Beleidsnota
Inclusie en diversiteit



Tot je recht komen
Ongemak omarmen voor een inclusief Utrecht 2024 – 2034

Gemeente Utrecht

Utrecht.nl







Inhoudsopgave



A **Inleiding** 8
1. Introductie 10
2. Doelstellingen 14



B **Omschrijving opgave** 16
1. Het goede voorbeeld 18
2. Extra voor wie dat nodig heeft 22
3. Tellen, vertellen, leren en co-creëren 26



C **Monitoring, sturen en verantwoorden** 28
1. Indicatoren 30
2. Risico's 34
3. Financiën 36
4. Voortgang en verantwoording 37

Voorwoord

Utrecht is een mooie stad, met een grote diversiteit aan mensen. Met veel Utrechters gaat het goed: zij kunnen goed rondkomen, voelen zich vrij en veilig wanneer ze in de stad zijn, de stad biedt hun van alles om zich te vermaken en te ontplooien. Maar dat geldt niet voor iedereen. Er zijn ook Utrechters die zich niet herkennen in de stad, waarvoor de stad niet van of voor hen voelt en ze zich niet geaccepteerd en zelfs buitengesloten voelen.

Ik wil graag dat we een stad worden die echt voor en van iedereen is. Een stad waar iedereen zich thuis voelt, zich veilig en vrij voelt. Een stad waar we ongelijkheid erkennen, herkennen en actief tegengaan. Daarvoor is het nodig dat we alle mechanismen die ongelijkheid in stand houden aanpakken. Dat we extra ons best doen stemmen te horen die we altijd minder goed hoorden. En dat, als je in een bevoorrechte positie zit, je ervan bewust bent dat dat geen vanzelfsprekendheid is.

Zelf ben ik, als witte, wo-opgeleide, cisgender wethouder zonder handicap of chronische ziekte, ook zo'n bevoorrecht mens. In de 5 jaar dat ik nu wethouder ben, ben ik me daar steeds meer van bewust geworden. En daarmee voelt het soms ook best ongemakkelijk om me bezig te houden met diversiteit en inclusie. Want wat weet ik nou van het hebben van een achtergestelde positie? Toch kies ik er bewust voor om dat wel te doen. Om mijn bevoorrechte positie juist in te zetten voor mensen die deze privileges niet hebben. Om in de spiegel te kijken en het ongemak dus ook te omarmen. Want in dat ongemak ligt de sleutel naar inclusie, naar elkaar luisteren. elkaar echt zien. En vooral: elkaar begrijpen.

Het ongemak van omgaan met een veranderende wereld. Het ongemak van geconfronteerd worden met je eigen blinde vlekken en vooroordelen. Van volledig onbedoeld kwetsende of zelf discriminerende dingen zeggen en doen. En daar, ondanks dat onbedoelde, je excuses voor aanbieden. Het ongemak van je realiseren hoe bevoorrecht je eigenlijk bent. En dat ruimte voor iemand die dat voorrecht niet heeft, soms echt ten koste moet gaan van de ruimte die je zelf inneemt.

Als wij dat gevoel van ongemak in onszelf leren herkennen en met elkaar durven te delen, dan kunnen onze gesprekken anders worden. Kunnen we beginnen met het erkennen dat onze verschillen grote invloed hebben op ons dagelijks leven en de kansen die we krijgen en ontstaat er ruimte om het te hebben over wat we delen: willen wonen in een stad waar je veilig jezelf mag zijn. Waar je gehoord en gezien wordt. Waar je dezelfde rechten hebt als ieder ander. Waar je een eerlijke kans en alle ruimte krijgt om te worden wie je wilt zijn. Waar we naar elkaar omkijken.

In deze nota leest u hoe wij als gemeente bij willen dragen aan die stad. En de rode draad daarin is steeds het opzoeken van het ongemak, door mij, door Utrechters als ik én het gehele college. Dat begint bij onszelf als organisatie. Dat begint bij durven kiezen. Want ook als gemeente zijn we nog niet inclusief. Te veel bewoners voelen een afstand tot onze organisatie en hebben te weinig vertrouwen in wat we doen. We werken daarom hard aan diverser en inclusiever worden. Zodat er veel meer uiteenlopende stemmen meedoen van binnenuit. Dat gaat over achtergrond en identiteit. Maar ook over eigen ervaringen en opvattingen. We willen daarnaast beter luisteren naar ervaringen van inwoners en op basis daarvan onze dienstverlening verbeteren.

We zoeken ook het ongemak op door scherpere keuzes te maken in wie en wat we extra ondersteunen. We willen niet meer overal een beetje doen, maar alleen nog veel waar de nood het allerhoogst is: ongelijk investeren voor gelijke kansen noemen we dat. Dat klinkt logisch. Maar het betekent ook dat sommige groepen inwoners ruimte moeten bieden aan anderen. Dat ongemak moeten we omarmen en als aanleiding gebruiken om transparanter en beter aanspreekbaar te zijn over ons beleid. Om alle inwoners actiever te betrekken bij de keuzes die we maken.

Ik geloof dat we met deze stappen dichter bij de stad komen die we willen zijn. Maar ik begrijp ook dat wij slechts een schakel zijn in het geheel. De echte verandering is er uiteindelijk een van ons samen. Van u en van mij. En iedere Utrechter. Doe je mee?

Wethouder Diversiteit en Inclusie
Linda Voortman

Samenvatting

Aanleiding

Utrecht voor iedereen

De scheidslijnen tussen groepen bewoners in Utrecht worden scherper. De kloof tussen Utrechters in gemarginaliseerde en in geprivilegieerde posities[1] wordt groter. Dat mag niet, dat kan niet. In deze beleidsnota lichten we toe op welke wijze we hiermee om willen gaan. Hoe we meer werk gaan maken van een veilige, toegankelijke, bewuste en verbonden stad. Afgelopen jaren hebben we al een hoop inspanningen gedaan, daarover leest u ook in deze nota. Maar die hebben nog niet het gewenste resultaat opgeleverd. We moeten nog scherpere keuzes maken en ongelijk investeren voor gelijke kansen. Dit doen we om ons doel te bereiken: een stad waar iedereen oprecht kan zeggen: 'Ik voel me in gelijke gevallen gelijk behandeld', en 'Ik heb dezelfde kansen als ieder ander met dezelfde kwaliteiten om deze te ontwikkelen'. Dat zal ongemak opleveren. Het ongemak van omgaan met een veranderende wereld. Met normen en waarden die voor de één wel, maar voor de ander niet vanzelfsprekend zijn. Met het geven van ruimte aan anderen terwijl dat soms ten koste gaat van de eigen ruimte. Maar dat ongemak zoeken we met deze nota bewust op.

→ **Lees meer over de aanleiding en hoofddoel in hoofdstuk A.**

Generiek waar kan:
zelf het goede voorbeeld geven en inclusie verankeren in alle opgaven

We kunnen alleen van inwoners en organisaties in de stad vragen wat we zelf ook doen. We moeten daarom allereerst een voorbeeldrol vertolken, ook als werkgever. Daarom werken we aan een inclusieve, diverse en maatschappelijk sensitieve gemeentelijke organisatie. Op diverse beleidsterreinen hebben we nu al aandacht voor inclusie en diversiteit, maar vanaf nu gaan we werken aan een verankering van die aandacht op álle gebieden. Waar dat kan, kiezen we voor een generieke aanpak, een 'totaalbeleid' dus. Daarvoor ontwikkelen we, zowel binnen de gemeente als met de stad, een leermodel waarmee we de kennis en kunde verankeren binnen de gemeentelijke organisatie.

→ **Lees meer over onze inzet om inclusie breed in onze organisatie en beleid te verankeren hoofdstuk B, paragraaf 1.**

1. Zie voor een uitleg over de in dit stuk gehanteerde begrippen bijlage 3.

> “Mensen die niet mee mogen doen voelen zich geen mens.”
>
> Stagiair bij Utrechtse sportorganisatie

Specifiek waar nodig: Extra inzetten op Utrechters in een gemarginaliseerde positie

Naast de generieke aanpak investeren we gericht in Utrechters in gemarginaliseerde posities. We doen dit met 3 specifieke doelen: een gelijkwaardige en toegankelijke stad, een bewuste en verbonden stad, en een veilige stad. Bij Utrechters in een geprivilegieerde positie zetten we in op bewustwording over de verschillen in de stad. Per doel stellen we tweejaarlijks samen met de stad speerpunten op.

→ **Lees meer over onze inzet voor groepen in een gemarginaliseerde positie in hoofdstuk B, paragraaf 2. De speerpunten voor de komende twee jaar zijn te vinden in bijlage 2.**

De inclusiepuzzel: leren en co-creëren

De vier ‘puzzelstukken’ van onze nieuwe inclusieaanpak zijn hiermee benoemd: het verhaal van de stad die we willen zijn, het goede voorbeeld dat we willen geven, de brede verankering van inclusie in ons beleid en de extra inzet op wie dat het meest nodig hebben. De puzzel is echter nog niet helemaal compleet: we willen de komende jaren blijven bouwen, door te monitoren, leren en co-creëren, samen met de stad.

→ **Lees meer over onze leeraanpak in hoofdstuk B, paragraaf 3.**



A Inleiding





1. Introductie

Waar komen we vandaan?

De afgelopen jaren hebben we al veel ondernomen om van Utrecht een stad voor iedereen te maken:

- Zo werken we sinds de jaren ’80 aan het *Regenboogbeleid* en sinds 2008 zijn we Regenboogstad.

- Vanaf 2001 bieden we bed-bad-brood aan ongedocumenteerden, en sinds 2015 bieden we in het kader van ‘Shelter City’ mensenrechtenverdedigers tijdelijk onderdak in onze stad om op adem te komen.

- Vanaf 2007 hebben we beleid om de stad toegankelijker te maken met de agenda en het Uitvoeringsplan ‘Utrecht voor iedereen toegankelijk’.

- Met het plan ‘Utrecht Zijn We Samen’ gaan we sinds 2015 polarisatie en radicalisering tegen in de stad. Ook hebben we in 2021 ons antidiscriminatiebeleid grondig herzien met de ‘Antidiscriminatieagenda’.

We zijn er trots op dat Utrecht de eerste Mensenrechtenstad van Nederland is. We willen deze titel blijven waarmaken en werken aan een stad waar mensenrechten centraal staan in het gemeentelijk beleid. Mensen- en kinderrechten dragen we actief uit. We willen ook vooroplopen in het voldoen aan het Verdrag voor Rechten van Mensen met een beperking. Utrecht is een stad die staat voor de rechten van ál haar inwoners.

Utrecht heeft als ambitie een stad te zijn waar gezond leven voor iedereen mogelijk is. We werken volgens het uitgangspunt ‘gezond stedelijk leven voor iedereen’. Dit uitgangspunt is vertaald in tien langetermijndoelstellingen die gelijk zijn aan de programma’s in de programmabegroting. We werken met programma’s als ‘Thuis voor iedereen’ en ‘Werk voor iedereen’. Kortom, een Utrecht voor iedereen; een stad waar mensen zich thuis voelen, naar elkaar omkijken en in veiligheid zichzelf kunnen zijn.
En er zijn nog meer mooie resultaten behaald. Diversiteit en inclusie vormen samen één van de vijf pijlers van het nieuwe sportakkoord. Binnen de onderwijsagenda is ruime aandacht voor inclusief onderwijs. Vanuit Werk voor Iedereen is onlangs het Uitvoeringsplan ‘inclusieve arbeidsmarkt’ vastgesteld. Binnen de opgave cultuur wordt gewerkt aan een monument voor gastarbeiders. In de nieuwe Wmo-nota die binnenkort voorligt, zal ruime aandacht zijn voor het vergroten van de gemeenschapszin. In de Ruimtelijke Strategie Utrecht spreken we uit dat Utrecht een sociale, verbonden stad moet zijn en blijven, een stad voor iedereen. Deze resultaten verbreden we graag naar alle domeinen binnen de gemeentelijke organisatie.

> “Ik spreek mensen aan op hun gedrag als dat nodig is, bijvoorbeeld wanneer ze iemand uitschelden. Niet op een verwijtende manier, maar om bewustwording te creëren. Ik vraag dan waarom ze dat doen zodat ze zich realiseren wat de impact kan zijn van hun gedrag.”
>
> Utrechtse ondernemer

Welke stappen hebben we de afgelopen periode genomen?

De stad is nauw betrokken geweest bij de ontwikkeling van deze nota. In 2022 en 2023 spraken we met een grote groep belangenbehartigers over de uitgangspunten. Daarnaast hebben we ruim honderd Utrechters gesproken met wie we via reguliere trajecten gewoonlijk geen contact hebben. In tien wijken zijn gesprekken op straat gevoerd over wat er nodig is voor een nog inclusiever Utrecht, en wat zij nodig hebben om zich – als daar sprake van was – niet meer buitengesloten te voelen. Een deel van deze inwoners blijft betrokken bij de aanpak. De wijkgesprekken benadrukken het belang van communicatie en participatie op het gebied van diversiteit en inclusie, omdat dit informatie oplevert die we met andere participatiemethoden soms missen. In diverse bijeenkomsten hebben tientallen belangenorganisaties en sociale partners in de zomer feedback gegeven op de doelen en de insteek van de conceptnota. Een uitgebreid overzicht van de participatie is te vinden in bijlagen 4 en 5.

Hoe gaan we nu verder?

Ondanks onze inspanningen is Utrecht is nog niet de inclusieve stad is die we willen zijn. De scheidslijnen tussen groepen bewoners worden scherper. We zien een stad waar lang niet iedereen gelijke kansen krijgt om op passende wijze deel te nemen aan het maatschappelijke leven. Er is sprake van discriminatie en racisme, en mensenrechten staan onder druk. We zien dat groepen inwoners steeds meer langs elkaar heen leven of zelfs tegenover elkaar komen te staan. Op thema’s als klimaat, lhbtiq+ en migratie neemt de polarisatie toe, en op kleine schaal zien we ook nieuwe vormen van radicaal gedachtegoed groeien. Dat tast niet alleen de individuele gezondheid en het welzijn van inwoners aan, maar ook de maatschappelijke cohesie, leefbaarheid en veerkracht van de stad als geheel. Daarom is het van belang om gestructureerder te bouwen aan een inclusieve stad, van vrijblijvendheid kan geen sprake zijn. Voorop staat dat iedereen in Utrecht zichzelf moet kunnen zijn op een veilige en vrije manier. Dat vraagt om een lange adem, brede samenwerking en het blijven maken van lastige keuzes. Het zal ongemak met zich meebrengen, juist bij degenen die in een geprivilegieerde positie verkeren. Het vraagt dan ook om solidariteit van degenen voor wie het vanzelfsprekend is om mee te kunnen doen. Iedereen is nodig; onze maatschappelijke partners, Utrechters zelf, het bedrijfsleven en - voor het aanpakken van structurele barrières in wetten, regels en systemen die ongelijkheid in stand houden - ook het Rijk.

Deze beleidsnota is het startschot om in de periode 2024-2033 samen met inwoners en partners te werken aan een stad waarvan iedereen oprecht kan zeggen ‘ik voel me in gelijke gevallen gelijk behandeld’; ‘ik heb dezelfde kansen als ieder ander met dezelfde kwaliteiten om deze te ontwikkelen’.

In het coalitieakkoord 2022-2026 is uitgesproken dat het gehele college zich nadrukkelijk verantwoordelijk voelt voor diversiteit en inclusie.[2] Dit betekent dat de héle gemeentelijke organisatie toewerkt naar beleid dat inclusief is. In hoofdstuk B, pararaaf 1 komen we hier uitgebreid op terug.

In het coalitieakkoord staat ook dat we de verschillende bestaande inclusieagenda's samen willen voegen tot een brede inclusie-agenda. Als gemeente werken we al jaren met verschillende agenda's en uitvoeringsplannen aan inclusie, namelijk Utrecht mensen- en kinderrechtenstad, de antidiscriminatie-agenda (ADA), het slavernijverleden, Utrecht zijn we samen (UZWS), de regenboogagenda en het VN-verdrag handicap. Al deze agenda's en aanpakken worden onderdeel van deze nota om zo het kruispuntdenken als uitgangspunt te kunnen nemen en te verankeren in het beleid.

Op een aantal beleidsterreinen zijn in de Antidiscriminatie-agenda in 2021 al inclusiedoelen vastgesteld.[3] De Antidiscriminatie-agenda gaat op in deze nota, terwijl we aan de doelen blijven werken de komende jaren. Ook zetten we onder de vlag van de nota inclusie het werk voort dat is ingezet in het kader van de (inmiddels afgelopen) regenboogagenda. Daarnaast blijven we onder deze vlag het Uitvoeringsplan 'Utrecht voor iedereen toegankelijk' uitvoeren in het kader van het VN-verdrag handicap. Dit geldt ook voor het herijkte uitvoeringsplan 'Utrecht Zijn We Samen (UZWS)'. Tot slot is in het nieuwe Uitvoeringsplan 'Inclusie en Diversiteit organisatie gemeente Utrecht' uitgewerkt hoe de gemeente toewerkt naar een inclusieve, diverse en sensitieve organisatie.

Het hoofddoel van deze nota is:

Utrechters kunnen zichzelf zijn, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld en hebben gelijke kansen.

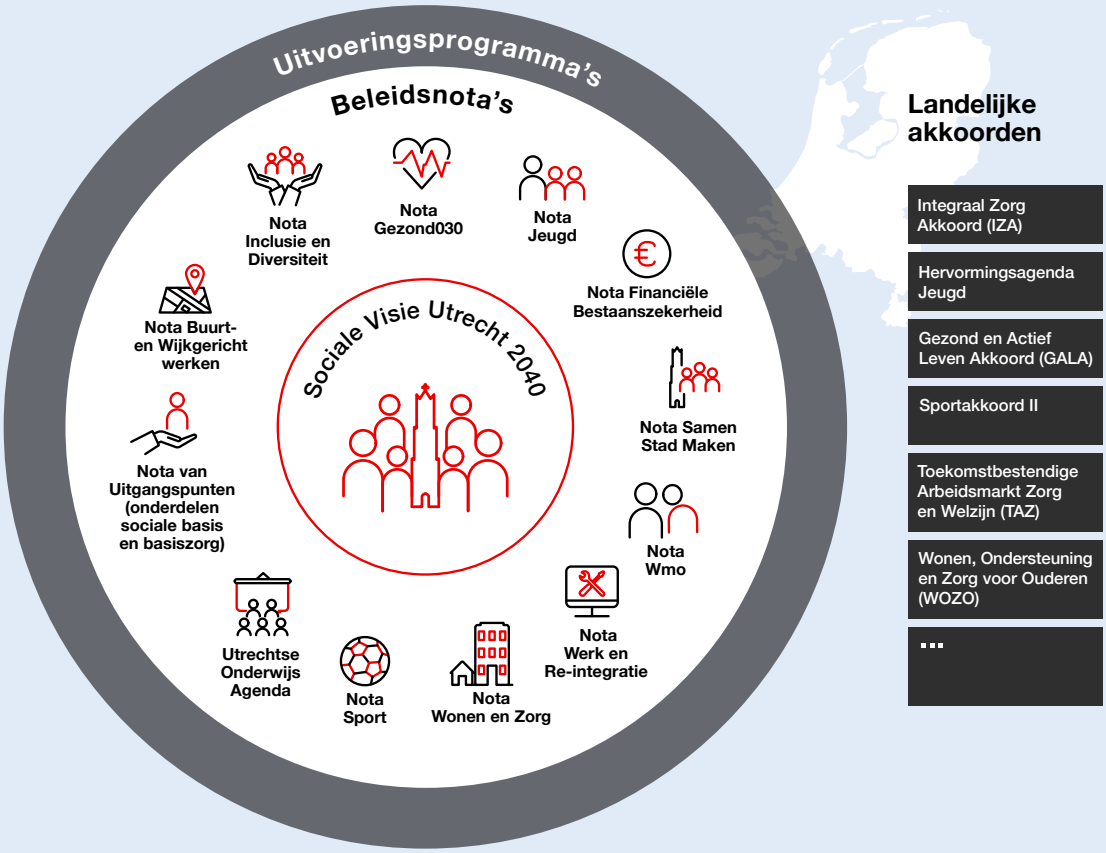
Om verschillen te verkleinen tussen groepen in een geprivilegieerde en in een gemarginaliseerde positie, gaan we met en voor deze laatste groep werken met specifieke doelen en speerpunten (zie hoofdstuk B, paragraaf 2). Het formuleren daarvan, en het monitoren, doen we in samenspraak met deze groepen en hun vertegenwoordigers. We zoeken hierbij samen met deze groepen ook steeds naar de stemmen die nog niet of onvoldoende gehoord worden. We hebben een structuur ontworpen om de voortgang te meten en hierop bij te sturen, daarover meer in hoofdstuk B, paragraaf 3.

2. Coalitieakkoord 2022-2026, p.23
3. Zie hiervoor bijlage 1.

Samenhang in beleid en uitvoering

We willen dat Utrecht een stad is waar iedereen gezond kan leven, zich veilig kan voelen en zich kan ontwikkelen. Dat betekent dat onze grootste inspanningen gericht zijn op de bestaanszekerheid van de inwoners, het kansrijk opgroeien van onze kinderen en het gezond samenleven in alle wijken. Deze opgaven liggen verankerd in de gehele gemeentelijke organisatie en in onze samenwerking met partnerorganisaties en inwoners. Onze beleidsnota's en uitvoeringsprogramma's in het sociaal- en ruimtelijk domein hangen dan ook nauw met elkaar samen. We maken beleid dat anticipeert op ontwikkelingen en te verwachte behoeften van de stad en past binnen wetgeving en landelijke akkoorden. Dit beleid maken we samen met de stad en voeren we samen uit.

Figuur: Beleid en uitvoering sociaal domein 2023/2024



Scherpe keuzes maken om ongelijkheid aan te pakken

Bouwen aan een inclusieve en gezonde stad waar iedereen gelijke kansen heeft, is een complexe opgave. Ongelijkheden tussen inwoners stapelen zich vaak op over de verschillende leefdomeinen. Ook het ontbreken van financiële bestaanszekerheid en (betaalbaar) wonen is voor veel Utrechters een grote zorg geworden. Daarnaast stelt de schaarste aan personeel, middelen en ruimte in onze stad het college voor scherpe keuzes. Daarvoor zullen we ongelijk moeten investeren voor gelijke kansen en de grondoorzaken aanpakken die tot grote verschillen leiden. Voor Utrechters die dit het hardst nodig hebben, moet er passende zorg en ondersteuning zijn. Ons staat dan ook een stad voor ogen waarin we samen met professionals, vrijwilligers en inwoners meer, anders en op basis van gelijkwaardigheid bouwen aan een stad waarin niemand over het hoofd gezien wordt. Ieder vanuit zijn eigen betrokkenheid of verantwoordelijkheid: in de eigen straat of buurt, instelling of organisatie en in nauwe samenwerking met elkaar.

2. Doelstellingen

Het hoofddoel

Utrechters kunnen zichzelf zijn, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld en hebben gelijke kansen.

Het hier geformuleerde hoofddoel zal gevolgd worden in de begrotingscyclus. Het huidige hoofddoel in de begrotingscyclus van het programma 'Levendige en gezonde stad', *Inwoners kunnen zichzelf zijn en leven prettig met elkaar samen*, zal dus gewijzigd worden. Tevens, zal er een indicator toegevoegd worden namelijk, de score maatschappelijk welbevinden uit de inwonersenquête. Deze indicator toevoegen aan de al bestaande indicator % inwoners dat discriminatie heeft ervaren, zal een breder en daarmee completer beeld geven van de voortgang van deze doelstelling.

In hoofdstuk B, paragraaf 3, en hoofdstuk C wordt verder toegelicht op welke manier we doelstellingen gaan monitoren en welke indicatoren hierbij passen. Belangrijk onderdeel van de monitoringsaanpak zijn verdiepende analyses op deze indicatoren en het benutten van meer bronnen die iets zeggen over dit hoofddoel. Bijvoorbeeld om te kijken in hoeverre verschillen in de stad vergroten of verkleinen, voor gebieden en groepen. Daar hoort ook duiding en interactie met de stad bij om betekenis te geven aan de ontwikkeling van indicatoren.

Voor de gemeentelijke organisatie worden de doelstellingen in de programmabegroting van de paragraaf bedrijfsvoering behouden namelijk:

- De culturele diversiteit vanaf schaal 12 te verhogen naar 20% in 2026.
- Minimaal 250 reguliere stageplaatsen, waarvan minimaal 150 op mbo-niveau

Het goede voorbeeld

Doel 1: De inclusieve organisatie
We zijn een ***veilige inclusieve organisatie***, waarin al onze medewerkers zichzelf zijn, gezien, gehoord en gewaardeerd worden, mee doen en denken en gelijke kansen krijgen en hebben.

Doel 2: De diverse organisatie
*We zijn een diverse organisatie waar **inwoners zich in herkennen** en waar we **een diversiteit aan kwaliteiten en achtergronden** van medewerkers hebben.*

Doel 3: Maatschappelijke sensitiviteit
*Omdat **maatschappelijke sensitiviteit** een belangrijk onderdeel van ons professioneel handelen is, sluiten we in beleid en uitvoering aan bij alle Utrechters. Dat betekent dat we alle inwoners gelijk behandelen in gelijke gevallen én dat we ongelijk investeren in gelijke kansen.*



Extra voor wie dat nodig heeft

Doel 1: Gelijkwaardige en toegankelijke stad
Utrechters in een gemarginaliseerde positie doen in Utrecht op een gelijkwaardige manier mee aan het (maatschappelijk) leven.

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.*

Doel 3: Veilige stad
Utrecht is een veiligere stad voor mensen in een gemarginaliseerde positie.

De bovenstaande doelen zullen enkel meegenomen worden in de beleidscyclus.
Het college rapporteert elke twee jaar naar de raad via een voortgangsbrief.



B Omschrijving opgave



1. Het goede voorbeeld

> “De gemeente moet ook echt naar zichzelf kijken.”
>
> Utrechter uit de wijk Lombok

Werken aan een inclusievere stad – waar iedereen toegang heeft tot alle voorzieningen en basisbehoeften en niet uitgesloten wordt – is ons uitgangspunt. We kunnen alleen écht verschil maken als we dit samen doen met organisatie, bestuur en politiek. Het werken aan een inclusieve stad is een verantwoordelijkheid van ons allemaal. En het is niet vrijblijvend. We willen voorkomen dat we (onbewust) Utrechters uitsluiten. En áls we ongelijk investeren willen we kunnen uitleggen hoe dit bijdraagt aan het creëren van gelijkere kansen.
Als gemeentelijke organisatie geven we dus het goede voorbeeld.

In voorgaande beleidsnota’s die het doel hebben om uitsluiting te voorkomen, is inclusiebeleid geformuleerd op afzonderlijke beleidsterreinen, zoals onderwijs, arbeidsmarkt en openbare orde. Vanaf nu is het vanzelfsprekend om inclusief beleid te gaan maken op álle beleidsterreinen. Een diverse en inclusieve organisatie is niet alleen een randvoorwaarde voor het maken van inclusief beleid, maar ook noodzakelijk om aan te kunnen sluiten bij de leefwereld van alle Utrechters.

We kunnen alleen van inwoners en organisaties in de stad vragen wat we zelf ook doen. Daarom gaan we het als gemeente beter doen én het goede voorbeeld geven. We zetten al onze rollen in; die van werkgever, collega, beleidsmaker, uitvoerder, handhaver, normsteller, dienstverlener, opdrachtgever en samenwerkingspartner.

1.1 Inclusieve, diverse en sensitieve organisatie

Als gemeente gaan we aan de slag met inclusief werkgeverschap, herkenbaarheid voor Utrechters en het vergroten van maatschappelijke sensitiviteit bij medewerkers in beleid en uitvoering. Inclusie en diversiteit gaan over de manier waarop wij – bestuurders en medewerkers – met elkaar en anderen omgaan, hoe we elkaar en anderen erkennen en waarderen en hoe we het werk dat we doen voor de inwoners vormgeven.

Met de hele organisatie en als bestuur investeren we daarom op de volgende stippen op de horizon[1]:

1. Een veilige, inclusieve organisatie
We zijn een organisatie waarin al onze medewerkers zichzelf zijn, gezien, gehoord en gewaardeerd worden, mee kunnen doen en denken en gelijke kansen krijgen en hebben.

1. Zie de raadsbrief van 22 december jl.



Waar we respectvol met elkaar omgaan en elkaar ruimte geven, wie je ook bent en wat je achtergrond of kijk op de dingen ook is. Waar we geen enkele vorm van discriminatie en uitsluiting accepteren. We stellen deze norm en handelen ernaar. We zijn hierdoor een organisatie die inwoners begrijpt zodat we verder kunnen groeien naar een stad voor iedereen.

2. Een diverse organisatie
We zijn een organisatie waar inwoners zich in herkennen en waar we de diversiteit aan kwaliteiten en achtergronden van medewerkers benutten. De gemeente is een inclusieve werkgever waar iedereen welkom is, zichzelf kan zijn, zich veilig voelt, zich kan ontplooien en waar een gelijkwaardige behandeling vanzelfsprekend is. Iedereen die kan bijdragen aan de gemeente, willen we dezelfde kans geven om bij de gemeente Utrecht te werken. We nemen belemmeringen weg die ervoor zorgen dat groepen medewerkers ondervertegenwoordigd zijn in onze organisatie: ongelijk investeren voor gelijke kansen. Als veel inwoners zich herkennen in de samenstelling van het personeel van de gemeente, verkleinen we de afstand tussen inwoners en de gemeente. Diversiteit zorgt ervoor dat medewerkers verschillende perspectieven en kennis van de leefwerelden van inwoners meebrengen in uitvoering en dienstverlening.

3. Maatschappelijke sensitiviteit in beleid en uitvoering
Als de gemeentelijke organisatie zelf inclusief en divers is, hebben meer medewerkers ervaringskennis of -deskundigheid, is er meer kennis van de leefwereld van inwoners en kunnen ze daarnaar handelen. Dit noemen we maatschappelijke sensitiviteit. Daarmee vergroten we de kwaliteit van onze dienstverlening en ons beleid. Bij het opstellen van beleid geldt dat iedereen ervan uit moeten kunnen gaan dat er rekening is gehouden met álle Utrechters. Wij mogen als medewerkers niet onbewust groepen uitsluiten doordat wij slechts uitgaan van de gemiddelde inwoner. Wij moeten als beleidsmakers in staat zijn om te realiseren wanneer wij ongelijk moeten investeren voor gelijke kansen; we kunnen dit beargumenteren en uitleggen aan de stad. Hiermee vergroten we de kwaliteit, effectiviteit en het draagvlak van ons beleid. Dit betekent dat we gaan investeren in bewustwording, instrumenten en commitment op managementniveau om inclusie in al het beleid en de uitvoering daarvan te verankeren.

De drie hierboven geformuleerde punten vragen om investeren in de gemeentelijke organisatie, in kennis en vaardigheden en in de houding van medewerkers. In het Uitvoeringsplan ‘Inclusie en Diversiteit organisatie gemeente Utrecht’, dat gelijktijdig met deze nota wordt voorgelegd aan het college, is uitgewerkt hoe we naar deze doelen toewerken.

1.2 Alle opgaven inclusief

Het thema inclusie is niet meer van één wethouder of van één team beleidsambtenaren. Het raakt aan het werk en aan álle beleidsthema’s van de gemeente, en is daarmee ook de verantwoordelijkheid van alle portefeuillehouders. Deze beleidsnota is daarom niet het document waarin we beschrijven wat we exact op het gebied van inclusie gaan uitvoeren op alle beleidsterreinen. Het is de start om vanaf nu inclusie onderdeel te maken van ál onze gemeentelijke opgaven onder de noemer ‘generiek waar kan’.

Hoe we op welke opgave aan inclusie gaan werken, volgt uit beleidsnota's en uitvoeringsplannen van de betreffende beleidsterreinen en portefeuilles. Het Uitvoeringsplan 'Inclusie en Diversiteit organisatie gemeente Utrecht' beschrijft hoe we de randvoorwaarden hiervoor in de organisatie gaan realiseren.

1.3 Agenderen, inspireren en motiveren

Naast de inzet op onze eigen gemeentelijke organisatie, en de ambitie om inclusie in alle beleidsopgaven te verankeren, willen we als gemeente een rol spelen als aanjager in de stad, ook op de terreinen waar onze invloed minder groot is.

We willen dit doen door te agenderen, inspireren en motiveren. Dat ziet er zo uit:

Stap 1 agenderen (bewustwording): het creëren van bewustwording en inzichtelijk maken van daar waar het beter kan, het delen van signalen van discriminatie en andere vormen van uitsluiting

Stap 2 inspireren (kennis & kunde): mogelijkheden tot verbetering aanreiken door het delen van de benodigde kennis, instrumenten en het delen van goede voorbeelden

Stap 3 motiveren (normstellen): We zetten goede voorbeelden in het daglicht en spreken ons uit tegen daar waar het na bewandelen eerste twee sporen geen (of onvoldoende) inzet volgt.

We stellen een aanpak voor om met inwoners, partners en ambtenaren te leren. We weten dat direct afkeuren bij vooroordelen en (onbewuste) discriminatie leidt tot een averechts effect bij mensen die geen moeite hebben met discriminatie. Wat wel werkt is een duidelijke norm; de meeste mensen passen hun gedrag aan omdat zij zich willen gedragen volgens sociale normen. Als gemeentelijke organisatie handhaven we in de gevallen waar onze rol dat toelaat. Waar handhaving niet mogelijk is, stellen we een duidelijke norm tegen uitsluiting. Als partner van publieke en private partijen zien wij het als onze rol om samenwerkingspartners en werkgevers in de stad aan te spreken op hun verantwoordelijkheid, maar ook te ondersteunen als dat nodig is. Daarnaast willen we ook (samen met de G4) en lobbyen bij de Rijksoverheid voor een uitbreiding van de handhavende rol van de gemeente. In die gevallen waar het nodig is en onze rol handhaving (nog) niet toelaat schakelen we de politie in.

2. Extra voor wie dat nodig heeft

We zetten extra in op Utrechters in (extra) gemarginaliseerde posities. We hebben na gesprekken met belangenorganisaties en experts, maar ook door zelf ongehoorde geluiden op te halen in de stad, een drietal doelen geformuleerd voor de periode 2024-2033.
Per doel hebben we bovendien een aantal speerpunten opgesteld. Deze stellen we samen tweejaarlijks bij om stap voor stap de verschillen te verkleinen.

Omdat onze middelen (geld, aandacht en organisatiekracht) als gemeente beperkt zijn, moeten we keuzes maken waar we op inzetten. We houden hiervoor ‘ongelijk investeren voor gelijke kansen’ aan als leidend principe: we investeren extra in de groepen die dit het meeste nodig hebben. Dit betekent dat we niet meer gaan inzetten op gemeenschappen in een gemarginaliseerde positie als geheel, maar (ook) binnen die gemarginaliseerde gemeenschappen ongelijk gaan investeren in gelijke kansen. In dialoog met deze gemeenschappen en hun vertegenwoordigers bepalen we welke activiteiten nodig zijn om meer gelijkwaardigheid te bereiken. We hebben bij het opstellen van de doelen en speerpunten voor waar we extra op inzetten gebruik gemaakt van vier uitgangspunten:

Uitgangspunten voor extra inzet op groepen in een gemarginaliseerde positie:

1. **We richten ons op het meest gemarginaliseerde gedeelte van de stad of van een groep.**
   Hiermee sluiten we aan bij het perspectief ‘tegengaan ongewenste verschillen’ uit het Uitvoeringsplan ‘Ongelijke Inzet voor Gelijke Kansen’ (OIGK). We werken eraan dat groepen in een gemarginaliseerde positie een inhaalslag kunnen maken. Een voorbeeld is dat we de komende jaren extra investeren in de lhbtiq+-gemeenschap om de zichtbaarheid en representatie van queer, non-binaire, intersekse en trans personen (van kleur) te vergroten.

2. **We kiezen voor interventies van en voor groepen die daar zelf de minste middelen voor hebben.**
   Hiermee sluiten we aan bij het perspectief ‘basis bieden’ van *OIGK*. We letten erop dat onze inzet vooral die groepen ondersteunt die zelf minder mogelijkheden hebben om initiatieven van de grond te krijgen met eigen middelen, netwerk of organisatiekracht. Een voorbeeld hiervan is we bij het digitaal toegankelijker maken van de stad extra aandacht hebben voor groepen die minder middelen hebben om mee te doen.

3. **We kiezen voor interventies die voortkomen uit of grondig verbonden zijn met de Utrechtse samenleving.**
   Dit betekent dat we steeds kijken of een initiatief goed geworteld is of verbonden wordt aan de Utrechtse wijken en gemeenschappen. Hiermee willen we de ideeën en netwerken uit de Utrechtse samenleving optimaal benutten, en waar mogelijk de inclusiethema’s verbinden aan initiatieven die er al zijn. Een voorbeeld is dat we extra investeren in onze lokale netwerken en lokaal kennis opbouwen om polarisatie tegen te gaan.

4. **We kiezen voor interventies met een structureel effect of minstens met duidelijke ideeën/mogelijkheden daarvoor.**
   Dit betekent dat we bij het inzetten van interventies steeds kritisch kijken of er een structureel effect in de stad is, en kijken of er een plan is voor een blijvend effect.

Op basis van deze uitgangspunten hebben we doelen en speerpunten opgesteld.
De doelen lichten we hieronder verder toe. De speerpunten zijn te vinden in bijlage 2.

Doelen

We hebben de afgelopen twee jaar met inwoners, partners en belangenorganisaties gesproken over de waarden die horen bij een inclusieve stad, wie welke rol speelt en welke afwegingen wij als gemeente hierin moeten maken. Onze doelen - een toegankelijke, veilige, bewuste en verbonden stad - zijn dus tot stand gekomen samen met de stad. De onderliggende speerpunten zullen altijd gericht zijn op het bereiken van gelijke kansen en gelijkwaardigheid voor mensen in een (extra) gemarginaliseerde positie door ongelijk te investeren, op het vergroten van kennis en bewustwording, op verbinding en begrip, op het blijven werken aan een veilige stad.

Doel 1: Gelijkwaardige en toegankelijke stad

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

> "Het voelt soms dat ik de enige zwarte persoon in Utrecht ben. Er is geen plek voor de zwarte gemeenschap waar we ons écht veilig voelen."
>
> 35-jarige Utrechter

Toelichting

Utrechters in een gemarginaliseerde positie krijgen niet altijd de gelijkwaardige behandeling en kansen waar ze recht op hebben. Ze worden niet gezien, gehoord of gewaardeerd en kunnen niet gelijkwaardig participeren. We ondersteunen hen door ruimte te maken om te bouwen en te groeien. Ook maken we de stad fysiek, digitaal en sociaal toegankelijker zodat ze op hun eigen manier stevig, zichtbaar en structureel onderdeel worden van het DNA van Utrecht.

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.*

> "Als oudere tel je niet meer mee, het lijkt wel alsof iedereen denkt dat je seniel bent."
>
> Bewoner van Hoograven

Toelichting

1. Kennis en bewustwording over de systemen van in- en uitsluiting, privilege, discriminatie en racisme is het begin van begrip over jezelf en 'de ander'. Door inzicht te krijgen in deze systemen ontstaat een beter begrip van de sociaal geconstrueerde norm, hoe deze historisch, institutioneel en cultureel vorm heeft gekregen en de (dagelijkse) gevolgen als je daar niet aan voldoet. Hierdoor ontstaat meer bewustwording over de eigen positie en

begrip over de positie van hen die dit privilege niet hebben. Dit helpt ook om zicht te krijgen op hoe je je privilege kunt inzetten en ruimte kan maken voor een meer inclusieve stad.

2. Utrecht is een diverse stad en daar zijn we trots op. Verschillen tussen bewoners maken onze stad tot wat die is en deze diversiteit vieren we. We streven naar een stad die mét alle verschillen verbonden blijft door ontmoeting, want verbondenheid zorgt voor een groter geluksgevoel, veiligheidsgevoel en sociale cohesie. We werken daarom aan een stad waarin mensen elkaar weten te vinden, verschil weten te waarderen en de vaardigheden hebben om om te gaan met verschillen.

Doel 3: Veilige stad
Utrecht is een veiligere stad voor mensen in een gemarginaliseerde positie.

> "Als queer persoon voel ik me niet altijd veilig. Ik heb daarom ook een zelfverdedigingscursus- gedaan."
>
> Actief lid van de Utrechtse lhbtiq+ gemeenschap

Toelichting
Mensen in een gemarginaliseerde positie krijgen vaker te maken met verbaal en/of fysiek geweld en discriminatie. We werken daarom aan een veilige stad, specifiek voor hen die een hoger risico lopen. Een laagdrempelige en daadkrachtige meldstructuur is hiervoor een belangrijk middel. Sommige Utrechters in een gemarginaliseerde positie zijn discriminatie en uitsluiting 'normaal' gaan vinden, waardoor zij er niet meer aan denken om dit te melden. We werken aan bewustwording en meldingsbereidheid, óók om zelf meer inzicht te krijgen in hoe inclusief Utrecht echt is. Ervaringen van discriminatie en geweld blijven bovendien nog te vaak onder de radar van vele Utrechters, die verhalen moeten zichtbaar worden. Tot slot zien we een verbreding van de thema's en situaties waarin schadelijke polarisatie en radicalisering plaatsvindt. Ook hier zetten we extra op in.

De wijze waarop we de doelen en speerpunten gaan monitoren vindt u in de volgende paragraaf en in hoofdstuk C.



3. Tellen, vertellen, leren en co-creëren

Inwoners vormen de stad. Elke inwoner draagt een verhaal met zich mee. Verhalen die ons duiden wat Utrechters kan overkomen als fundamentele rechten onder druk komen. Komende jaren leren we als gemeente van deze verhalen. Dat doen we op een manier die past bij Utrecht en bij de principes en doelen in deze beleidsnota. Dit hoofdstuk geeft een doorkijk in de wijze hoé we het proces van duurzaam monitoren en lerend vermogen inrichten om verschillen te verkleinen voor groepen in een gemarginaliseerde positie.

We breiden het huidige gesprek met de stad uit. We gaan systematischer aan de slag met behulp van een tweejaarlijkse monitorings-en leercyclus (*tellen en vertellen*). Ons vertrekpunt is het dagelijks leven van bewoners, daarbij schenken we aandacht aan signalen uit de stad en nemen deze tot ons als een spreekwoordelijke spons. Mede aan de hand van bestaande monitoring en in nauwe samenwerking met de stad en onze partners komen we tot een reflectie over hoe we ons beleid moeten verstevigen (*leren en co-creëren*).

Tellen en vertellen

Per kalenderjaar sluiten we aan bij de structurele begrotingscyclus. We verzamelen als altijd de cijfers en data, duiden deze statistieken met behulp van onze partners en experts uit de stad op vastgestelde momenten en scherpen waar nodig de speerpunten uit hoofdstuk B, paragraaf 2 nader aan. De input (doelen en indicatoren) landen in de programmabegroting- en verantwoording We gaan uit van zowel kwantitatieve en kwalitatieve data die beschikbaar zijn uit onderzoek, bronnen o.a. Inwonersenquête, gemeentelijke en nationale (klant) onderzoeken, accountgesprekken, inwonerssignalen, meldingen. Ook informeren we elke twee jaar de raad via een brief, waarin nieuwe speerpunten zijn opgenomen.

Leren en co-creëren

In samenhang met *tellen en vertellen* starten we een continue leercyclus met inwoners, collega's, (expert)partners en gemeenteraad. Een aantal onderdelen in dit lerend netwerk is fundamenteel:

- **Meet-ups:** we organiseren die jaarlijks om te reflecteren op de inclusie-doelen en speerpunten waar het gaat over maatschappelijke sensitiviteit en het verkleinen van verschillen in de stad. De meet-up is het centrale punt waar alle signalen, ontwikkelingen, reflectie(s) en vervolgacties samenkomen. Waar nodig sturen we bij of verstevigen we als gemeente juist het inclusiebeleid.
- **Autonome in- en tegenspraak:** kritische, onafhankelijke in- en tegenspraak en advies organiseren op ons eigen handelen kunnen en willen we als gemeente niet zelf. Daarom starten we met een expertcommissie inclusie en stellen we een lokale mensenrechtenambassadeur aan.
- **Inclusie in alle opgaven:** zoals beschreven in hoofdstuk B, paragraaf 1 gaan we aan de slag met het implementeren van inclusie in al het gemeentelijke beleid.
- **Kennis en (elkaar) kennen is kunde:** doorlopend investeren we als gemeente in het faciliteren van ontmoetingen met onze partners en Utrechters om kennis, uitwisseling en reflectie op de gestelde specifieke inclusie-doelen en indicatoren te bevorderen. We verkiezen innovatieve, creatieve en laagdrempelige manieren om deze doorlopende participatie invulling te geven.

Tellen, vertellen, leren en co-creëren

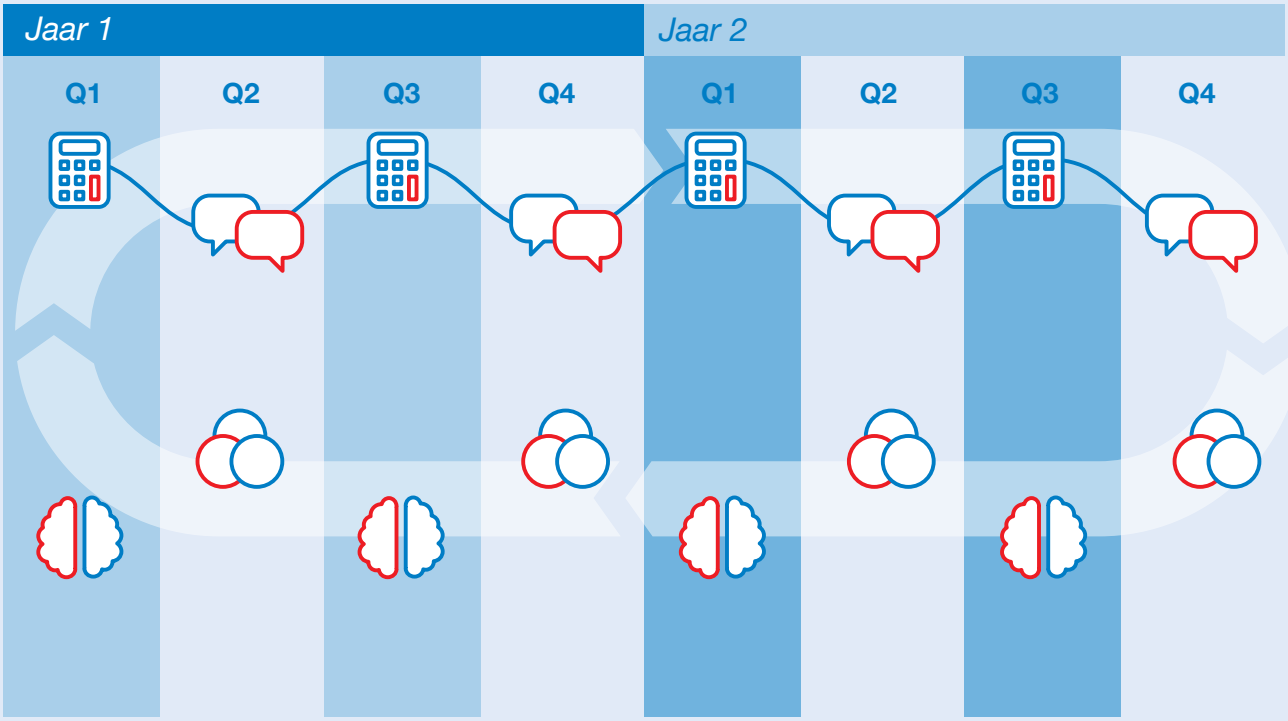
Een participatief **tweejaarlijks monitorings-en leercyclus**: van leren en luisteren, naar doen en actief bijsturen.

Tellen
Kwantitatieve data
Utrecht Monitor, meldingen, (klant)onderzoeken, enquêtes

Vertellen
Kwalitatieve data
Rapporteren via programmabegroting, accountgesprekken, rapportages

Leren
Continue en participatief leren
Intern en extern, doorlopende kennisbijeenkomsten c.q. Spiegel-Sessies, Expert Commissie Inclusie, lokale Mensenrechtenambassadeur

Co-creëren
Continue
Jaarlijkse Meet-Ups met stad/partners/collega's/ gemeenteraad



C Monitoring, sturen en verantwoorden





1. Indicatoren

Niet alle indicatoren hebben een resultaat uit het verleden. Daar waar het wel het geval is, staat de score of percentage van de meest recente meting bij de indicator. We streven ernaar om voor de zomer 2024 alle cijfers in samenhang bij elkaar te hebben, die zijn terug te lezen in de Utrecht Monitor. Op basis van deze resultaten zullen we in co-creatie met de stad deze cijfers duiden en streefcijfers formuleren.

Doel	**Indicator**	**Wijze van tellen, vertellen, leren en co-creëren** *(monitoring en evaluatie)*	**Begroting Ja/Nee**
Utrechters kunnen **zichzelf zijn**, worden in **gelijke gevallen gelijk behandeld** en hebben **gelijke kansen**	• Score maatschappelijk welbevinden (2021: 7,6) • % inwoners dat discriminatie heeft ervaren* (2021: 17% *vraagstelling in 2023 licht gewijzigd)	**Tellen** • Inwonersenquête • Nationale CBS/SCP (o.a. Monitor Brede Welvaart) onderzoeken incl. vermelding Utrecht • Verschillen in de stad in beeld brengen • Meldingen o.a. Art.1 Midden-Nederland + politie, PinkPanel, Utrecht ombudsloket, College voor de Rechten van de Mens, Panel Meetellen, klachtenrapportage GU • Raadsbrieven **Vertellen** • Analyse van meldingen vanuit de diverse meldingsstructuren; • Ervaringen, verhalen en best practices **Leren & co- creëren** • Meet-up(s) • Inzet lokale mensenrechtenambassadeur, Expert Commissie Inclusie, Utrecht ombudsloket • Kennisbijeenkomsten	Ja
We zijn een **veilige inclusieve organisatie**, waarin al onze medewerkers zichzelf zijn, gezien, gehoord en gewaardeerd worden, mee doen en denken en gelijke kansen krijgen en hebben	• Ervaring inclusie(f) werkklimaat medewerkers • Ervaringen discriminatie/uitsluiting	**Tellen** • Medewerkersonderzoek • Exitmonitor **Vertellen** • Gesprekken in teams, Bijeenkomsten met medewerkers, medewerkersnetwerken, vertrouwenspersonen, ondernemingsraden **Leren** • Alle teams bespreken resultaten MO • Ondernemingsraden • Trainingen en (extern begeleide) gesprekken in teams **Co-creëren** • Samenwerking andere Organisatieontwikkeling en HR-thema's • P&C- en management-cyclus	Nee

Doel	Indicator	Wijze van tellen, vertellen, leren en co-creëren *(monitoring en evaluatie)*	Begroting Ja/Nee
We zijn een diverse organisatie waar **inwoners zich in herkennen** en waar we **een diversiteit aan kwaliteiten en achtergronden** van medewerkers hebben De culturele diversiteit vanaf schaal 12 te verhogen naar 20% in 2026. Minimaal 250 reguliere stageplaatsen, waarvan minimaal 150 op mbo-niveau.	• % medewerkers met een herkomstland buiten Nederland (binnen Europa en buiten Europa) (2022: 13% in schaal 12 of hoger) • Aantallen MBO-stages (2022: 109 (v)mbo, 46 richting niet geregistreerd)	**Tellen** • Barometer culturele diversiteit • Banenafspraak • MBO-stages • Stagiaires met arbeidsbeperking **Vertellen** • MBO-stages • Stagiaires met arbeidsbeperking **Leren** • Kennisbijeenkomsten (Managementdevelopment, MT-netwerk, de 20) **Co-creëren** • Samenwerking andere Organisatieontwikkeling en HR-thema's • P&C- en management-cyclus	Ja
Omdat **maatschappelijke sensitiviteit** een belangrijk onderdeel van ons professioneel handelen is, sluiten we in beleid en uitvoering aan bij alle Utrechters. Dat betekent dat we alle inwoners gelijk behandelen in gelijke gevallen én dat we ongelijk investeren in gelijke kansen	• % vertrouwen in gemeente Utrecht (2021: 57%) • % inwoners dat discriminatie heeft ervaren (uitsplitsing overheid)* (2021: 3% *vraagstelling in 2023 licht gewijzigd)	**Tellen** • Inwonerenquête **Vertellen** • Inwonersenquête • Meldingen o.a. PinkPanel, Art.1 Midden-Nederland, politie, #weblijvenonszelf, Utrecht ombudsloket, Panel Meetellen **Leren** • Meet-up(s) • Expertcommissie Inclusie, Utrecht ombudsloket **Co-creëren** • Samenwerking andere programma's (oa Samen stad maken, Publieksdienstverlening menselijke maat, Ongelijk investeren voor gelijke kansen)	Nee

Doel	Indicator	Wijze van tellen, vertellen, leren en co-creëren *(monitoring en evaluatie)*	Begroting Ja/Nee
Gelijkwaardige en toegankelijke stad Utrechters in een gemarginaliseerde positie doen in Utrecht op een gelijkwaardige manier mee aan het (maatschappelijk) leven.	• Score maatschappelijk welbevinden (2021: 7,6) • % inwoners dat discriminatie heeft ervaren* (2021: 17% *vraagstelling in 2023 licht gewijzigd) • Score sociale cohesie (2021: 6,0) • % inwoners dat vertrouwen heeft in medemens (2021: 72%) • % inwoners dat meedoet (2021: 78%)	**Tellen** • Inwonersenquête • Meldingen o.a. PinkPanel, Art.1 Midden-Nederland, politie, #weblijvenonszelf, Utrecht ombudsloket, Panel Meetellen, Klachtenrapportage GU • Aantallen campagnes, acties en uitvoering kennisbijeenkomsten • Effectiviteit van subsidieregelingen **Vertellen** • Accountgesprekken partners/organisaties • Reguliere lokale en regionale overleggen met ketenpartners • Monitoringsoverleg VN-Verdrag • Participatie stad/wijken • Ervaringen, verhalen en best practices **Leren & co-creëren** • Meet-up(s) • Inzet lokale mensenrechtenambassadeur, Expert Commissie Inclusie, Utrecht ombudsloket • Kennisbijeenkomsten	Ja, % inwoners dat meedoet is onderdeel van programma Meedoen en voor elkaar zorgen.
Inclusieve stad = bewuste en verbonden stad Utrechters in een geprivilegieerde positie hebben meer kennis en bewustwording over in- en uitsluiting, privilege, discriminatie en racisme Utrechters hebben de vaardigheden om om te gaan met verschil, met meer begrip voor, verbondenheid met Utrechters in een gemarginaliseerde positie.	• Score maatschappelijk welbevinden (2021: 7,6) • % inwoners dat discriminatie heeft ervaren* (2021: 17% *vraagstelling in 2023 licht gewijzigd) • Score sociale cohesie (2021: 6,0) • % inwoners & vertrouwen in medemens per wijk/ Utrecht	**Tellen** • Inwonersenquête • Meldingen o.a. PinkPanel, Art.1 Midden-Nederland, politie, #weblijvenonszelf, Utrecht ombudsloket, Panel Meetellen, Klachtenrapportage GU • Aantallen (bewustwording) campagnes, acties en uitvoering kennisbijeenkomsten **Vertellen** • Accountgesprekken partners/organisaties • Reguliere lokale en regionale overleggen met ketenpartners • Monitoringsoverleg VN-Verdrag • Participatie stad/wijken • Ervaringen, verhalen en best practices **Leren & co-creëren** • Meet-Up(s) • Inzet lokale mensenrechtenambassadeur, Expert Commissie Inclusie, Utrecht ombudsloket • Kennisbijeenkomsten	Nee

Doel	Indicator	Wijze van tellen, vertellen, leren en co-creëren *(monitoring en evaluatie)*	Begroting Ja/Nee
Veilige stad Utrecht is een veiligere stad voor mensen in een gemarginaliseerde positie.	• % ervaren onveiligheidsgevoel in de eigen buurt (2021: 30%) • % ervaren straatintimidatie (2021: 34%)	**Tellen** • Inwonersenquête • Veilige Stad Monitor • Meldingen o.a. PinkPanel, Art.1 Midden-Nederland, politie, • #weblijvenonszelf, Utrecht ombudsloket, Panel Meetellen, Klachtenrapportage GU **Vertellen** • Accountgesprekken partners/ organisaties • Reguliere lokale en regionale veiligheidsoverleggen met ketenpartners • Ervaringen, verhalen en best practices **Leren & co-creëren** • Meet-up(s) • Inzet lokale mensenrechtenambassadeur, Expert Commissie Inclusie, Utrecht ombudsloket • Kennisbijeenkomsten	Ja, % ervaren onveiligheidsgevoel in de eigen buurt is onderdeel van programma Veilige stad.

De reeds bestaande indicatoren voor de uitvoeringsprogramma's 'Utrecht voor iedereen toegankelijk' en 'Utrecht zijn we samen' wijzigen niet door het vaststellen van deze nota, en zijn hier daarom niet in opgenomen.

2. Risico’s

Deze beleidsnota is een belangrijke stap voor het werken naar een inclusieve stad waarin alle inwoners (veilig) zichzelf kunnen zijn, in gelijke gevallen gelijk behandeld worden en gelijke kansen hebben. We richten ons ook op het bevorderen van inclusie en diversiteit, en het voorkomen van institutionele uitsluiting binnen de gemeentelijke organisatie.
Maar net zoals bij elk ander beleid brengt ook deze beleidsnota risico’s met zich mee.
In dit hoofdstuk bespreken we deze en gaan we na hoe we er op een passende manier mee om kunnen gaan.



Risico	Toelichting	Maatregelen
Overkoepelend Maatschappelijke verandering naar een inclusievere stad kan door sommigen als bedreigend ervaren worden.	Door ongelijk te investeren voor gelijke kansen kiezen we voor de meest gemarginaliseerde groepen. Utrechters die het nut hiervan niet inzien, of zich zelfs bedreigd voelen, kunnen zich verzetten.	Het is belangrijk om dit geluid van inwoners, en ook collega-ambtenaren, serieus te nemen en tegelijk vast te houden aan de doelen van dit inclusiebeleid. Het is een manier van werken die onderdeel wordt van ons 'werk-DNA' en niet aan mag voelen als een extra opdracht. Heldere communicatie, kunnen uitleggen van keuzes, passende educatie, voorlichting en samenwerkingen/allianties spelen een belangrijke rol om misverstanden te voorkomen.
Overkoepelend Het wettelijk kader voor inclusie is beperkt. We hebben alleen breed geformuleerde mensenrechten als onderlegger.	Dit bemoeilijkt het op goede wijze inkaderen van beleid en financiën.	Daarom hebben we uitgangspunten opgenomen in hoofdstuk B, paragraaf 2 op basis waarvan afwegingen gemaakt kunnen worden wat betreft de focus van beleid en de inzet van middelen.
Overkoepelend Onbewust onbekwaam.	Objectieve, meetbare doelen vaststellen is moeilijk bij inclusief werken. Daardoor kan verschil van inzicht ontstaan, bijvoorbeeld over de mate waarin een doel is gerealiseerd.	We gaan werken met ondersteuning, tools en advisering op het maken van inclusief beleid, óók bij de overtuiging juist te handelen.
H3 Diversiteit als doel.	Door te veel te focussen op diversiteit binnen de organisatie, lijkt diversiteit op zichzelf een doel te worden, zonder dat waardevolle kennis en expertise écht worden gewaardeerd.	De organisatiebrede borging van het leren omarmen en waarderen van verschillende achtergronden, persoonlijke kenmerken, identiteiten, ervaringen en omstandigheden.
H4: doel 1 Onbedoelde uitsluiting.	Door met dit beleid de focus vooral te richten op inwoners in een (extra) gemarginaliseerde positie, kunnen inwoners in meer geprivilegieerde posities zich benadeeld voelen.	Dit vraagt heldere communicatie over de bewuste keuze voor ongelijk investeren voor gelijke kansen:in vergelijkbare gevallen vergelijkbaar handelen.
H4: doel 3 Tegengesteld effect.	De extra inzet op het creëren van een veiliger stad voor mensen in een (extra) gemarginaliseerde positie kan leiden tot een tegengeluid van inwoners die daar niet achter staan.	Alle meldingen en klachten altijd serieus nemen en aanpakken, en terugkoppelen. Zorg voor een naam en gezicht bij een verhaal, thoud het aantal incidenten bij en pas beleid aan waar nodig om te voldoen aan de uitgangspunten.

3. Financiën

De uitvoering van deze beleidsnota is een verantwoordelijkheid van de gehele gemeentelijke organisatie, waarbij inclusie verankerd wordt in alle gemeentelijke opgaven. Financiering valt daarmee ook onder de betreffende beleidsterreinen en wordt gedekt vanuit de bijbehorende programmabegrotingen.

Daarnaast zijn onderstaande middelen structureel beschikbaar gesteld voor inclusie en diversiteit vanuit het coalitieakkoord 2022-2026.

> "Generiek waar kan:
> Inclusieve en diverse gemeentelijke organisatie."

	2024	2025	2026	2027
Middelen programma Inclusie en diversiteit van de gemeentelijke organisatie	500	500	500	500

Bedragen x € 1.000

Het uitvoeringsprogramma 'Inclusie en Diversiteit' wordt uitgevoerd vanuit deze middelen.

> "Specifiek waar nodig:
> Extra voor wie dat nodig heeft."

De inzet onder hoofdstuk 'specifiek waar nodig' wordt gefinancierd uit het programma 'Levendige en gezonde stad', doelstelling 3: prettig samenleven. Onderstaande middelen zijn structureel beschikbaar gesteld vanuit het coalitieakkoord 2022-2026.

	2024	2025	2026	2027
Middelen	1.622	1.623	1.623	1.623

Bedragen x € 1.000

Het beleid op 'specifiek waar nodig' wordt vertaald in een nadere regel inclusie, op basis waarvan partijen en inwoners subsidie aan kunnen vragen. Verder wordt het uitvoerings-programma 'Utrecht zijn we samen' deels uit deze middelen betaald, en deels uit het programma 'Veilige stad'. De agenda en het uitvoeringsprogramma 'Utrecht voor iedereen toegankelijk' wordt ook betaald uit het programma 'Levendige en gezonde stad'. Voor de toegankelijkheidssubsidie is separaat 250.000 euro structureel beschikbaar. Dit betekent dat de onderliggende uitvoeringsprogramma's en nadere regel volledig gedekt worden vanuit de reeds beschikbare middelen vanuit de Programmabegroting.

4. Voortgang en verantwoording

Het college rapporteert elke twee jaar naar de raad via een voortgangsbrief. Hierin komen de speerpunten te staan die samen opgesteld zijn met de stad voor de aankomende twee jaar over de onderwerpen uit deze nota en over de voortgang van het uitvoeringsprogramma inclusie en diversiteit organisatie gemeente Utrecht. Voor de voortgang op het uitvoerings-programma 'Utrecht voor iedereen toegankelijk' wordt gerapporteerd in de verzamelbrief zorg en welzijn. De updates op specifieke beleidsterreinen (bijvoorbeeld Onderwijs of Werk en Inkomen) ontvangt u via de betreffende portefeuillehouder.

Ook rapporteert het college door aan te sluiten bij de structurele begrotingscyclus. Dit betekent dat voortgang op hoofddoelen en -indicatoren (zie hoofdstuk A, paragraaf 2) en hoe we deze willen meten, opgenomen wordt in de jaarlijkse programmabegroting en -verantwoording. De reeds bestaande indicatoren voor de uitvoeringsprogramma's 'Utrecht voor iedereen toegankelijk' en 'Utrecht zijn we samen' wijzigen niet door het vaststellen van deze nota, en zijn hier daarom niet in opgenomen.

Gemeente Utrecht
Utrecht voor Iedereen & Programmateam Inclusie en diversiteit
14-11-2023

Utrecht.nl

2023-001.DDK