

Monitor Inclusie en diversiteit 2025

DIT RAPPORT IS OOK EEN WEBPUBLICATIE IN HET KENNISPORTAAL VAN DE GEMEENTE UTRECHT
(onderzoek.utrecht.nl): <https://onderzoek.utrecht.nl/monitor-inclusie-en-diversiteit>



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Samenvatting	3
Inleiding	5
1. De inclusieve en diverse organisatie – het goede voorbeeld	7
1.1 Inleiding.....	7
1.2 Inclusieve organisatie.....	7
1.3 Diverse organisatie	8
2. Maatschappelijke sensitiviteit	10
2.1 Inleiding.....	10
2.2 Monitoring van maatschappelijke sensitiviteit.....	11
3. Extra voor wie dat nodig heeft.....	18
3.1 Inleiding.....	18
3.2 Gelijkwaardige & Toegankelijke Stad.....	19
3.3 Bewuste & Verbonden Stad	26
3.4 Veilige Stad	29

Samenvatting

Verhalen vangen van Utrechters

Als gemeente willen we zo goed mogelijk snappen wat er in de stad speelt op het gebied van inclusie en diversiteit en hoe onze inwoners dat ervaren. Cijfers zijn daarvoor niet altijd genoeg. Het rechtstreeks in gesprek gaan en het luisteren naar verhalen van Utrechters geeft een veel rijker beeld en versterkt tegelijkertijd onze verbinding als organisatie met de stad. Daarom ging in het voorjaar van 2025 een groep 'verhalenvangers' vanuit de gemeente Utrecht de stad in om het verhaal te horen van een Utrechter. De vertellers waren mensen voor wie, om wat voor reden dan ook, inclusie en 'meedoen' niet vanzelfsprekend is. Het gespreksthema was 'verharding' en 'verbinding' in de stad: op welke momenten wordt de verharding van de maatschappij voelbaar in het dagelijks leven van deze Utrechters? En wanneer en waardoor ervaren zij juist verbinding?

Uit alle verhalen over verharding en verbinding kwamen de volgende rode draden naar voren:

- **De snelle, digitale en verbale samenleving voedt verharding:** meningen, frustraties en generalisaties die kwetsend zijn voor anderen worden er ongefilterd en ongeremd uitgesproken. Online is dit makkelijker en dit slaat over naar het echte contact.
- **Verharding leidt tot meer verharding:** verharding begint klein. Maar elke vervelende en pijnlijke ervaring zorgt ervoor dat je je iets verder afsluit.
- **Verbinding moet je *doen*:** het ontstaat niet zomaar. Het is makkelijker om in je comfort zone te blijven, maar het *werkt* als je eruit stapt en toenadering zoekt naar anderen.
- **Openstaan en geduld zijn de sleutel:** als je dan op de ander afstapt, is het belangrijk dat je open *kunt* en *wilt* staan voor diegene. Ook dat vraagt soms een investering.
- **Een ontmoetingsplek maakt verbinding mogelijk:** verbinding gaat over jezelf deel voelen van van een groter geheel. Het belang van plekken in de stad waar Utrechters elkaar over bubbels heen kunnen ontmoeten wordt door veel vertellers benadrukt.

De Inclusieve en Diverse Organisatie – het goede voorbeeld

De gemeente Utrecht werkt voortdurend aan een diverse, inclusieve en maatschappelijk sensitieve organisatie. De gemeente Utrecht monitort de voortgang op alle indicatoren uit de Beleidsnota Inclusie en Diversiteit. Een uitgebreide rapportage van deze monitoring volgt in 2026. Daarom zijn in deze eerste editie van de monitor nog niet alle indicatoren opgenomen. In 2026 komen hiervoor nieuwe cijfers beschikbaar. Deze worden toegevoegd aan de volgende editie van de monitor. Vooruitlopend hierop is er wel een korte toelichting van de voortgang van het programma Inclusie en Diversiteit toegevoegd.

Maatschappelijke sensitiviteit

Utrechters hebben meer vertrouwen in de gemeente dan in de landelijke overheid. We zien daarbij wel, net als onder de gehele Nederlandse bevolking, steeds minder vertrouwen in de overheid. Dit blijkt uit het Panel Meetellen en uit de Inwonersenquête. Uit de Inwonersenquête komt ook naar voren dat 2% specifiek bij een overheidsinstantie discriminatie heeft ervaren. De gemeente werkt aan de hand van het Programma Inclusie en Diversiteit (I&D) aan het verder vergroten van maatschappelijke sensitiviteit binnen de organisatie. Zo investeert de gemeente extra om inclusie in al het beleid en de uitvoering daarvan door te voeren.

Uit de verhalen van inwoners:

We tekenen voorbeelden op waarin verschillende groepen zich niet of onvoldoende gezien en gehoord voelen door de gemeente Utrecht. Zo ervaren leden van de dovengemeenschap dat zij vaak worden vergeten in gemeentelijke plannen, ondanks de sterke positie van Utrecht als 'tolkenstad'. Ook mensen met een dubbele beperking, zoals een combinatie van auditieve en visuele beperkingen, lopen tegen knelpunten aan omdat gemeentelijke regels onvoldoende rekening houden met complexe situaties. Daarnaast blijkt dat informatievoorziening niet altijd goed is afgestemd op analfabeten, wat leidt tot onbegrip, frustratie en een groeiend wantrouwen richting de overheid. Toch zijn er ook positieve geluiden: persoonlijk contact, bijvoorbeeld met jongerenwerkers, wordt gewaardeerd en draagt bij aan een gevoel van begrip en verbinding.

Gelijkwaardige en toegankelijke stad

We zien spanning op het thema gelijkwaardigheid in de samenleving. Dat zien we bijvoorbeeld terug in het maatschappelijk welbevinden dat daalde in de periode 2019-2023. Daarbij ervaren inwoners in kwetsbare situaties minder vertrouwen in anderen, zien we een toename van het aantal discriminatiemeldingen en geeft één op de vijf Utrechters aan in 2023 discriminatie te hebben meegemaakt. Jongeren voelen zich minder vrij om zichzelf te zijn dan in 2019 en acceptatie van homoseksualiteit is afgenomen.

Bewuste en verbonden stad

Op basis van de gesprekken in de Stadskaravaan komt een genuanceerd beeld naar voren van de verbonden stad, waarin zorgen en hoop doorklinken. Gesprekken met inwoners laten zien dat mensen met verschillende religieuze en culturele achtergronden zich steeds vaker terugtrekken in eigen gemeenschappen, wat leidt tot minder gedeelde ervaringen en versterkte sociale segregatie. Verschillen in mediagebruik en het ontbreken van dagelijkse ontmoeting dragen hieraan bij. Tegelijkertijd leeft er een sterke behoefte aan meer verbinding, mede ingegeven door gevoelens van vervreemding die ontstaan door stigmatisering, etnische profilering en de normalisering hiervan in politiek en media. Deelnemers uiten frustratie over het feit dat zij zich voortdurend moeten verantwoorden en hun positie als gelijkwaardige burgers onder druk ervaren. Toch zijn er ook hoopvolle signalen: verhalen van wederzijds begrip en positieve ontmoetingen tussen Utrechters van diverse achtergronden tonen dat verbinding mogelijk is.

Veilige stad

Utrechters voelen zich steeds minder veilig in hun omgeving. Uit de Inwonersenquête blijkt dat de veiligheidsbeleving tussen 2019 en 2023 is afgenomen. Uit gesprekken met inwoners blijkt dat gevoelens van onveiligheid vooral voorkomen onder mensen in gemarginaliseerde posities. Dit gebeurt niet alleen in de openbare ruimte, maar ook binnen de eigen gemeenschappen. We zien ook dat straatintimidatie toeneemt. Ongeveer een derde van de Utrechters geeft aan hiermee te maken te hebben gehad, waarbij vooral vrouwen en jongeren getroffen worden. Toch wordt er vaak geen melding of aangifte gedaan van incidenten, onder andere vanwege de overtuiging dat dit weinig zin heeft of niet mogelijk is bij minder ernstige voorvallen.

Uit de Stadskaravaan:

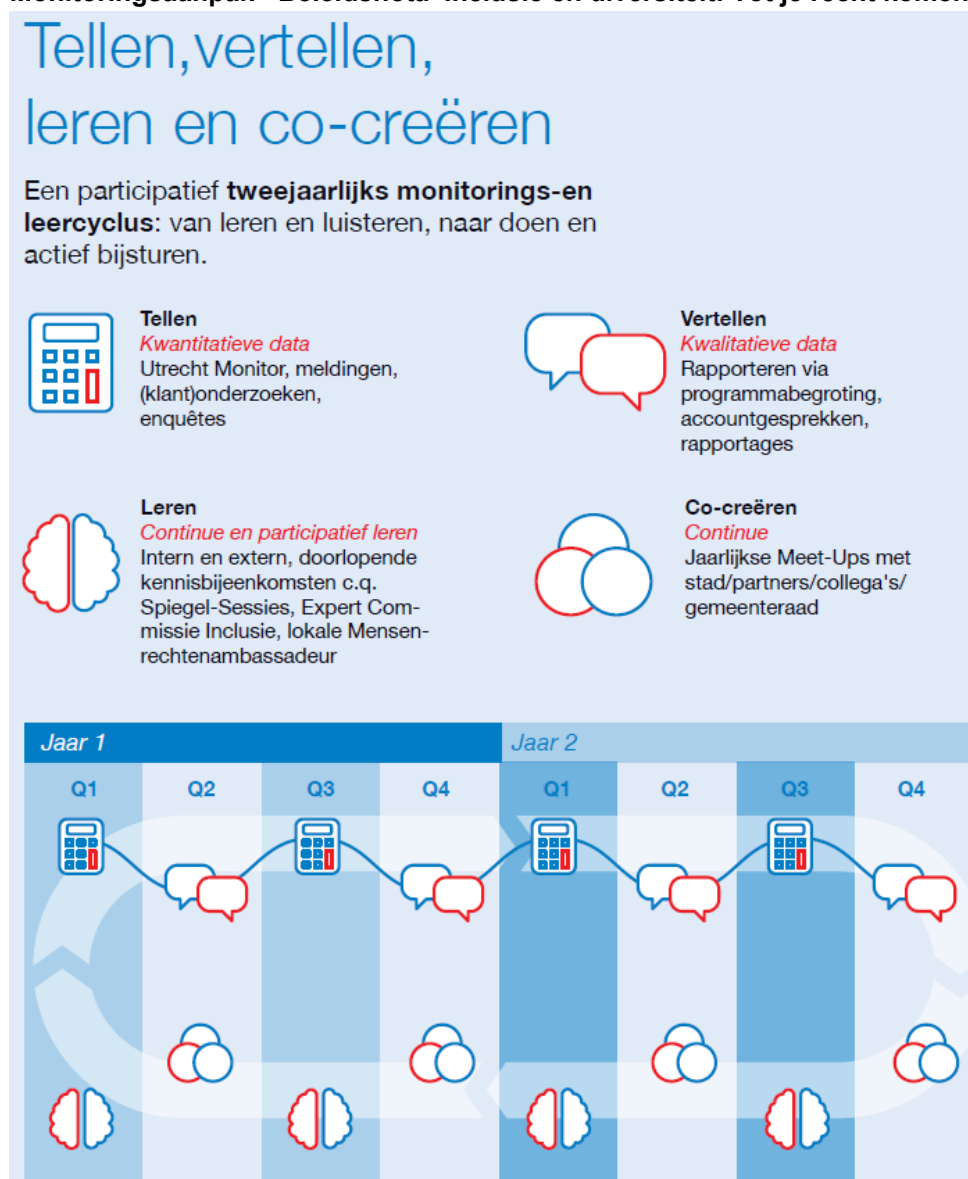
Voor islamitische en joodse deelnemers is veiligheid het afgelopen jaar een urgente zorg geworden. Zij maken zich specifiek zorgen over verbaal en fysiek geweld, straatintimidatie en online haat. Meerdere deelnemers geven aan in een constante staat van alertheid te leven en ervaren druk om zich te verantwoorden voor internationale spanningen. In de gesprekken met inwoners komt bovendien naar voren dat discriminatie, uitsluiting en microagressies richting deze groepen zijn toegenomen.

Inleiding

Monitor Inclusie en diversiteit: tellen en vertellen met cijfers en verhalen uit de stad

Deze eerste Monitor Inclusie en diversiteit geeft inzicht in de 'staat van de stad' als het gaat om inclusie en diversiteit. In de [beleidsnota 'Inclusie en diversiteit: Tot je recht komen'](#) is een monitoringsproces geschetst waarmee we ontwikkelingen in de stad willen volgen, namelijk via *tellen* en *vertellen*. Het *tellen* doen we met indicatoren die iets zeggen over de maatschappelijke ontwikkelingen in de stad, denk bijvoorbeeld aan ervaren discriminatie en meldingen van discriminatie. Het *vertellen* volgen we met allerlei gesprekken die we met de stad voeren, individueel en met gemeenschappen. Hiermee ontstaat een rijke monitor waarin cijfers en verhalen belangrijke bronnen zijn. En het gaat daarmee ook meer de diepte in dan bestaande monitors. De informatie in deze monitor draagt bij aan het herijken van speerpunten die in de beleidsnota zijn genoemd.

Monitoringsaanpak - Beleidsnota 'Inclusie en diversiteit: Tot je recht komen'



Ook gemeentelijke organisatie in beeld

Naast het rapporteren over de situatie in de stad, vormt ook de situatie van de gemeentelijke organisatie een belangrijk onderdeel van deze rapportage. Zoals in het [coalitieakkoord 2022-2026](#)

omschreven: *“De gemeente als organisatie moet een afspiegeling van de samenleving zijn. Hier hoort een veilige, inclusieve en cultuursensitieve werkomgeving bij.”* In deze Monitor Inclusie en diversiteit besteden we daarom ook aandacht aan informatie die iets zegt over de ‘staat van de organisatie’. Met de invulling van dit onderwerp sluiten we aan op het Uitvoeringsplan inclusie en diversiteit en kijken we vooral naar informatie over de doelen uit het uitvoeringsplan: veilige inclusieve organisatie, diverse organisatie en maatschappelijk sensitieve organisatie. Het deel van de monitor inclusie en diversiteit, dat inzicht geeft in de voortgang van inclusie binnen de organisatie, is echter wel nog in ontwikkeling. Daarom zijn niet alle indicatoren uit de Beleidsnota Inclusie en Diversiteit opgenomen in deze eerste editie van de monitor.

Elke twee jaar een update

De Monitor Inclusie en diversiteit zal elke twee jaar een update krijgen. Van belang is wel dat van een aantal indicatoren (‘tellen’) begin 2026 nieuwe informatie beschikbaar komt. Dit betekent dat we informatie soms al eerder zullen publiceren, in ieder geval in de aankomende Utrecht Monitor 2026. Daarnaast is de Monitor Inclusie en diversiteit een publicatie die zich in de tussenliggende periode verder zal ontwikkelen. In deze eerste editie zijn bijvoorbeeld veel verhalen meegenomen. In de toekomst zullen ook nadrukkelijker verbindingen worden gelegd met mensenrechten. En zal een beter beeld ontstaan van discriminatiemeldingen en andere inwonerssignalen die bij de gemeente binnen komen.

Uitgelicht: werkwijze bij vertellen

Ambtenaren als verhalenvangers

In het voorjaar van 2025 is het traject ‘verhalenvangen’ gestart. Ambtenaren van verschillende afdelingen zijn in gesprek gegaan met een inwoner of professional in Utrecht, waarbij er per gesprek een verhaal is ‘gevangen’ over het thema verharding en over het thema verbinding. Wat merken mensen bijvoorbeeld van verharding in hun dagelijks leven en werk? En waarin schuilen voor hen juist momenten van verbinding? Hoe ziet dat eruit? Dit traject heeft 52 verhalen opgeleverd, waarvan de uitkomsten in deze monitor geduid zullen worden.

De verhalen vormen een belangrijke aanvulling op de kwantitatieve gegevens. Verhalen maken immers zichtbaar wat cijfers niet kunnen vangen: emoties, nuances en context. Daarnaast versterkt het delen van verhalen onderlinge verbinding en wederzijds begrip, ook over grenzen van organisaties en leefwerelden heen.

Stadskaravaan: in gesprek met Utrechters

Sinds mei 2024 trekt de gemeente met de Stadskaravaan door Utrecht: een reeks gesprekken met Utrechters over moslimdiscriminatie en antisemitisme. In 14 gesprekken spraken we met ongeveer 120 met name islamitische en Joodse Utrechters, en bespraken we hun ervaringen, zorgen en perspectieven. Afhankelijk van de groep en de setting richtten de gesprekken zich op antisemitisme, moslimdiscriminatie of beide, wat belangrijke inzichten opleverde in de uitdagingen waar de betrokken Utrechters en gemeenschappen voor staan. Zeker in het huidige tijdsbeeld waarin er sprake is van toenemende polarisering. Beelden uit de gesprekken zijn weergegeven in deze Monitor Inclusie en diversiteit.

Leeswijzer

De Monitor Inclusie en diversiteit kent drie onderdelen met cijfers en/of verhalen over:

- De inclusieve en diverse organisatie – het goede voorbeeld
- Maatschappelijke sensitiviteit
- Extra voor wie dat nodig heeft

We vinden het van belang om aan te geven dat de gemeente op sommige ontwikkelingen in cijfers beperkte invloed heeft. Hoe iemand zich voelt, kan ook worden bepaald door de situatie in de wereld of in Nederland. De Monitor Inclusie en diversiteit geeft daarmee vooral een beeld van de gevoelens die leven onder groepen in Utrecht.

1. De inclusieve en diverse organisatie – het goede voorbeeld

Opmerking: dit hoofdstuk is geschreven door het programmateam Inclusie en Diversiteit

Hoofdpunten

- De mbo-norm van 150 mbo-stagiairs is zowel in 2024 als in 2025 gehaald. In 2024 waren er 157 mbo-stagiairs. In 2025 zijn dat er tot nu toe 164, met de verwachting dat daar nog enkele stagiairs bijkomen.

1.1 Inleiding

Zoals in het [Uitvoeringsplan inclusie en diversiteit](#) (2022-2026) is verwoord: Utrecht wil een stad zijn waar iedereen zich veilig en thuis voelt, mee kan doen en zichzelf kan zijn. Dat vraagt ook om een gemeentelijke organisatie die deze waarden uitdraagt: een plek waar iedere medewerker zichzelf kan zijn, zich veilig voelt en zich kan ontplooien. Het dient het goede voorbeeld te laten zien zowel in de stad als binnen de organisatie. Diversiteit aan perspectieven versterkt niet alleen de samenwerking binnen de organisatie, maar ook de kwaliteit van onze dienstverlening en het beleid voor de stad. Een betrouwbare overheid is een herkenbare overheid en vraagt een streven naar een juiste afspiegeling van de stad. Daarom werkt de gemeente Utrecht voortdurend aan een diverse, inclusieve en maatschappelijk sensitieve organisatie.

De gemeente Utrecht monitort de voortgang op alle indicatoren m.b.t. de interne organisatie genoemd in de Beleidsnota Inclusie en Diversiteit. Een uitgebreide rapportage van dit hoofdstuk volgt in 2026. Daarom zijn in deze eerste editie van de monitor nog niet alle indicatoren opgenomen. In 2026 komen nieuwe cijfers beschikbaar, die worden in 2026 in de onlineversie van deze monitor gepubliceerd.

De gemeente blijft in de tussentijd actief werken aan het versterken van diversiteit en inclusie binnen de organisatie. Voor meer informatie over deze inzet en de voortgang verwijzen we naar de raadsbrief. Zie hieronder een korte toelichting van de inzet en de voortgang.

1.2 Inclusieve organisatie

In 2025 is verder gebouwd aan de doelstelling om een veilige en inclusieve organisatie te creëren, met nadruk op bewustwording, inclusief gedrag en een cultuur van respect, gelijkwaardigheid en leren van elkaar.

Het ondersteuningsaanbod bestaat uit workshops, trainingen en online materiaal. Voor interne en externe communicatie wordt steeds vaker inclusieve taal- en beeldkeuzes toegepast. Ruim 1.500 collega's volgden de training Diversiteit en Inclusie van GoodHabit en meer dan 500 medewerkers namen deel aan webinars en dialoogsessies over thema's als microagressie, neurodiversiteit en genderdiversiteit. De nadruk ligt op bewustwording, dialoog en het versterken van inclusief gedrag in teams.

Inclusie en diversiteit worden daarnaast steeds vaker geborgd in interne processen, zoals onboarding, werving en selectie, leiderschap en klachtenprocedures. Medewerkersnetwerken spelen hierin een actieve rol.

Inclusief leiderschap

Steeds meer leidinggevendenden volgen de leerlijn Inclusief Leiderschap, waarin theorie, intervisie en praktijkervaring worden gecombineerd. Leidinggevendenden leren verschillen te waarderen, ruimte te

geven en gelijke kansen te waarborgen. Inmiddels hebben alle leidinggevenden van acht organisatieonderdelen het volledige aanbod gevolgd. De komende jaren wordt de training verder uitgerold binnen de hele organisatie.

Sociale veiligheid

Een inclusieve organisatie begint bij een sociaal veilige werkomgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn. Met het Adviespunt Integriteit en Ongewenst Gedrag is de ondersteuning voor medewerkers verder versterkt. Daarnaast worden leidinggevenden getraind om gesprekken te voeren over integriteit en veiligheid, zodat respectvol en veilig samenwerken steeds meer de norm wordt.

1.3 Diverse organisatie

De gemeente Utrecht werkt verder aan een diverse organisatie waarin inwoners zich herkennen en waarin de verscheidenheid aan kwaliteiten en achtergronden van medewerkers optimaal wordt benut. De inzet richt zich op drie thema's: instroom, behoud en doorstroom van medewerkers.

Nieuwe data over de diversiteit binnen de organisatie worden in 2026 verwacht en zullen in datzelfde jaar worden gerapporteerd. We laten hieronder vooral de inspanningsindicatoren zien en de outcomeindicator wordt later gerapporteerd.

Instroom bevorderen

Vacatureteksten en selectieprocedures zijn inclusiever en eenvoudiger gemaakt, met diverse selectiecommissies en nadruk op competenties in plaats van diploma's. Nieuw is een pool van collega's die op verzoek deelnemen aan selectiecommissies om extra perspectieven op inclusie en diversiteit te brengen.

De pilot Open Hiring bood kandidaten de mogelijkheid zonder sollicitatieprocedure te starten. Hoewel dit de toegankelijkheid vergrootte, bleken de effecten op diversiteit beperkt en wisselend. De leerpunten worden gebruikt om het wervingsbeleid verder te versterken.

Daarnaast wordt een voorkeursbeleid bij gelijke geschiktheid ontwikkeld, gericht op meer culturele diversiteit in hogere functies (schaal 12 en hoger). Hiernaast is er een vernieuwd traineeprogramma opgezet dat ook plekken voor mbo-studenten biedt.

Behoud en doorstroom bevorderen

Programma's zoals Talent naar de Top en het Leiderschap Talent Programma stimuleren de doorstroom van medewerkers met diverse achtergronden naar hogere functies.

Voor medewerkers met een arbeidsbeperking is de ondersteuning verbeterd, met meer maatwerk en betrokkenheid bij de herinrichting van werkplekken binnen Werken 3.0. Omdat inzicht in deze groep nog beperkt is, onderzoekt de gemeente de mogelijkheid van vrijwillige zelfregistratie om beter te kunnen monitoren, met behoud van privacy.

Met deze inzet versterkt de gemeente Utrecht stap voor stap de diversiteit binnen de organisatie, van instroom tot behoud en doorstroom, en werkt de gemeente hard naar een werkomgeving waarin verschillen worden gewaardeerd en gelijke kansen vanzelfsprekend zijn.

In 2024 bestond bijna de helft van het aantal stagiairs uit studenten die een mbo-opleiding volgen

Een van de doelen in de Beleidsnota Inclusie en diversiteit is jaarlijks minstens 150 studenten die een mbo-opleiding volgen als stagiair aan te nemen. Uit de Personeelsmonitor 2024 blijkt dat deze mbo-norm in 2024 is gehaald: 157 stagiairs waren studenten die een mbo-opleiding volgen (registratie door de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven). Hiermee vertegenwoordigt deze groep bijna de helft van het aantal stagiairs binnen de organisatie. Ook de organisatiebrede norm van 250 stagiairs is in 2024 gehaald: in totaal waren er 337 stagiairs. Voor het lopende jaar (2025) is de

mbo-norm ook gehaald, met 164 werkzame stagiairs. De verwachting is dat daar nog enkele stagiairs bijkomen in rest van 2025. Hiermee komt het aantal mbo-stagiairs nu dus al hoger uit dan in 2024.

Meer informatie over de aanpak van inclusie en diversiteit binnen de gemeente is te vinden in het [Uitvoeringsplan inclusie en diversiteit](#) en de [Contouren van de Organisatiebrede aanpak Inclusie en Diversiteit](#).

2. Maatschappelijke sensitiviteit

Hoofdpunten

- Utrechters hebben meer vertrouwen in de lokale overheid dan in de landelijke overheid. Maar we zien wel, zowel lokaal als landelijk, dat het vertrouwen in de overheid daalt. Dit blijkt uit het Panel Meetellen en uit de Inwonersenquête.
- In de Inwonersenquête geeft 2% van de Utrechters aan dat zij discriminatie hebben ervaren bij een overheidsinstantie.
- Uit gesprekken met inwoners blijkt dat zij ervaren dat er weinig diversiteit is binnen de gemeente, vooral op de plekken waarbij het van belang is voor de functionaliteit (zoals een wijkbureau).
- Ook blijkt uit deze gesprekken dat groepen zich niet of onvoldoende gezien of gehoord voelen door de gemeente, zoals de doven- en moslimgemeenschap: *“Ik ben er voor de gemeente, maar de gemeente is er niet voor mij.”*
- De gemeente Utrecht werkt met het Programma Inclusie & Diversiteit (I&D) aan het verder vergroten van maatschappelijke sensitiviteit bij medewerkers in beleid, uitvoering en bedrijfsvoering. In 2023 – 2025 is extra geïnvesteerd in bewustwording, instrumenten en commitment op managementniveau om inclusie in al het beleid en de uitvoering daarvan te verankeren.

2.1 Inleiding

Uitgelicht: maatschappelijke sensitiviteit

Wat is maatschappelijke sensitiviteit?

Maatschappelijke sensitiviteit gaat over het vermogen van de gemeente om rekening te houden met en gevoelig te zijn voor de behoeften, belangen en diversiteit van de samenleving. Het houdt in dat de gemeente zich bewust is van de maatschappelijke context en de impact van beslissingen en acties op verschillende groepen en individuen. We monitoren de maatschappelijke sensitiviteit bijvoorbeeld aan de hand van de mate van vertrouwen in de overheid en het aandeel inwoners dat discriminatie heeft ervaren bij de overheid.

Doelstelling maatschappelijke sensitiviteit

Vanuit de Beleidsnota Inclusie en diversiteit hebben we een doelstelling rondom maatschappelijke sensitiviteit: omdat maatschappelijke sensitiviteit een belangrijk onderdeel van ons professioneel handelen is binnen gemeente Utrecht, 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. Mensenrechten zijn hierbij zowel een duidelijke (onder)grens als een richtinggevend normatief kader.

Belang van maatschappelijke sensitiviteit

Maatschappelijk sensitief werken helpt collega's beter te reageren op de behoeften en zorgen van de verschillende groepen bewoners die Utrecht rijk is. De stad bestaat uit bewoners die in toenemende mate van elkaar verschillen: niet alleen wat betreft achtergrond en leeftijd, maar ook qua bijvoorbeeld geaardheid, religie, oorlogsherinneringen, mentaliteit, wensen en zorgen over de toekomst. Voor alle collega's wordt het daarom steeds belangrijker te weten hoe om te gaan met deze verschillen en hoe hierop te anticiperen. Om die reden zien we in toenemende mate het belang van maatschappelijk sensitief werken.

De gemeente Utrecht werkt aan het verder vergroten van maatschappelijke sensitiviteit bij medewerkers in beleid en uitvoering. In de periode 2023–2025 is extra geïnvesteerd in bewustwording, instrumenten en commitment op managementniveau, om inclusie en maatschappelijke sensitiviteit structureel te verankeren in al het beleid en de uitvoering daarvan.

De gemeente Utrecht werkt aan maatschappelijke sensitiviteit via het Programma Inclusie & Diversiteit. Met dit programma wordt richting en structuur gegeven aan een organisatiebrede beweging waarin maatschappelijke sensitiviteit, inclusie en diversiteit de drie strategische doelen vormen. Deze doelen worden jaarlijks vertaald naar concrete doelstellingen binnen het geïntegreerde HR-jaarplan van alle organisatieonderdelen. Vanuit het programma is daarnaast een samenhangend monitoringsysteem en leerstructuur ingericht om de implementatie en borging van deze doelstellingen te ondersteunen.

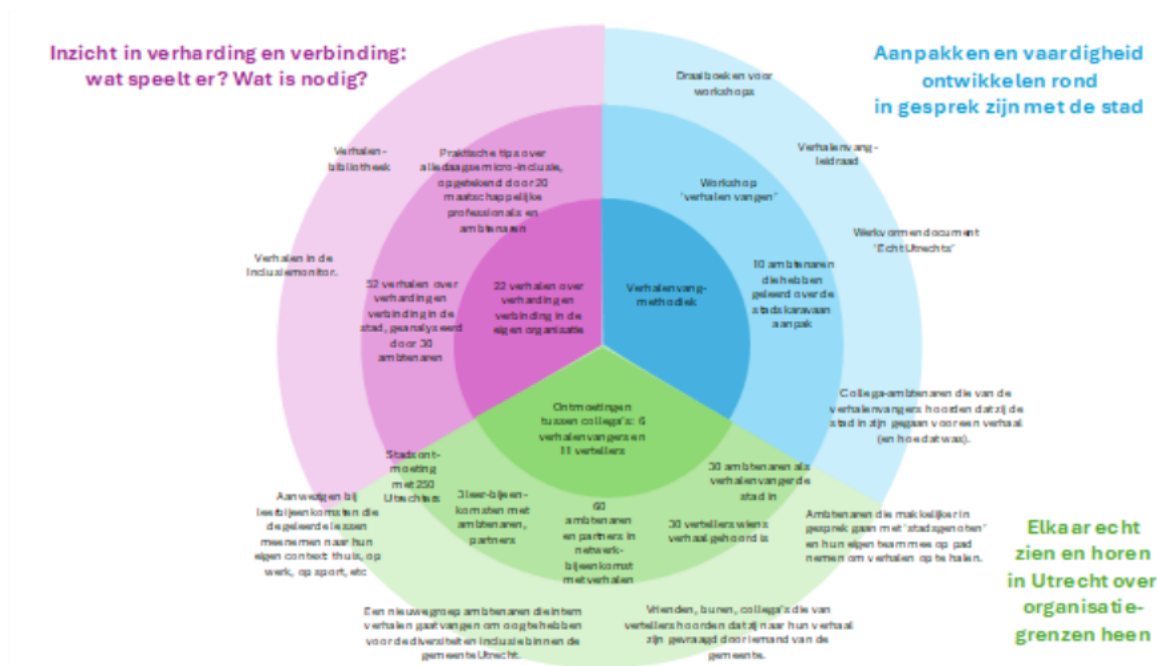
Maatschappelijke sensitiviteit wordt binnen Utrecht benaderd als een organisatievraagstuk dat raakt aan beleidsontwikkeling, uitvoering, bedrijfsvoering (zoals inkoop en huisvesting) en communicatie. Het gaat nadrukkelijk verder dan competentieontwikkeling of losse trainingen en vraagt om bestuurlijke én operationele verankering binnen de gehele organisatie. Inmiddels is maatschappelijke sensitiviteit stevig gepositioneerd als onderdeel van de leiderschapsontwikkeling. Het vormt een vast onderdeel van het leer- en ontwikkelprogramma voor leidinggevend en maakt deel uit van het bredere leeraanbod voor medewerkers, met uiteenlopende trainingen en instrumenten. Zo wordt maatschappelijke sensitiviteit stap voor stap geborgd in beleid, leiderschap en HR-processen.

Daarnaast werkt het programma nauw samen met andere bewegingen om maatschappelijke sensitiviteit gezamenlijk vorm te geven binnen de organisatie. Deze bewegingen – Samen Stad Maken, Buurt- en Wijkgericht Werken, De Menselijke Maat, ongelijk investeren voor gelijke kansen – bundelen hun krachten in de werkgroep VakMENSschap om één samenhangende lijn te ontwikkelen. Samen werken zij toe naar een gemeentebrede aanpak van VakMENSschap – als onderdeel van de Utrechtse Ambtenaar – met heldere afspraken over sturing en borging in de organisatie. Ook wordt gewerkt aan expliciete leerdoelen en een duidelijke koppeling met bestaande leerinterventies, zodat deze gemeente-breed door de organisatieonderdelen kunnen worden geïmplementeerd.

2.2 Monitoring van maatschappelijke sensitiviteit

De ervaring van bewoners in de interactie met gemeente Utrecht is de belangrijkste indicator van maatschappelijke sensitiviteit. Tegelijkertijd is de directe relatie tussen de inzet van onze bewegingen op maatschappelijke sensitiviteit en de merkbaarheid in de stad lastig in data te vangen. Inzetten op maatschappelijke sensitiviteit is een beweging, waarin we zoveel mogelijk collega's willen bereiken – en daarmee bewoners en uitvoerend professionals. Dit monitoren we dus ook kwalitatief, door verhalen op te halen en door de beweging in kaart te brengen.

Figuur 2.2.1: monitoring maatschappelijke sensitiviteit



Hierbij zien we specifiek:

- Meer inzet op het benutten van ervaringskennis uit de stad en binnen de organisatie
- Inzetten op benutten van kennis uit de leefwereld van inwoners en daarnaar handelen
- Vertalen naar het handelen in het dagelijks werk in zowel beleid als uitvoering

Het streven is in een volgende versie van deze monitor de effecten van onze inzet op maatschappelijke sensitiviteit (nog beter) in beeld te krijgen, door de initiatieven op maatschappelijke sensitiviteit te evalueren.

2.2.1 Indicatoren beleidsnota

Vertrouwen in lokale overheid groter dan in landelijke, maar neemt af in de periode 2021-2023

Het vertrouwen van Utrechters in de landelijke en lokale overheid laat een daling zien tussen 2021 en 2023. Meer mensen hebben vertrouwen in de lokale overheid (53%) dan in de landelijke overheid (38%). Het verschil tussen lokaal en landelijk vertrouwen is in twee jaar tijd niet veranderd. Dit beeld van meer vertrouwen in lokale dan landelijke overheid zien we ook in landelijk onderzoek terug. De lokale overheid is in dit geval het college van B&W, de gemeenteraad en de ambtenaren van de gemeente Utrecht. Het is belangrijk om te vermelden dat het vertrouwen in de lokale overheid door veel factoren wordt beïnvloed, voor een deel ook door de waardering voor de landelijke overheid. De acties die de gemeente inzet op maatschappelijke sensitiviteit zijn daarom niet een-op-een door te vertalen naar de ontwikkeling van deze indicator. Wel geeft het een goed beeld van hoe Utrechters in zijn algemeenheid naar de lokale overheid kijken.

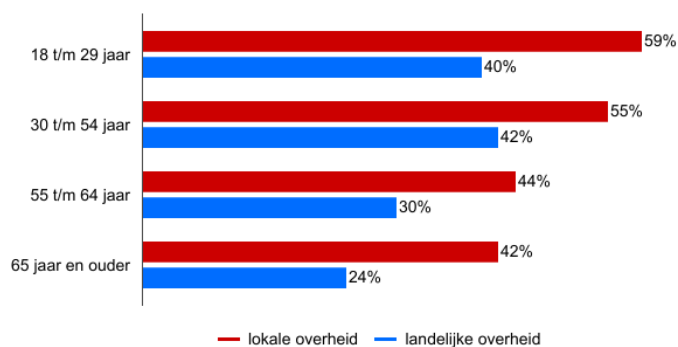
Verskil in vertrouwen zichtbaar bij rondkomen, leeftijd, opleiding en geslacht

De mate waarin Utrechters vertrouwen hebben in de overheid, verschilt sterk bij achtergrondkenmerken als rondkomen, leeftijd en opleiding. Inwoners die slecht kunnen rondkomen hebben ook minder vertrouwen in de overheid. Het vertrouwen van inwoners in de overheid verschilt ook sterk tussen leeftijdsgroepen. Onder 18 t/m 29-jarigen heeft de meerderheid (59%) vertrouwen in de lokale overheid (college, raad, ambtenaren), bij 65-plussers hebben veel minder mensen vertrouwen (42%). Als we kijken naar opleiding, dan zien we dat Utrechters zonder opleiding of met primair onderwijs/vmbo minder vertrouwen in de lokale en landelijke overheid hebben dan Utrechters met een hbo/wo-opleiding. Het verschil in vertrouwen naar opleiding is groter bij de lokale overheid

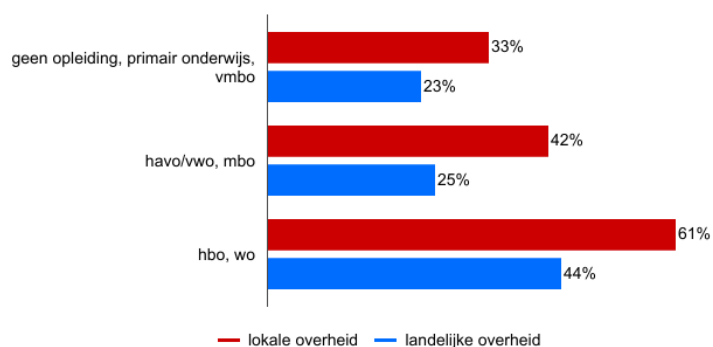
dan bij de landelijke overheid. Daarnaast hebben mannen meer vertrouwen in de overheid dan vrouwen.

Figuur 2.2.2: aandeel vertrouwen in lokale en landelijke overheid naar achtergrondkenmerken, 2023

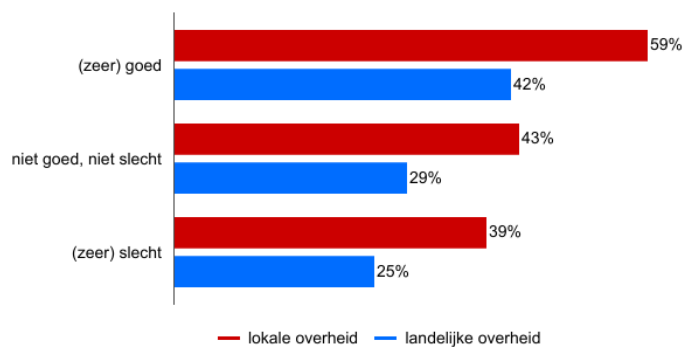
leeftijd



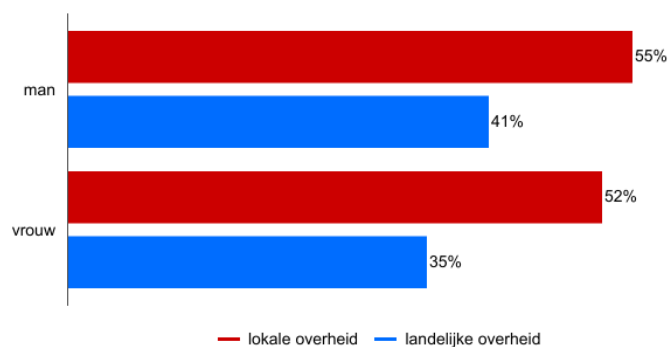
opleiding



rondkomen



geslacht



Bron: Inwonersenquête, gemeente Utrecht

Ook onder de leden van het Panel Meetellen is het vertrouwen in de overheid achteruitgegaan

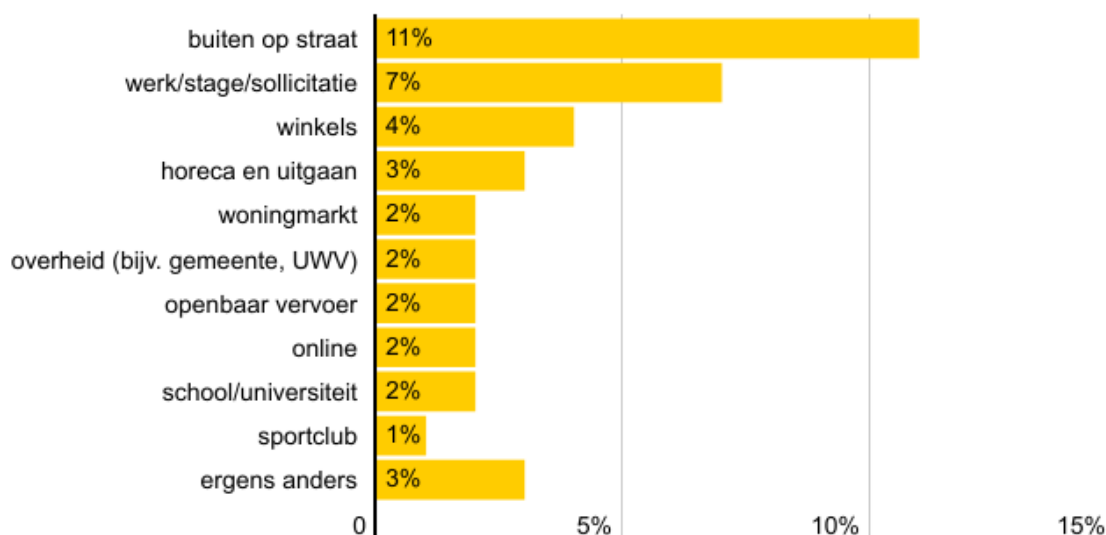
Het Utrechtse Panel Meetellen is voor en door mensen die wat extra ondersteuning nodig hebben, bijvoorbeeld omdat ze langdurig werkloos zijn, psychische of lichamelijke problemen hebben, in de schulden zitten of eenzaam zijn. De achteruitgang van het vertrouwen in de overheid heeft voor deze groep mensen belangrijke gevolgen; bij 55% van de panelleden komt het wel eens voor dat ze geen hulp vragen uit gebrek aan vertrouwen.

Een van onze verhalenvertellers duidt dit met een concreet voorbeeld vanuit een kwetsbare groep: *“Mensen gaan niet in op de uitnodiging om hun kinderen te laten vaccineren omdat het maken van een afspraak voor hen te ingewikkeld is en ze de informatie over de noodzaak van vaccinaties niet goed begrijpen, maar ook omdat ze de overheid niet vertrouwen.”*

19% van de inwoners ervaart discriminatie, 2% ervaart dit bij de overheid

In de Inwonersenquête 2023 vragen we aan inwoners of zij discriminatie hebben ervaren en zo ja, waar deze discriminatie heeft plaatsgevonden. 19% van de respondenten geeft aan discriminatie te ervaren en 2% van de Utrechters heeft dat ervaren bij een overheidsinstantie.

Figuur 2.2.3: aandeel inwoners dat de afgelopen 12 maanden discriminatie heeft ervaren op de volgende locatie, 2023



Bron: Inwonersenquête, gemeente Utrecht

2.2.2 Verhalen uit de stad

Verhalen uit de Stadskaravaan: gemeente niet altijd als divers en inclusief ervaren

Tijdens de gesprekken die in het kader van de Stadskaravaan zijn gevoerd, kwamen ook signalen en opmerkingen naar boven over de diversiteit en inclusie bij overheidsinstanties. Sommige inwoners geven aan zich niet altijd te herkennen in de gemeente. Het beeld dat ze schetsen is er een van weinig diversiteit, vooral op de plekken waarbij het van belang is voor de functionaliteit. Bijvoorbeeld een wijkbureau, met alleen witte ambtenaren in een wijk die heel divers is. Ook wordt soms genoemd dat de moslimgemeenschap zich niet altijd gehoord en gesteund voelt door de gemeente, en dat niet altijd proactief de zorg of steun geboden wordt die mensen graag zouden zien.

Toename aan ervaringen van discriminatie op basis van religie

Tijdens de Stadskaravaangesprekken horen we dat de ervaringen van discriminatie en uitsluiting op basis van religie zijn toegenomen. Joden en moslims ervaren dit in de openbare ruimte, op school, werk en ook veel online. De voornaamste zorg hierbij is dat dit de bestaanszekerheid van jongeren aantast die drempels en discriminatie ervaren op de stage- en arbeidsmarkt en de woningmarkt. Ook wordt genoemd dat dit niet los staat van de negatieve impact van de beeldvorming over moslims en joden in Nederland in de media en politiek. Waarbij er een behoefte bestaat vanuit deze gemeenschappen voor steunbetuiging vanuit de gemeente zowel symbolisch als actief in interventies.

Ook noemen veel Utrechters tijdens de stadskaravaan dat jarenlange ervaringen met discriminatie, stigmatisering, etnische profilering en het gebrek aan tegengeluid hierop leidt tot vervreemding, een diep verlies aan vertrouwen in maatschappij en overheid en sociale segregatie.

De Stadskaravaan zelf wordt positief ontvangen

In alle gesprekken die in het kader van de Stadskaravaan gevoerd zijn, zijn er positieve bekrachtigingen ontvangen van de deelnemers, die benadrukten hoe belangrijk het is om mét de gemeenschappen te praten in plaats van over. De deelnemers waren over het algemeen enthousiast over de Stadskaravaan, met als belangrijke kanttekening dat ze hopen dat de inbreng uit de gesprekken en het doel van de Stadskaravaan ook daadwerkelijk tot stand komen en het niet alleen blijft bij het gesprek. De Stadskaravaan is een belangrijke stap voorwaarts geweest in de relatie en het contact met Utrechters.

De Stadskaravaan Aanpak

De Stadskaravaan aanpak bestaat uit verschillende interventies op basis van de zorgen en behoeftes van de deelnemers van de Stadskaravaangesprekken in co-creatie met partners in de stad. De Stadskaravaan aanpak zet in op een aantal thema's. Samen met de Liberaal Joodse Gemeente en Studentenvereniging Insan organiseren we sessies waarbij jongeren via het voorgezet onderwijs kennis maken met Joden en moslims in de stad met een bezoekje aan de synagoge of moskee. In het kader van bekend maakt bemind organiseert de Stichting Sleutelpersonen verschillende activiteiten waarbij interactie en verbinding tussen verschillende Utrechters in de stad wordt bevorderd op ervaringsgerichte wijze middels cultuur, kunst, muziek en dialoog. Samen met Discriminatie.nl wordt gewerkt aan het vergroten van de bekendheid en het gebruik van meldpunten voor discriminatie. Dat gebeurt op plekken waar mensen vaak komen, zoals gebedshuizen en maatschappelijke organisaties. Ook hebben we aandacht voor weerbaarheid en bieden we trainingen aan waarin jongeren leren hoe ze discriminatie kunnen herkennen, handvatten krijgen om daarmee om te gaan op de stage- en arbeidsmarkt, en ze versterken in hun bi-culturele identiteitsontwikkeling in een omgeving waarin ze met regelmaat discriminatie en vervreemding ervaren. En we blijven in gesprek en gaan door met de stadskaravaan.

Verhalen van inwoners: onvoldoende focus op bepaalde groepen of...

De ervaring dat sommige groepen zich niet altijd gezien of gehoord voelen door de gemeente, kwam ook naar voren bij het verhalen ophalen onder inwoners. Dit geldt bijvoorbeeld voor inwoners onder de dovengemeenschap. Eén van de verhalenvertellers zegt daarover het volgende: *“Doven worden vaak vergeten bij plannen van de gemeente. Wij willen gewoon mee kunnen doen. Meepraten. Meedenken. Utrecht is de enige stad in Nederland die Gebarentaalopleidingen aanbiedt. Het is een echte tolkenstad. Laten we Utrecht dan ook aantrekkelijk maken voor de dovengemeenschap om te wonen, werken en leven.”*

Ook blijkt uit één van de gesprekken dat als je niet tot een specifieke groep behoort, maar wel een beperking hebt (of een combinatie van meerdere beperkingen) je bij de gemeente tegen problemen kan aanlopen. Maatschappelijk sensitief zijn betekent in dit geval dus ook het nastreven dat regels toepasbaar zijn op iedereen en in dit geval beter in kunnen spelen op complexe casussen. Eén van onze vertellers zegt daarover het volgende: *“Het probleem is dat mensen auditieve of visuele beperkingen begrijpen maar de combinatie van die beperkingen is niet bekend. Het is niet 1+1=2 maar 1+1=5. Het probleem is dat we altijd heen en weer geslingerd worden in doelgroepen, we horen nergens bij (...) Ik voelde me vreselijk, totaal niet gehoord en gezien (...) Een dubbele zintuigelijke*

beperking betekent beperkingen in horen én zien en dat weegt een stuk zwaarder dan een enkele beperking. Dubbele beperkingen zijn niet opgenomen in de regels van de gemeente.”

Net als uit de Stadskaravaan komt ook uit de verhalen van inwoners terug dat de moslimgemeenschap zich niet altijd gehoord en gesteund voelt. Dit geldt bijvoorbeeld voor Marokkaanse jongeren: *”In mijn werk ben ik actief bezig om verbinding te zoeken tussen verschillende groepen jongeren in Utrecht. Daar vertellen Marokkaanse jongeren (16 – 25 jaar) mij dat ze zich niet gehoord voelen. Ik werk al jarenlang samen met Marokkaanse jongeren en ik merk dat er iets aan het veranderen is. Ze zijn boos omdat ze bijvoorbeeld geen baan kunnen vinden en omdat ze zich vaak niet gehoord voelen. Hun bereidheid om stappen te zetten in en voor de maatschappij en om daadwerkelijk te integreren neemt af. Ze vinden dat er niet goed naar hen geluisterd wordt.”*

...juist teveel focus op bepaalde groepen

Aan de andere kant komt in een verhaal naar voren dat de overheid juist te veel gefocust is op bepaalde groepen vanwege hun achtergrond en zij daardoor anders behandeld worden. Een van de verhalenvertellers geeft aan dat hij het gevoel kreeg continu onder een vergrootglas te liggen. Dit leidde ertoe dat hij probeert *”met heel veel dingen ook weg te blijven van de gemeente en te kijken of ik het via andere kanalen kan regelen.”*

...en informatie onvoldoende afgestemd

En dan is er nog een groep die wantrouwen heeft naar de overheid uit onwetendheid, doordat informatie van de gemeente niet goed (genoeg) is afgestemd op de doelgroep. Volgens één van de verhalenvertellers geldt dat vooral voor mensen die analfabeet zijn: *”Ik zie om mij heen dat mensen die analfabeet zijn het lastig hebben in de samenleving. Voor hen is het dagelijks leven harder geworden omdat in onze maatschappij de laatste jaren bijna alles digitaal is geworden. Vooral sinds de coronacrisis zet deze ontwikkeling zich sterker door en heeft deze groep mensen het dus ook steeds lastiger. Er zijn bijvoorbeeld steeds meer bankfilialen gesloten en het maken van een ziekenhuisafpraak moet tegenwoordig ook digitaal. Ik zie in mijn omgeving dat bepaalde mensen dit niet kunnen en hierbij ook niet de juiste ondersteuning kunnen krijgen. Dit maakt mensen agressief en depressief. Het zorgt er ook voor dat ze geen vertrouwen meer hebben in de overheid. Een concreet voorbeeld hiervan is de lage vaccinatiegraad onder een bepaald deel van de bevolking. Mensen gaan niet in op de uitnodiging om hun kinderen te laten vaccineren omdat het maken van een afspraak voor hen te ingewikkeld is en ze de informatie over de noodzaak van vaccinaties niet goed begrijpen, maar ook omdat ze de overheid niet vertrouwen.”*

Tot slot is er ook waardering voor het menselijk contact dat gemaakt wordt: *”In de periode dat ik in een bepaalde wijk woonde heb ik ook veel gehad aan contact met jongerenwerkers. Op een keer fietste ik waar je niet mag fietsen, bij het winkelcentrum, en werd ik tegengehouden door een paar jongerenwerkers. We raakten aan de praat en dat was leuk. Zij lieten echt merken dat ze me begrepen.”*

3. Extra voor wie dat nodig heeft

3.1 Inleiding

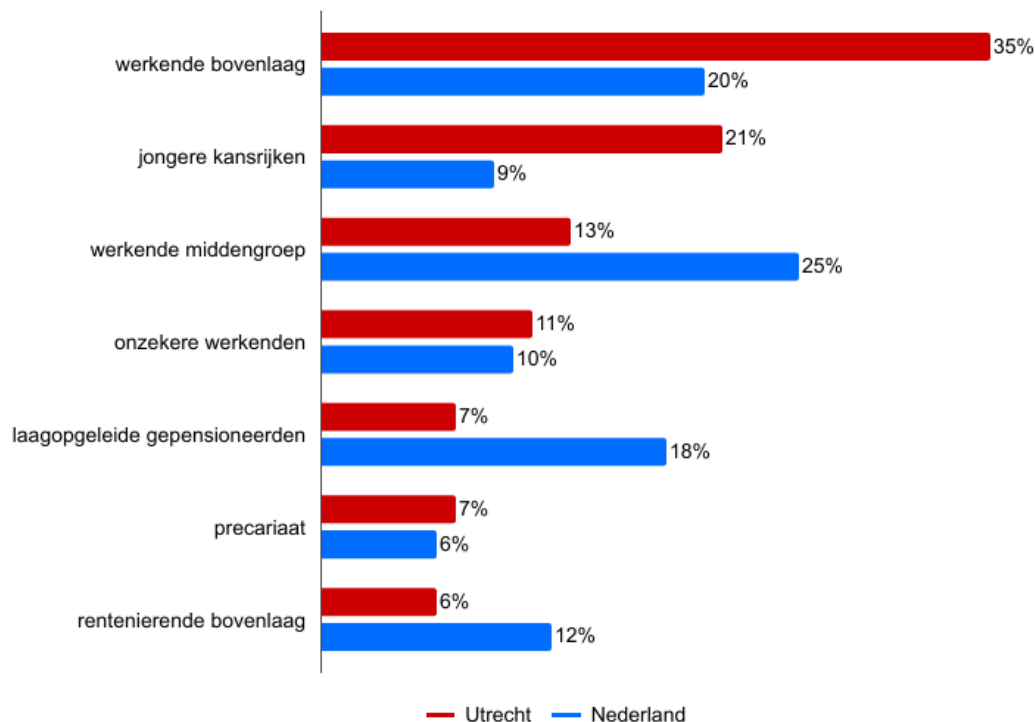
In de Beleidsnota Inclusie en diversiteit is benoemd dat we extra inzetten op Utrechters in (extra) gemarginaliseerde posities. Na gesprekken met belangenorganisaties en experts, maar ook door zelf ongehoorde geluiden op te halen in de stad, zijn hiervoor een drietal doelen geformuleerd voor de periode 2024-2033. Deze doelen - een toegankelijke, veilige, bewuste en verbonden stad - zijn dus tot stand gekomen samen met de stad. Aansluitend zijn in de beleidsnota indicatoren opgesteld om de voortgang op deze doelen te monitoren. In dit hoofdstuk wordt de voortgang op deze indicatoren gemonitord. Ook zijn in dit hoofdstuk andere relevante aanvullende data opgenomen.

Sterke verschillen tussen gemarginaliseerde en geprivilegieerde groepen in Utrecht

De groep Utrechters waarvoor extra nodig is, onderscheidt zich sterk van de groep waarvoor dit niet geldt, de zogenoemde 'geprivilegieerde' inwoners. Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) blijkt dat de ongelijkheid in de samenleving vooral te verklaren is door de mate waarin mensen beschikken over economisch, sociaal, cultureel en persoonlijk kapitaal. De positie in de maatschappij hangt volgens het SCP af van opleiding, beroep, inkomen en financieel vermogen (economisch kapitaal) en ook van 'wie je kent' (sociaal kapitaal), 'waar je bij past' (cultureel kapitaal) en 'wie je bent' (persoonlijk kapitaal: gezondheid en aantrekkelijkheid). In 2025 heeft het SCP ook specifiek voor grotere steden een indeling uitgebracht.

In Utrecht zien we duidelijke afwijkingen van het landelijk gemiddelde in de samenstelling van de bevolking. Relatief geprivilegieerde groepen zijn in Utrecht oververtegenwoordigd, terwijl de middenklasse relatief is ondervertegenwoordigd. De omvang van de meer gemarginaliseerde groepen ligt rond het landelijke gemiddelde. Bij deze groepen komen allerlei factoren samen. De analyse is intersectioneel, in de zin dat diverse kenmerken zijn samengenomen om tot een indeling te komen.

Figuur 3.1.1: verdeling van de klassenstructuur over de bevolking, in Utrecht en gemiddeld over Nederland



Bron: SCP, bewerking gemeente Utrecht

Geprivilegieerde groep leeft in eigen 'bubbel'

Uit een publicatie van februari 2024 van het CBS blijkt dat Nederlanders met een hoog inkomen en zonder migratieachtergrond het meest in de eigen, spreekwoordelijke bubbel leven. Ze hebben minder contacten met mensen met een andere afkomst in hun netwerk dan Nederlanders met een migratieachtergrond. Het CBS schetst dat voor de groep met een hoger inkomen en migratieachtergrond het juist andersom is: mensen met een hoger inkomen en een migratieachtergrond hebben juist een meer divers netwerk dan mensen met een lager inkomen. Een mogelijke verklaring is dat er in 'rijkere' buurten en in werkkringen met veel hoogbetaalde banen in verhouding minder mensen van niet-Nederlandse herkomst wonen en werken.

Objectieve verschillen tussen groepen zijn kleiner dan de gepercipieerde verschillen

Socioloog Jan Willem Duyvendak duidt in zijn essay 'Spookkloven' dat sociale verschillen in werkelijkheid kleiner zijn dan gedacht en door de politiek, media en wetenschap onterecht worden uitvergroot. Volgens Duyvendak is in bijna alle gevallen de feitelijke kloof tussen twee groepen de afgelopen decennia (veel) kleiner geworden, terwijl de verontwaardiging erover steeds groter werd. Alleen de vermogensongelijkheid is al vijftien jaar stabiel hoog, terwijl er over deze kloof juist weinig verontwaardiging bestaat. Alle andere kloven zijn volgens Duyvendak 'spookkloven' die vooral gebaseerd zijn op emotionele polarisatie en niet zozeer op inhoudelijke polarisatie. Emotionele polarisatie wordt vooral beïnvloed door de politiek en (sociale) media. Dit vertekent ons beeld van de alledaagse werkelijkheid, waarin Nederlanders het over verrassend veel zaken behoorlijk met elkaar eens blijken te zijn.

3.2 Gelijkwaardige & Toegankelijke Stad

Hoofdpunten

- Ten opzichte van 2019 geven in 2023 meer inwoners aan dat ze in deze samenleving niet belangrijk zijn en dat mensen zoals zij zich achtergesteld voelen in Nederland.

- Utrechters in een kwetsbare situatie (Panel Meetellen) hebben minder vertrouwen in hun medemens dan gemiddeld in de stad.
- In 2024 ligt het aantal meldingen van Utrechters op 'Discriminatie.nl Provincie Utrecht' aanzienlijk hoger dan in 2023. De stijging komt door een betere zichtbaarheid van het meldpunt en door enkele opvallende gebeurtenissen in media en politiek waarna meerdere meldingen werden gedaan.
- Ongeveer één op de vijf Utrechters heeft in 2023 discriminatie ervaren. De meest voorkomende grond van discriminatie is huidskleur, etniciteit of afkomst. Buiten op straat is de plek waar inwoners het vaakst discriminatie ervaren.
- Uit de Gezondheidsmonitor Jeugd 2023 blijkt dat jongeren minder goed zichzelf kunnen zijn dan in 2019: jongeren ervaren vaker discriminatie en homoseksualiteit wordt minder vaak als normaal ervaren.
- Uit de verhalen van inwoners tekenen we op dat bijvoorbeeld Utrechters uit de LHBTIQA+-gemeenschap nog steeds geconfronteerd worden met een gebrek aan acceptatie. En inwoners die doof/doofblind zijn beperkingen ervaren in de toegankelijkheid van het maatschappelijk leven. Daarnaast horen we waardering voor evenementen rond zichtbaarheid van de LHBTIQA+-gemeenschap, zoals het Queer Film Festival Utrecht, de jaarlijkse Canal Pride of het Queer Culture Festival Utrecht.

3.2.1 Indicatoren beleidsnota

Figuur 3.2.1: indicatoren 'gelijkwaardige en toegankelijke stad' uit Beleidsnota Inclusie en diversiteit, vergeleken tussen 2019 en 2023

	2019	2021	2023
Score maatschappelijk welbevinden	7,8	7,6	7,6
% inwoners dat discriminatie heeft ervaren	-	-	19%
Score sociale samenhang	5,8	6,0	5,9
% inwoners dat vertrouwen heeft in de medemens	72%	72%	71%
% inwoners dat meedoet	-	-	82%

Bron: Inwonersenquête, gemeente Utrecht

Maatschappelijk welbevinden nog niet terug op oude niveau, vertrouwen in anderen stabiel

We zien in de periode 2019 tot en met 2023 dat de score maatschappelijk welbevinden daalt van 7,8 in 2019 naar 7,6 in 2021 en 2023. Ten opzichte van 2019 vinden meer inwoners dat ze in deze samenleving niet belangrijk zijn en dat mensen zoals zij zich achtergesteld voelen in Nederland.

71% van de Utrechters geeft in 2023 aan dat de meeste mensen over het algemeen wel te vertrouwen zijn. Dit aandeel is de afgelopen nagenoeg jaren gelijk gebleven. Ook Utrechters in een kwetsbare situatie (Panel Meetellen) zijn gevraagd naar hun vertrouwen in de medemens. 34% van deze groep geeft aan dat de meeste mensen te vertrouwen zijn. Dit is dus aanzienlijk lager dan het gemiddelde voor Utrecht.

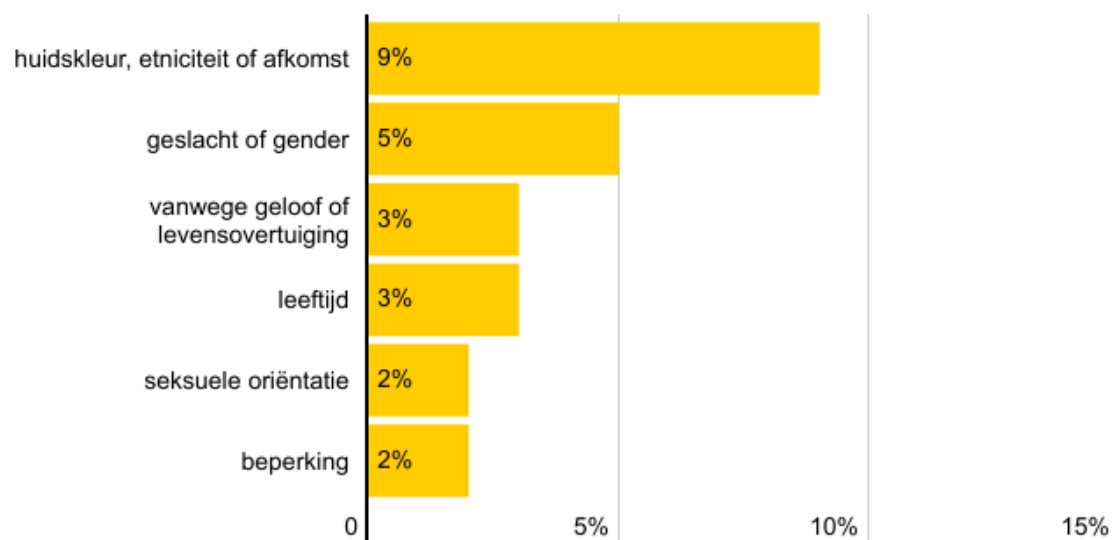
Sociale samenhang stabiel tussen 2019 en 2023

De score voor sociale cohesie schommelt de afgelopen jaren van een 5,8 in 2019 naar een 6,0 in 2021 en naar een 5,9 in 2023. We zien echter wel grote verschillen tussen groepen in de bevolking. Verschillen naar opleiding zijn het grootst; verschillen naar herkomst en leeftijd zijn minder groot en minder eenduidig. De score sociale cohesie (tussen 1 en 10) wordt bepaald door stellingen. Uitkomst van enkele van deze stellingen was in 2023 als volgt: in Utrecht zegt 28% dat mensen in de buurt veel met elkaar omgaan. 70% van de Utrechters vindt dat mensen in de buurt op een prettige manier met elkaar omgaan en 63% voelt zich prettig bij de mensen in de buurt.

19% van de Utrechters heeft discriminatie ervaren

Bijna één op de vijf Utrechters heeft discriminatie ervaren (2023). De meest voorkomende grond van discriminatie is huidskleur, etniciteit of afkomst (9%), gevolgd door geslacht of gender (5%). We hebben ook gevraagd waar inwoners discriminatie ervaren. Het vaakst noemen inwoners buiten op straat (11%), gevolgd door werk, stage of tijdens een sollicitatie (7%). Het ervaren van discriminatie komt relatief vaak voor in de wijken Overvecht (28%), Zuidwest (22%) en Leidsche Rijn (21%). Ook komt discriminatie relatief veel vaker voor bij inwoners die (zeer) slecht kunnen leven van hun inkomen. Het aandeel inwoners dat discriminatie ervaart neemt af naar mate inwoners ouder zijn. Door een aanpassing in de vragenlijst is het niet mogelijk om te vergelijken met eerdere jaren.

Figuur 3.2.2: aandeel inwoners dat de afgelopen 12 maanden discriminatie heeft ervaren op grond van..., 2023

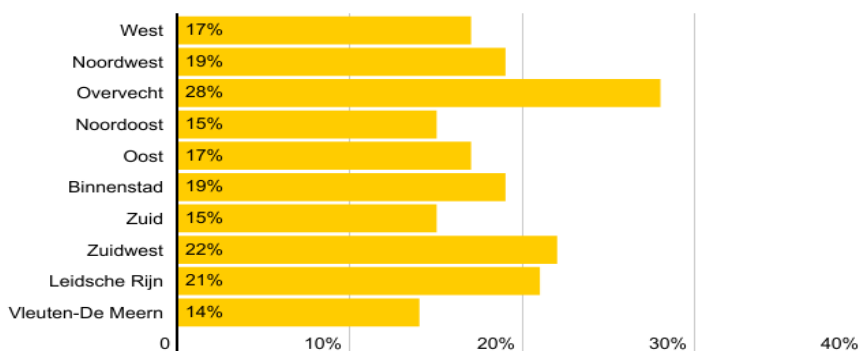


Bron: Inwonersenquête, gemeente Utrecht

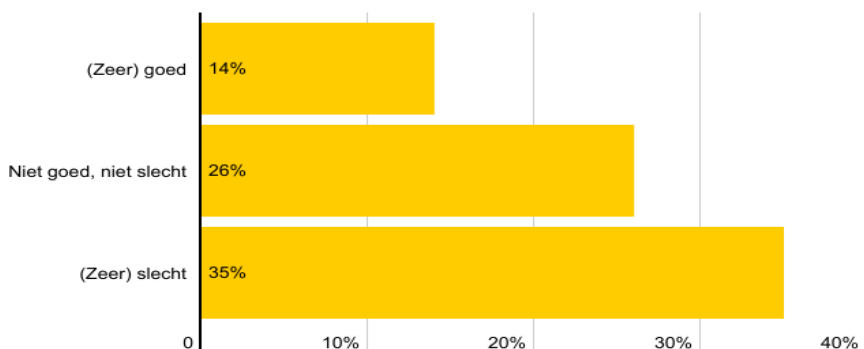
Figuur 3.2.3: ervaren discriminatie naar verschillende achtergrondkenmerken, 2023

Ervaren discriminatie naar verschillende achtergrondkenmerken, 2023

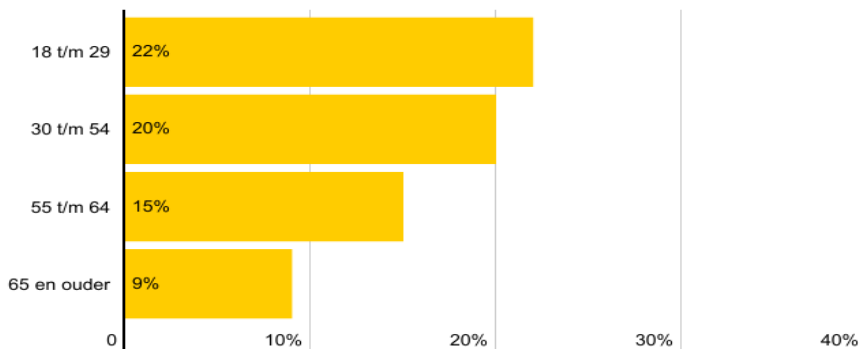
Wijk



Leven van inkomen



Leeftijd



Bron: Inwonersenquête, gemeente Utrecht

Meedoen in de samenleving is niet vanzelfsprekend, ook niet digitaal

Om te bepalen of inwoners meedoen in de samenleving stellen we vragen over school, werk, sport, cultuurbezoek, buurtactiviteiten en sociale contacten. In 2023 doet 82% van de Utrechters mee. Voor sommige groepen is meedoen minder vanzelfsprekend. Zo zien we dat oudere Utrechters minder vaak meedoen (61% van de 65-plussers doet mee). Ook inwoners zonder opleiding of met primair

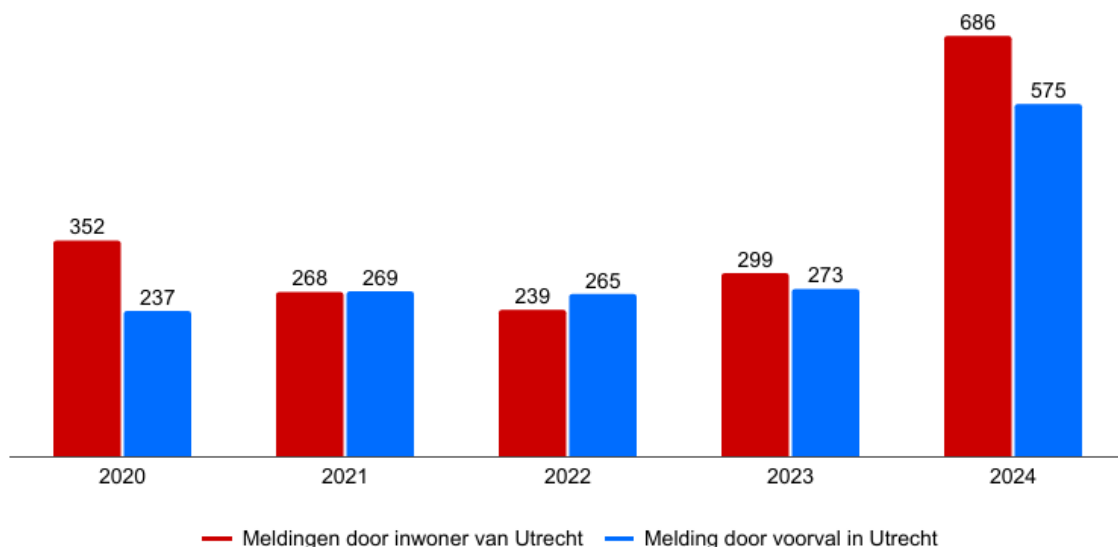
onderwijs/vmbo en inwoners met een havo/vwo/mbo-opleiding doen minder vaak mee. Net als inwoners met een beperking en inwoners die moeilijk kunnen rondkomen. Ook digitale vaardigheden zijn van belang om volwaardig mee te kunnen doen in de samenleving. Ruim een kwart van de Utrechters heeft moeite om internet te gebruiken bij aanvragen of afspraken, maar er zijn grote verschillen zichtbaar naar leeftijd en opleiding.

3.2.2 Aanvullende relevante data

Discriminatie.nl: toename van het aantal meldingen in 2024

In 2024 ontving Discriminatie.nl Provincie Utrecht (voorheen Art. 1 Midden Nederland) 686 discriminatiemeldingen van Utrechtse inwoners. Met 129% is dit [Een forse stijging ten opzichte van eerdere jaren](#) (299 in 2023). 575 discriminatiemeldingen gingen over voorvallen die in de stad Utrecht plaatsvonden (ongeacht de woonplaats van de melder), wat ook meer dan een verdubbeling is vergeleken met 273 meldingen in 2023. De stijging wordt verklaard door een verbeterde zichtbaarheid van het meldpunt, maar ook door enkele opvallende gebeurtenissen in media en politiek waarna meerdere meldingen werden gedaan.

Figuur 3.2.4: aantal discriminatiemeldingen bij het meldpunt Discriminatie.nl Provincie Utrecht tussen 2020 en 2024



Bron: Discriminatie.nl Provincie Utrecht

De toename zien we bij vrijwel alle discriminatiegronden, waarbij herkomst en huidskleur de vaakst voorkomende discriminatiegrond is, gevolgd door geslacht, seksuele gerichtheid en godsdienst. Overigens hebben we het bij het verhalen ophalen ook een extra duiding bij deze ontwikkeling gehoord: *“De gestegen discriminatiecijfers, daar kun je heel zorgelijk naar kijken maar ook op een positieve manier. Mensen laten van zich horen, mensen staan op en zeggen iets over wat ze mee maken. Dat is echt anders in de jongere generatie. Die hebben echt een andere mindset hierin, dan de generatie van onze ouders.”*

Pink Panel 2024: 3% past altijd gedrag of uiterlijk aan om discriminatie/intolerantie te voorkomen

Het Pink Panel is een jaarlijks onderzoek naar (on)veiligheid, (in)tolerantie en discriminatie die leden van de LHBTIQ+-gemeenschap in Utrecht ervaren. Van de 150 mensen die in 2024 deelnamen aan

het Pink Panel geeft 21% aan dat er factoren zijn – anders dan genderidentiteit of seksuele oriëntatie – waardoor diegene onveiligheid, discriminatie en intolerantie ervaart. Dit komt bijvoorbeeld doordat de deelnemer zich met een minderheidsgroep of –community identificeert, of bijvoorbeeld vanwege een beperking of huidskleur. Op de vraag of iemand zijn gedrag of uiterlijk (bijvoorbeeld kleding of make-up) weleens aanpast om discriminatie en/of intolerantie te voorkomen antwoordt 3% ‘altijd’ en 13% ‘meestal’.

Nationaal onderzoek Moslimdiscriminatie: studenten met een migratieachtergrond ervaren stagediscriminatie

Tussen december 2023 en december 2024 is [onderzoek](#) gedaan naar de ervaringen van moslims met discriminatie en naar mogelijke aanvullende maatregelen om moslimdiscriminatie effectief tegen te gaan. Uit dit onderzoek blijkt dat moslimdiscriminatie een wijdverbreid fenomeen is dat zich afspeelt in diverse domeinen en verschillende vormen kan aannemen. Een van de voorbeelden is stagediscriminatie. Uit [onderzoek](#) van het Verwey-Jonker Instituut (2021) naar stagediscriminatie in het MBO in Utrecht blijkt dat studenten met een migratieachtergrond minder vaak een positieve reactie kregen dan hun studiegenoten zonder migratieachtergrond. Ook kregen studenten die zeiden vrijwilligerswerk te hebben gedaan bij een moslimorganisatie andere antwoorden dan leeftijdsgenoten met vrijwilligerservaring bij een niet-religieuze organisatie. Deze religieuze discriminatie verschilt overigens per sector, met bijvoorbeeld vooral negatieve moslimdiscriminatie in de IT-sector, maar juist positieve discriminatie (moslims kregen vaker een positieve reactie dan niet-moslims) in de gezondheidszorg.

Leden van het Bewonerspanel Utrecht: verdeeldheid in de samenleving blijft een zorg

Van diverse aspecten die we panelleden voorleggen, is verdeeldheid in de samenleving al een aantal jaren een aspect dat bij een relatief grote groep stress oplevert. Het thema verdeeldheid volgt na zorgen over klimaatverandering. Ongeveer 33% heeft van de panelleden heeft (meestal/altijd) stress over verdeeldheid in de samenleving. Ten opzichte van 2024 en 2023 lijkt dit aandeel vergelijkbaar.

Gezondheidsmonitor Jeugd: ongunstige ontwikkelingen in ervaringen op school en jezelf kunnen zijn

We zien verschillende negatieve ontwikkelingen in de sociale leefomgeving van kinderen (groep 7 en 8 basisonderwijs) en jongeren (tweede en vierde klas voortgezet onderwijs) tussen 2019 en 2023. Utrechtse jeugd geeft vaker aan gepest te worden op school. Onder jongeren stijgt dit van 8% naar 15% en onder kinderen van 14% naar 19%. Online pesten nam toe tussen 2019 en 2021 (onder kinderen van 5% naar 9% en onder jongeren van 5% naar 7%), maar stijgt minder hard door in 2023 (kinderen 10%, jongeren 8%). Kinderen voelen zich vaker onveilig in de klas (11% in 2019 en 17% in 2023). Van de jongeren voelt 7% zich niet veilig op school.

In 2019 ging 68% van de kinderen graag naar school. Dit is gedaald naar 63% in 2023. Jongeren geven ook minder vaak aan school leuk te vinden, dit daalt van 50% in 2019 naar 44% in 2023. Bovendien kunnen jongeren minder goed zichzelf zijn: jongeren ervaren vaker discriminatie (18% naar 22%) en beschouwen homoseksualiteit minder vaak als normaal. In 2019 was dit nog 73%, in 2023 daalde dit naar 50%.

Ruim een op de zeven kinderen en een op de vijf jongeren ervaart discriminatie

In 2023 gaf 15% van de kinderen en 22% van de jongeren aan dat ze in het afgelopen jaar wel eens gediscrimineerd zijn. Onder kinderen is dat percentage al jaren stabiel, onder jongeren is sprake van een toename. In 2019 ervaaarde 18% van de jongeren discriminatie. Jeugd met een buitenlandse herkomst ervaart vaker discriminatie. Discriminatie vanwege huidskleur of afkomst wordt het vaakst genoemd, gevolgd door discriminatie vanwege geloof. Meer dan de helft van de kinderen die wel eens discriminatie heeft ervaren, geeft aan dat dit op school gebeurt.

3.2.3 Verhalen uit de stad

Verhalen van inwoners: gelijkwaardigheid is nog niet voor iedereen vanzelfsprekend door een gebrek aan acceptatie ...

Uit de verhalen van inwoners blijkt dat dit bijvoorbeeld geldt voor Utrechters uit de LHBTIQ+-gemeenschap. Zij worden in de maatschappij nog steeds geconfronteerd met een gebrek aan acceptatie. Wij hoorden daarover bijvoorbeeld het volgende: *“Mijn buurman zei laatst: ‘weet je, aan jou zie je helemaal niet dat je homo bent.’ (Alsof het dan minder erg is!). Hij bedoelde het misschien als compliment, maar het raakte me juist. Alsof ik alleen geaccepteerd word zolang ik me ‘onzichtbaar’ gedraag. Een ander voorbeeld is toen mijn buurvrouw me vertelde dat haar zoon op mannen valt. Dat deed ze fluisterend, alsof ze niet wilde dat iemand het hoorde: ‘mijn zoon is ook homo.’ Een ander voorbeeld hiervan uit de verhalen luidt als volgt: ‘Een tijdje geleden liep ik op mijn gympies op straat. Ik kwam langs twee jongetjes van een jaar of 8 of 9. Een van hen zei: ‘jij bent een manvrouw’. Omdat ik er anders uitzie dan hij? Omdat ik op gympies liep? Ik weet het niet.’*

Dit leidt ertoe dat sommige mensen uit de LHBTIQ+-gemeenschap zich beperkt voelen in hun doen en laten: *“Zelf ben ik veel voorzichtiger geworden in hoe ik me nu uit. Waar ik vroeger zonder na te denken hand in hand liep met mijn partner, durf ik dat nu niet zo snel meer. De openheid die ooit vanzelfsprekend voelde, voelt nu als een risico.”*

... of doordat het maatschappelijk leven voor hen onvoldoende toegankelijk is

Ook andere groepen in een gemarginaliseerde positie geven aan dat zij nog niet gelijkwaardig mee kunnen doen aan het (maatschappelijk) leven. Dit geldt bijvoorbeeld voor mensen die doof zijn: *“Er is geld nodig voor een Dovencafé, een clubhuis, een ontmoetingsplek. Geen luxe, maar noodzaak. Evenementen in de stad moeten ook toegankelijk zijn in Gebarentaal. Zoals in Groningen, waar bij de opening van het Forum een rondleiding in Gebarentaal werd aangeboden. Zo voelt iedereen zich welkom.”*

Of mensen met doofblindheid die fysieke beperkingen in de openbare ruimte ervaren: *“Ik kan niet lopen zonder de hulp van mijn blindengeleidehond en witte stok, want de taststok zit vaak in de spaken van fietsen. Op straat houden mensen ook steeds minder rekening met me en ik kom hierdoor vaak in gevaarlijke situaties. Ik merk dat doofblind zijn redelijk onbekend is en onbekend maakt onbemind.”*

Vergroten van de zichtbaarheid en representatie wordt gewaardeerd

Een van de beleidsdoelen is het inzetten op het vergroten van de zichtbaarheid en representatie van queer, non-binaire, intersekse en transpersonen (van kleur) in de stad. Uit één van de verhalen van onze inwoners horen we terug dat dit gewaardeerd wordt: *“De evenementen rond zichtbaarheid, zoals het Queer Film Festival Utrecht, de jaarlijkse Canal Pride of het Queer Culture Festival Utrecht tijdens de week van ‘coming-out day’ geven me een diep gevoel van verbondenheid. Dan zie ik de regenboogvlag wapperen bij het stadhuis en voel ik die verbondenheid”.*

3.3 Bewuste & Verbonden Stad

Hoofdpunten

- Uit de gesprekken in het kader van de Stadskaravaan blijkt dat:
 - Mensen met verschillende religieuze en culturele achtergronden steeds vaker in bepaalde buurten wonen en zich terugtrekken in eigen bubbels en gemeenschappen.
 - Niet meer naast elkaar leven (en dus minder hetzelfde meemaken) en verschillen in mediagebruik tussen groepen dragen bij aan sociale segregatie.
 - Gebrek aan verbondenheid kan bijdragen aan vooroordelen, wantrouwen en misverstanden, maar er is wel behoefte aan meer verbinding.
 - Stigmatisering, criminalisering, etnische profilering en de normalisering hiervan in politiek en media leiden volgens deelnemers tot vervreemding en dit baart zorgen.

- Deelnemers aan de Stadskaravaan uiten hun frustratie over het feit dat ze zich herhaaldelijk moeten rechtvaardigen en dat hun positie als gelijkwaardige burgers onder druk komt te staan.
- Uit de verhalen die zijn opgehaald bij inwoners blijkt verder dat:
 - Het van groot belang is dat witte Nederlanders de achtergrond van het koloniale verleden begrijpen en betrokken zijn bij een belangrijke viering als Ketikoti.
 - Vertellers positieve ervaringen hebben met professionals in het kader van de LHBTIQ+-gemeenschap.
 - Er veel positieve verhalen zijn over wederzijdse ontmoetingen en begrip tussen Utrechters met verschillende culturele, sociale en levensbeschouwelijke achtergronden.

3.3.1 Verhalen uit de stad

Verhalen uit de Stadskaravaan: deelnemers maken zich zorgen over sociale segregatie ...

Sinds mei 2024 trekt de gemeente met de Stadskaravaan door Utrecht: een reeks gesprekken met Utrechters over moslimdiscriminatie en antisemitisme. Sociale segregatie is een onderwerp dat veel terugkomt in de gesprekken in het kader van de Stadskaravaan. Zo wordt bijvoorbeeld opgemerkt dat mensen met verschillende religieuze en culturele achtergronden steeds vaker in bepaalde buurten wonen en zich terugtrekken in eigen bubbels en gemeenschappen. Deels is deze verdeling een natuurlijk gevolg van persoonlijke voorkeuren en stadsindeling, maar het nadeel is dat de kloof vergroot tussen verschillende groepen in de stad: *“In Kanaleneiland ervaar ik nooit discriminatie, maar wel als ik ergens anders ben”*.

Naarmate Utrechters met verschillende identiteiten meer van elkaar geïsoleerd raken, nemen de mogelijkheden voor betekenisvolle interactie af. Als men niet meer naast elkaar leeft, minder gedeelde ervaringen opdoet en elkaar minder tegenkomt, wordt het vormen van banden die begrip en empathie kweken lastiger: *“Op mijn werk moet ik heel erg nadenken wat ik zeg, ik voel niet meer de vrijheid om me uit te spreken.”*

Een andere deelnemer uit de Stadskaravaan zegt hier het volgende over: *“Ondanks dat er wel meer witte Nederlanders in de wijk [Kanaleneiland] komen wonen, sturen ze hun kinderen naar scholen buiten de wijk. De scholen in de wijk zijn niet gemengd”*.

Ook wordt het verschil in mediagebruik genoemd tussen verschillende groepen. Dit zou ook bijdragen aan sociale segregatie: *“Veel Nederlanders hebben minder toegang tot media en nieuws dat door Nederlanders met een bi-culturele achtergrond en of migratieachtergrond wordt geconsumeerd. En andersom hebben deze gemeenschappen minder toegang tot de mainstream Nederlandse nieuwskanalen. De taalbarrière gaat in dit opzicht twee kanten op, maar het gaat vooral om de framing en kennis van de verschillende mediakanalen, waarbij hele verschillende referentiekaders worden opgebouwd.”*

Dit gebrek aan verbondenheid kan bijdragen aan vooroordelen, wantrouwen en misverstanden, want onbekend maakt onbemind. Zo wordt het gemakkelijker om mensen die anders zijn te stereotyperen of te ontmenselijken. Desondanks spreekt een deelnemer van de Stadskaravaan de behoefte uit voor meer verbinding: *“Mensen hebben behoefte aan gemeenschap en verbinding door middel van positieve ervaringen, in plaats van continu met een negatieve blik naar al deze problematiek te kijken.”*

Deze behoefte wordt gedeeld door een van de andere deelnemers: *“Er lijkt een grote interesse in de stad te zijn om elkaar te leren kennen en solidariteit te tonen.”*

... en de druk om te conformeren, die kan leiden tot gevoelens van vervreemding

Jarenlange stigmatisering, criminalisering, etnische profilering en de normalisering hiervan in politiek en media leiden volgens deelnemers tot vervreemding en dit baart zorgen. De constante uitdaging om hiermee om te gaan, boven op de ervaringen van discriminatie en druk om zich te conformeren, kan leiden tot gevoelens van vervreemding en een diep verlies aan vertrouwen. Deelnemers uiten hun frustratie over het feit dat ze zich herhaaldelijk moeten rechtvaardigen en dat hun positie als gelijkwaardige burgers onder druk komt te staan. Zo blijkt uit de volgende reacties van een aantal verschillende deelnemers:

“Ik vind het zo vermoeiend om continu geconfronteerd te worden met discriminatie en mezelf te moeten verantwoorden.”

“Ik voel me niet verbonden met de maatschappij, ik focus me op mijn studie en werk, en het helpen van mijn ouders.”

“Ik zou niet naar een witte school gaan, omdat ik me bij een zwarte school erkend en begrepen voel.”

“Ik wou dat ik blond was en blauwe ogen zou hebben, dan was ik veel kansrijker.”

Verhalen van inwoners: het slavernij- en koloniale verleden van Nederlands heeft nog steeds impact

Een inclusieve stad vraagt ook iets van mensen in een geprivilegieerde positie. Een doel is dat Utrechters meer kennis en bewustwording hebben over het slavernij- en koloniale verleden en de wijze waarop dit vandaag de dag nog steeds impact heeft.

Een inwoner geeft het belang aan van witte mensen bij Ketikoti betrekken: *“Tijdens Ketikoti gedenken we dat de slavernij werd afgeschaft op 1 juli 1863 door Koning Willem II. Het is een Bevrijdingsdag net als hoe Nederland 5 mei viert. Maar omdat Nederland liever niet spreekt over haar rol bij het slavernijverleden, herdenken we op die dag niet de slaven uit Suriname of Curaçao. Daarom is het belangrijk dat we ‘onze Bevrijdingsdag’ apart vieren en daar ook witte mensen bij betrekken. Het is lang geleden, maar de doorwerking is er nog steeds. Als je die connectie als witte Utrechter niet kunt maken, dan begrijp je niet waarom het is zoals het nu is.”*

Een ander verhaal gaat ook in op de huidige impact van ons koloniale verleden: *“Jaren later legde ik aan een VVD-er uit waarom Curaçaose mensen blijven hangen in een uitkering. Ik hield mijn hand omhoog in de lucht en zei: als je werkt dan sta je hier. Word je werkloos dan sta je hier en ik liet mijn hand vallen. Het Nederlandse systeem heeft een (tijdelijk) sociaal vangnet; op een dag ga je weer werken en zit je weer ‘hoog’ (mijn hand ging weer omhoog). Maar als je uit Curaçao komt dan kom je van hier en ik legde mijn hand op de grond. Het perspectief is totaal anders zei ik. Een uitkering is beter dan de situatie waaruit de meeste Curaçaose mensen en Surinamers komen. En als je dat niet snapt, dan vind je dat iemand te lang blijft hangen in een uitkering. Ik constateerde een bepaalde bekrompenheid en vroeg mij af in hoeverre mensen pijn van de ander kunnen zien.”*

Verhalen van inwoners: positieve ervaringen met (voorlichten van) professionals in de wijk

Ook is als doelstelling in de beleidsnota opgenomen om de sensitiviteit bij partnerorganisaties en uitvoerend (wijk)professionals te vergroten. Dit gaat bijvoorbeeld om sensitiviteit qua gender, sekse of cultuur bij queer, non-binaire, trans en interseksuele personen (van kleur).

Uit twee verhalen blijkt dat de vertellers een positieve ervaring hadden met het voorlichten van professionals in de wijk: *“Ik heb in het verleden ook voorlichting gegeven aan jongerenwerkers. Sommigen van hen vonden dat het thema LHBTIQ+ niet thuishoorde in hun werk, vaak vanwege hun geloof. Maar na mijn verhaal keken ze anders. Ze zagen dat het wél relevant is, en juist bij hun werk hoort.”* Iemand anders geeft aan dat de eigen ervaring gedeeld kon worden: *“Ik gaf een presentatie aan een groep zorgprofessionals waarbij ik de verhalen en ervaringen van aseksuele en/of*

aromantische mensen kon delen. Het kunnen delen van deze verhalen gaf mij een gevoel van verbinding, omdat ik ons als groep zichtbaar kon maken.”

Verder deelt een inwoner ook een positieve ervaring met een partnerorganisatie: *“Toen we aangifte kwamen doen op het bureau werden we heel fijn opgevangen door 'roze in blauw'. Daar konden we ons verhaal vertellen en voelden we volledige aandacht voor ons gevoel. We hebben echt zorg ontvangen voor wat ons was overkomen.”*

Verhalen van inwoners: wederzijdse ontmoeting leidt tot meer verbinding en begrip

Een ander doel uit het beleid is het werken aan meer wederzijdse ontmoeting en begrip tussen Utrechters met verschillende culturele, sociale en levensbeschouwelijke achtergronden. Hier worden door inwoners veel verschillende verhalen over gedeeld.

Een aantal verhalen gaat over het ontmoeten van anderen bij ‘evenementen’ of georganiseerde activiteiten in de stad. Zo worden bijvoorbeeld de volgende dingen genoemd in de verhalen: Iftaravonden, Ketikoti of deelname aan een initiatief waarbij langsgedaan werd bij verschillende groepen:

“Zo was ik laatst bij een Iftaravond (...) die avond leerde ik niet alleen iets over anderen, maar ook over mezelf. Het was een avond die me uit mijn bubbel haalde en me liet zien wat verbinding betekent. Namelijk je blik verruimen, niet bang zijn voor een ander, en zien wat er in een ander leeft. En dat is precies wat daar gebeurde.”

“Nog steeds komen niet alle verschillende achtergronden naar Ketikoti, maar het begin is er. En het is echt een feestelijk festival geworden met zang en dans. Ik ben trots en blij dat het gewaardeerd wordt.”

“In Utrecht heb ik laatst meegedaan aan een initiatief dat langsgaat bij verschillende groepen om te kijken wat er leeft. Ik deed hieraan mee en daar ontmoette ik nieuwe mensen die met elkaar aan tafel gingen eten. Samen eten met onbekenden en dan vervolgens tot een fijn gesprek komen betekent voor mij verbinding.”

“Door al dat vrijwilligerswerk heb ik al zoveel mensen niet alleen van mijn afkomst maar ook uit andere culturen en geloven ontmoet. Daardoor heb ik veel meer contacten gekregen (...) elk geloof in grote lijnen staat voor elkaar helpen, dus laten we daar niet te ingewikkeld over doen.”

Meer in het algemeen noemen Utrechters ook het belang van meer begrip voor elkaar:

“Er komen hier mensen met allerlei verschillende achtergronden. Soms duurt het even voordat je elkaar begrijpt. En wrijving is er altijd wel een beetje, maar je moet geduld hebben; je leert vanzelf met elkaar omgaan.” Iemand anders zegt hierover: *“Ik geloof dat we in de basis allemaal hetzelfde willen – veiligheid, rust, geluk. Het zijn vooral de uitersten die je hoort, de harde stemmen. Maar daartussen zit een groot midden, mensen die niet schreeuwen, maar wel willen bijdragen.”*

3.4 Veilige Stad

Hoofdpunten

- De veiligheidsbeleving van inwoners in de eigen buurt neemt af tussen 2019 en 2023.
- Uit de verhalen die inwoners uit de stad ons vertellen blijkt dat onveiligheidsgevoelens voor Utrechters in een gemarginaliseerde positie geregeld voorkomen. Dit geldt zowel in het openbare leven als binnen hun eigen community, bijvoorbeeld door vooroordelen die binnen de LHBTIQA+-community worden geuit.

- Straatintimidatie neemt toe tussen 2019 en 2023. Ongeveer een derde van de Utrechters geeft aan in 2023 te zijn geïntimideerd op straat. Vooral vrouwen en jongeren maken straatintimidatie mee.
- Veel respondenten van het Pink Panel doen geen aangifte of melding van incidenten. Dit komt onder andere doordat de veronderstelling dat melden geen zin heeft of niet mogelijk is bij lichtere incidenten.
- Voor deelnemers aan de Stadskaravaan van islamitische of joodse afkomst is de bezorgdheid over veiligheid het afgelopen jaar een dringende kwestie geworden. Er zijn specifieke zorgen over verbaal en fysiek geweld, straatintimidatie en online haat. Meerdere deelnemers geven aan te leven in een staat van voortdurende alertheid en/of hebben het gevoel dat ze zich continu moeten verantwoorden voor geopolitieke spanningen. Islamitische- en Joodse deelnemers aan de Stadskaravaan ervaren daarnaast een toename van discriminatie, uitsluiting en microagressies. Dit komt ook terug in de gesprekken met inwoners.

3.4.1 Indicatoren beleidsnota

Figuur 3.4.1: indicatoren 'veilige stad' uit Beleidsnota Inclusie en diversiteit, vergeleken tussen 2019 en 2023

	2019	2021	2023
% inwoners dat zich wel eens onveilig voelt in de eigen buurt	30%	30%	34%
% inwoners dat afgelopen 12 maanden op straat geïntimideerd is	32%	31%	34%

Bron: Inwonersenquête, gemeente Utrecht

Meer inwoners voelen zich wel eens onveilig in de eigen buurt

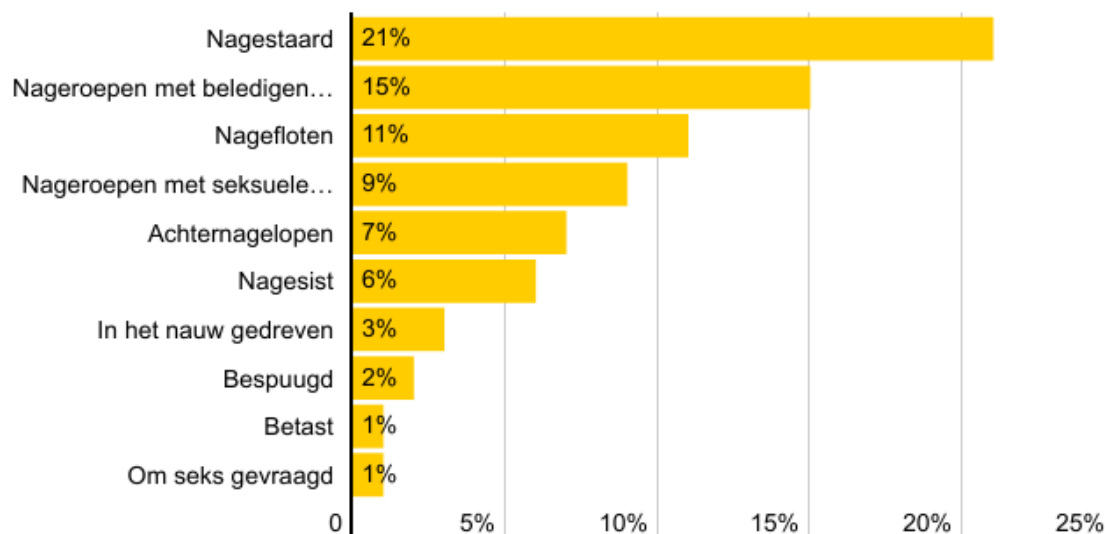
In de periode 2019 tot en met 2023 is de veiligheidsbeleving in de eigen buurt achteruit gegaan: 34% van de inwoners voelt zich wel eens onveilig in de eigen buurt, tegenover 30% in 2019 en 2021. Vrouwen en jongeren voelen zich vaker onveilig in de eigen buurt dan mannen en 65-plussers. De meest genoemde redenen voor een gevoel van onveiligheid zijn: zich kwetsbaar voelen als vrouw, hangjongeren en drugsoverlast.

34% Utrechters ervaart straatintimidatie

In 2023 geeft 34% van de Utrechters aan te zijn geïntimideerd op straat. Dat is hoger dan in 2021 (31%). Het is niet duidelijk of deze toename komt door een toegenomen meldingsbereidheid of door een daadwerkelijke toename van straatintimidatie. Het zijn vooral vrouwen en jongeren die straatintimidatie meemaken. 45% van de vrouwen zegt geïntimideerd te zijn, tegenover 22% van de mannen. Van de jongeren (18-29 jaar) heeft ruim de helft (51%) straatintimidatie ervaren. Bij 65-plussers is dat 14%.

De toename van straatintimidatie betreft vrouwen: het aandeel vrouwen dat straatintimidatie ervaart groeit van 41% in 2021 naar 45% in 2023, terwijl het aandeel mannen dat hier mee te maken heeft juist stabiel blijft. Verder zit de toename van straatintimidatie vooral in de leeftijdsgroepen tot 55 jaar. Bij vrouwen gaat straatintimidatie in de meeste gevallen om nastaren, gevolgd door nafluiten en naroeppen met beledigende of seksuele opmerkingen. Bij mannen gaat het vooral om nageroeppen worden met beledigende opmerkingen, gevolgd door nastaren.

Figuur 3.4.2: ervaren vormen van straatintimidatie door Utrechters, 2023



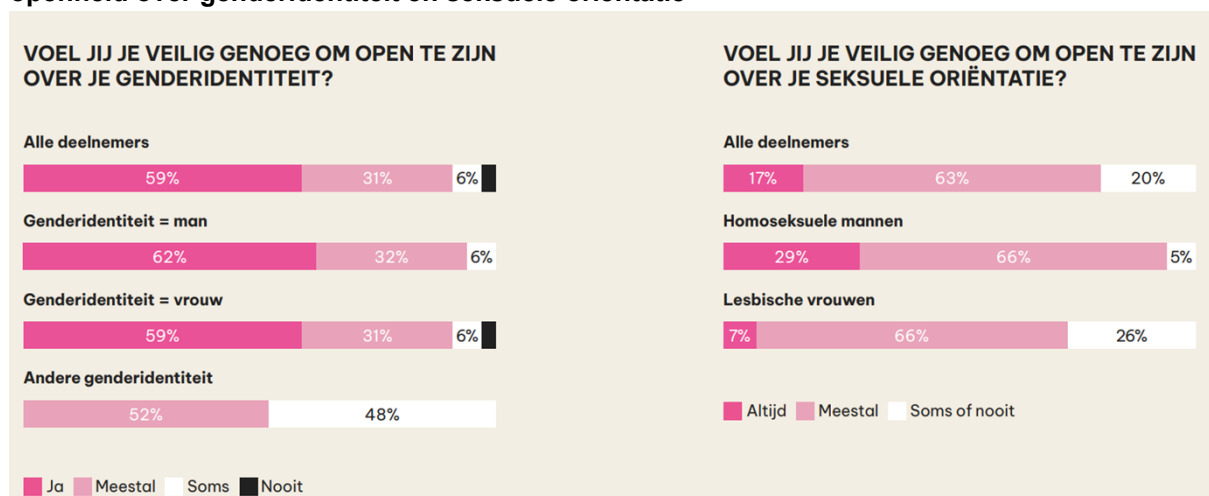
Bron: Inwonersenquête, gemeente Utrecht

3.4.2 Aanvullende relevante data

Pink Panel 2024: 7% doet aangifte of melding van discriminatie of intolerantie

Van de deelnemers aan het Pink Panel geeft 62% aan dat ze dit jaar geen incidenten hebben meegemaakt. Omdat slechts 7% aangifte of melding heeft gedaan van discriminatie of intolerantie is er een grote groep die wel incidenten meemaakt, maar hier geen aangifte of melding van doet. Als reden hiervoor werd aangegeven dat een incident hiervoor niet ernstig genoeg werd bevonden, maar ook dat respondenten dachten dat melden geen zin had of dat het niet mogelijk is om 'lichte' incidenten (zoals naroeppen) te melden. Deelnemers aan het panel voelen zich vooral onveilig op straat (79%). Ook een café / kroeg (36%) of discotheek (21%) worden als onveilige plek ervaren. Een van de deelnemers zegt daar het volgende over: *"Omdat ik de mensen die ik daar tegenkom niet ken en je van tevoren niet weet hoe tolerant ze zijn. Om geen nare opmerkingen (of erger) te krijgen, heb ik het er niet snel over."*

Figuur 3.4.3: Veiligheidsgevoelens van respondenten van het Pink Panel 2024 ten aanzien van openheid over genderidentiteit en seksuele oriëntatie



Bron: Pink Panel, 2024

3.4.3 Verhalen uit de stad

Verhalen uit de Stadskaravaan: verhoogde spanningen zorgen voor alertheid en bezorgdheid over veiligheid onder islamitische en joodse Utrechtse

Voor veel islamitische en joodse inwoners in Utrecht is de bezorgdheid over veiligheid het afgelopen jaar een dringende kwestie geworden. Er zijn specifieke zorgen om verbaal en fysiek geweld, straatintimidatie en online haat. De ervaringen worden door de deelnemers vaak in verband gebracht met de verhoogde spanningen in de Nederlandse politiek en de genocide in Gaza. Er zijn vooral zorgen over de meest kwetsbare mensen binnen de gemeenschappen, zoals mensen met zichtbare religieuze uitingen (hijab, keppeltjes of andere religieuze symbolen). Ook gaat het om ouderen en jongeren die zich minder goed zouden kunnen verdedigen.

Deelnemers hebben bijvoorbeeld het gevoel dat ze zich continu moeten verantwoorden voor geopolitieke spanningen. Dit geldt zowel voor joodse als voor islamitische Utrechtse. Een joodse Utrechter vertelt hierover het volgende: *"Het conflict in het Midden-Oosten is geëxtrapoleerd, ik word benaderd alsof ik het heb gedaan."* En een andere joodse Utrechter zegt: *"Ik draag een keppeltje (ondanks dat mijn familie dit afraadt). Ik krijg daar verschillende reacties over op straat: positieve bekrachtiging, ondersteuning, maar ook intimidatie en dreiging zoals toen er drie jongeren pal voor mij gingen staan en in mijn gezicht zeiden 'Free Palestine, Free Palestine, Free Palestine.'" Een islamitische inwoner zegt hierover: *"Ik krijg het gevoel dat Palestina van mij is en ik moet me steeds verantwoorden."**

Meerdere deelnemers geven aan te leven in een staat van voortdurende alertheid. Deze waakzaamheid beïnvloedt het dagelijkse leven, maar ook grote besluiten zoals je mening niet meer te uiten, zoals het selecteren van een school tot uitstel of terughoudendheid van het dragen van religieuze kleding of symbolen: *"Ik ga mijn kind niet blootstellen aan agressie en hou mijn kind in de eigen gemeenschap. Voor mijzelf geldt dat ik constant alert ben en in de vechtmodus sta. Ik voel me niet veilig."*

Verhalen uit de Stadskaravaan: deelnemers ervaren een toename van discriminatie, uitsluiting en microagressies

Deelnemers aan de Stadskaravaan noemen in dit kader verschillende incidenten die plaatsvinden op het werk, op school en in winkels, zoals: *"Grappen op het werk die geen grappen zijn. Je naam fout uitspreken en zeggen 'jesus wat een naam'; 'Ramadan jammerdam'; 'Was je in Amsterdam gisteren? (m.b.t. de rellen)'. Ik merk het vaak, het gebeurt vooral door autochtonen."* En het volgende voorbeeld: *"Er was een hakenkruis getekend op het schoolterrein, naast dat het te lang duurde om weg gehaald te worden, werd er ook niet genoeg stil gestaan bij wat het betekent en de impact die het heeft"*.

Door diverse deelnemers worden ook microagressies ervaren. Dit draagt bij aan een gevoel er niet toe te doen. Voorbeelden hiervan zijn een schoolreis tijdens de ramadan, een docent die studenten aanspreekt met 'jullie moslims' of het verschil dat wordt ervaren in de selectieve verontwaardiging die er is over jodenhaat of moslimhaat. Door zowel joodse deelnemers als islamitische deelnemers worden grappen ervaren die voor hen niet grappig zijn: *"Bij het voetballen vroeger werden er opmerkingen of grapjes gemaakt over fietsendiefstal, mocrromaffia en zulke stereotyperende uitspraken (...) Ik reageer soms wel en soms niet, afhankelijk van wie en de context. Niet iedereen doet het even bewust, en het is altijd goed om bij te dragen aan bewustwording, soms voelt het wel echt als opzettelijk."* Een andere deelnemer vat ook treffend samen hoe dergelijke opmerkingen binnenkomen: *"Eerst wordt de klap uitgedeeld en daarna komt de nuance. Dan wordt er gezegd 'Ik wil niet discrimineren', maar de klap is al uitgedeeld."*

Door veel deelnemers met een moslimachtergrond wordt ervaren dat zij hard moeten werken voor dezelfde waardering als collega's die geen moslim zijn. Ook zijn er ervaringen met en grote zorgen over het niet verkrijgen van een stageplek of baan. Er worden diverse ervaringen gedeeld over het

meten met twee maten: *"Ik werd steeds niet uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek als ik mijn eigen naam gebruik, toen ik met dezelfde brief maar met een andere naam solliciteerde, werd ik wel gebeld".* Of het volgende voorbeeld: *"Ik heb 90 sollicitaties gedaan voor mijn stage en ben nergens aangenomen".* Een van de deelnemers legt uit wat dat met diegene doet: *"Je voelt je beperkt om jezelf te zijn, bijvoorbeeld wanneer je bij een sollicitatiegesprek nigt kleding te dragen die er niet 'religieus' uit ziet, omdat dit je kansen kan schaden."*

Verhalen van inwoners: onveiligheidsgevoelens zijn voor sommige Utrechters in een gemarginaliseerde positie nog steeds aan de orde van de dag ...

Via de verhalen van inwoners hebben we nog meer inzicht gekregen in groepen die onveiligheidsgevoelens ervaren. Een van de vertellers duidt bijvoorbeeld hoe het voelt om als non-binair persoon onderdeel te zijn van het openbare leven:

"Het leven als non-binair is elke dag alert zijn. Wat als ik een vrouwentoilet binnenloop, terwijl er geen genderneutraal toilet is? Wat als mensen weten wie ik ben? In sommige landen kan dat zelfs gevaarlijk zijn. Ik kan opgepakt worden, terwijl ik niks kwaads in mijn zin heb."

Ook blijkt uit een van de verhalen dat zelfs safe spaces voor de lhbtqia+-gemeenschap onveilig kunnen zijn als er binnen de community vooroordelen geuit worden:

"Als asexueel persoon leid ik vaak een soort dubbelleven. Ik ben vaak bezig met of het op een bepaalde plek veilig is om die kant van mij te laten zien. Veel plekken zijn dat niet, of voelen niet zo. Soms zijn er ook plekken waarvan ik denk dat die in principe open en veilig zouden moeten zijn en dat toch niet blijken te zijn. Een voorbeeld daarvan maakte ik mee in een café voor de lhbtqia+-gemeenschap in Utrecht. Ik was iets aan het drinken en raakte aan de praat met een homoseksueel persoon. Hij stelde heel veel vragen over asexualiteit, maar tussen de regels door klonken vooral de vooroordelen."

Een veilig gevoel wordt soms pas ervaren als het initiatief tot een community uit de betreffende groep zelf komt:

"Die zoektocht bracht me uiteindelijk tot een besluit: als het er nog niet is, dan maak ik het zelf. En zo ontstond onze eigen [black] community in Utrecht, een warme, veilige plek voor sisters om samen te komen"

... wat ook geldt voor Utrechters die moslimdiscriminatie ervaren. Zowel op straat ...

Moslimdiscriminatie is een van de thema's die veel terugkwam in de gesprekken met inwoners. Uit een aantal verhalen komt naar voren dat mensen openlijk gediscrimineerd werden: *"Een aantal witte mensen stond op de stoep en riep tegen deze moslim-uitziende mensen: MINDER! En misschien riepen ze dat ook wel tegen mij. Ik stopte, stapte van mijn fiets en dacht: wat krijgen we nou? Ik vond dit vervelend en pijnlijk, want in wat voor een stad leef je als witte mensen dit gaan roepen tegen mensen die je niet kent."* Dit blijkt ook uit het volgende voorbeeld: *"We kwamen in een Utrechtse wijk waar we het enige Marokkaanse gezin waren. (...) Toen hij wat ouder was verkocht mijn zoon een tijdje zonnepanelen langs de deuren, en kwam hij regelmatig thuis met verhalen over hoe hij wordt aangesproken – koud, wantrouwend, soms ronduit onbeschoft."*

... als institutioneel

Net als uit de Stadskaravaan komt ook uit de gesprekken met inwoners naar voren dat vormen van discriminatie op verschillende manieren plaatsvinden. Bijvoorbeeld bij het zoeken naar een stageplaats: *"Moeders komen soms huilend bij mij om te vragen of ik hun kind geen stageplaats kan bieden, want anders kunnen ze hun opleiding niet afmaken."* Of als iemand door haar afkomst extra in de gaten wordt gehouden: *"Ik draag geen hoofddoek, maar ook ik word aangekeken op mijn uiterlijk en afkomst: in de parfumerie word ik extra in de gaten gehouden, en ik weet dat de beveiliging ook op risicoprofielen wordt getraind. En die beveiliging heeft soms ook gewoon Marokkaanse roots. Zo worden we tegen elkaar opgezet."*

Ook polarisatie draagt bij aan gevoelens van onveiligheid

Inwoners ervaren dit bijvoorbeeld omtrent de genocide in Gaza: *“Als je je verbonden voelt met wat er in Gaza gebeurt, dan zijn er heel veel mensen die naast jou staan. Maar net zo veel mensen die ook weer tegenover jou staan. Het is volgens mij nog nooit zo slecht geweest hier in Nederland met het polariseren, het tegenover elkaar zetten van mensen. Was het nou maar iets dat gewoon bij de politiek zou blijven. Maar we zien dat ook de media en lagere instanties daarin meegaan.”* En volgens een andere inwoner: *“Het gevaar zit in polarisatie en groepen over één kam scheren. Uitspraken zoals ‘jullie Joden’ zijn gevaarlijk en kloppen niet omdat er veel verschil zit binnen de groep Joden in Nederland.”* Maar ook ten gevolge van politieke ontwikkelingen in Nederland: *“Zelf heb ik na de verkiezingsoverwinning van de PVV aan scholieren uitgelegd dat zij door een nieuwe regering niet zomaar het land uitgezet kunnen worden.”*