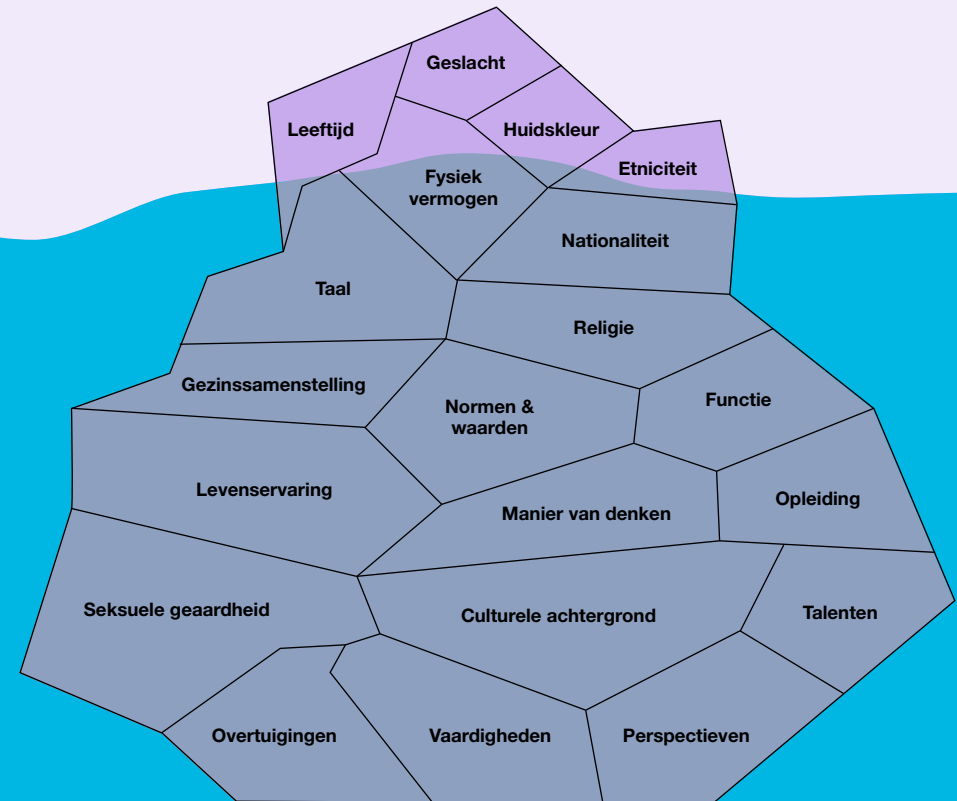
In dit uitvoeringsplan werken we aan drie doelen: 1) een veilige inclusieve organisatie, 2) een diverse organisatie en 3) een maatschappelijk sensitieve organisatie. Deze hangen onderling samen, we kunnen geen diverse organisatie zijn en blijven als we geen inclusieve organisatie zijn en omgekeerd. Daarnaast 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. Leidinggevendenden 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 leidinggevendenden 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 leidinggevers 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 ondervetegenwoordigd 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 lichting 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 leidinggevend. 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 handhavinginstrumenten⁷. 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 Uthiekaanpak is beschikbaar voor niet-digitale handhavinginstrumenten, 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. Organizeonderdelen 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.

