Bundel van de Commissie Mens en Samenleving van 9 september 2021

1 Opening

Aanvang: 10.00u. Fysiek

2 Vaststellen agenda en inventarisatie te bespreken agendapunten

3 Raadsvoorstel Antidiscriminatie agenda

DE BESPREKING VAN DIT AGENDAPUNT IS DOORGESCHOVEN NAAR EEN VOLGENDE COMMISSIE MENS EN SAMENLEVING.

Dossier 1906 voorblad

Raadsvoorstel Antidiscriminatie agenda.docx

Utrechtse Antidiscriminatie-agenda.pdf

Commissie Mens en Samenleving

Dossiernummer	1906
Vertrouwelijk	Nee
Vergaderdatum	9 september 2021
Agendapunt	3
Omschrijving	Raadsvoorstel Antidiscriminatie agenda
ID	1961
Behandelend ambtenaar	Lisalotte Lemmen
Telefoon	14030
E-mail	L.Lemmen@utrecht.nl
Datum collegebesluit	
Geocodering	Stad Utrecht
Thema	Sociaal domein
Portefeuillehouder	Wethouder Voortman
Beleidsveld	Diversiteit
Referendabel	Ja
Reden niet referendabel	
Raadsadviseur (lijst)	Janny Udo/Burgerzaken, Diversiteit, Publieksdienstverlening, Wijkgericht werken en participatie/06-38146686

Geagendeerd	Vergaderdatum
Commissie Mens en Samenleving	**9 september 2021**
Raadsinformatiebijeenkomst	28 september 2021
Commissie Mens en Samenleving	31 december 2021

Toelichting

De definitieve (opgemaakte) versie van de agenda wordt later toegezonden.

Voorgesteld besluit

Gemeente Utrecht

Voorstel aan de gemeenteraad

Antidiscriminatie agenda

Beleidsveld	Diversiteit
Organisatieonderdeel	Maatschappelijke Ontwikkeling
Opsteller	Lisalotte Lemmen
Kenmerk	8920234
Vergaderdatum Raad	Volgt
Geheim	Nee

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

1. De antidiscriminatie agenda vast te stellen, met als belangrijkste ambities/uitgangspunten:

a) We als gemeente een stevigere en actievere rol pakt op de volgende thema's:
   - Voorbeeldrol gemeente: zelf als gemeente het goede voorbeeld geven door een duidelijke sociale norm te stellen en kritisch te kijken naar onze eigen rol als werkgever en dienstverlener.
   - Arbeidsmarkt: gelijke kansen op de arbeidsmarkt en een inclusieve werksfeer.
   - Woningmarkt: een inclusieve woningmarkt met gelijke kansen voor iedereen.
   - Onderwijs: inclusief onderwijs waarin ieder kind gelijke kans heeft en zich welkom en gehoord voelt.
   - Publieke ruimte en openbare orde: waar iedere Utrechter zichzelf kan zijn en zich veilig voelt.
   - Sport: een positieve sportcultuur: een veilige omgeving waar plezier en ontwikkeling centraal staan, waar iedereen welkom is en zorg draagt voor elkaar.
   - Vrijheid van levensbeschouwing: iedere Utrechter kan hun godsdienst of levensovertuiging, individueel of in gemeenschap met anderen, vrij praktiseren.

b) Hierbij in te zetten op preventie (door een sociale norm te stellen, inleven en empathie te bevorderen en bewustwording te stimuleren), handhaven en sanctioneren, ondersteuning van slachtoffers en versterken van kwetsbare groepen.

c) De bovengenoemde zeven thema's te versterken door in te zetten op:
   - Vergroten meldingsbereidheid
   - Zichtbaarheid en bewustwording in de stad
   - Lobby

Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris, de burgemeester,

Samenvatting
In 2016 is de eerste Utrechtse antidiscriminatie agenda opgesteld. Met deze nieuwe agenda zetten we een volgende stap: een stevigere aanpak van discriminatie. We pakken als gemeente een actievere rol, stellen grenzen en bieden perspectief op de volgende thema's: arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs, publieke ruimte & openbare orde, sport en vrijheid van levensbeschouwing. En nodigen partners in de stad actief uit om met ons mee te doen. Ook kijken we kritisch naar onze eigen voorbeeldrol.

Context
Aanleiding
Recente ontwikkelingen en gebeurtenissen zoals de Black Lives Matter-demonstraties, de toeslagenaffaire en de toename van racisme tegen mensen met een Aziatische achtergrond vanwege het coronavirus hebben veel invloed gehad op het maatschappelijk debat over discriminatie. Er is meer erkenning dat discriminatie nog steeds bestaat en veel impact heeft. Discriminatie vindt nog steeds plaats, ook in Utrecht, en op verschillende terreinen. Dit wijzen verschillende Utrechtse onderzoeken (bijv. onderzoek ervaren moslimdiscriminatie, onderzoek woningmarktdiscriminatie, onderzoek stagediscriminatie) en de (meldings)cijfers uit.
Er is een luide maatschappelijke oproep naar de overheid om in actie te komen en met een stevige en structurele aanpak te komen

Naast de groeiende urgentie:
- Huidige Utrechtse antidiscriminatie agenda loopt af.
- In het coalitieakkoord is opgenomen dat we maatregelen intensiveren om discriminatie tegen te gaan.
- Motie 143 'Samen zeggen we NEE tegen discriminatie' verzoekt samen met partners in de stad, die op verschillende terreinen werkzaam zijn, een antidiscriminatie pact op te stellen.

Juridische context
Discriminatie is in Nederland bij wet verboden (Artikel 1 van de Grondwet). Wettelijk verboden discriminatiegronden zijn godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras en geslacht. Begin 2021 heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel aangenomen om handicap en seksuele gerichtheid als verboden grond van discriminatie toe te voegen.

De mogelijkheden voor de gemeente om hier direct op te handhaven en sanctioneren zijn beperkt. We zetten hierop in binnen de bevoegdheden die we als gemeente hebben en zijn in gesprek met partners die deze bevoegdheden wel hebben. Om discriminatie te voorkomen en te bestrijden zetten we als gemeente veel in op preventie (door een sociale norm te stellen, inleven en empathie te bevorderen en bewustwording te stimuleren), ondersteunen we slachtoffers en versterken we kwetsbare groepen.

De 'Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen' verplicht gemeenten inwoners toegang te bieden tot een antidiscriminatievoorziening die onafhankelijke bijstand verleent bij de afwikkeling van klachten van discriminatie en deze klachten registreert. Sinds 2009 voert Art. 1 Midden Nederland deze taken uit voor de gemeente Utrecht.

Beoogd effect
De agenda draagt bij aan een stad waarin iedereen zichzelf kan zijn, waarin inwoners in gelijke gevallen gelijk worden behandeld en waarin ieder gelijke kansen heeft.

Met de agenda en het pact willen we bereiken dat de stad (organisaties, bedrijven maar ook omstanders) zich hiervoor, samen met ons, hard maakt.

Eerdere besluitvorming en informatievoorziening aan de raad
Raadsbrieven:
Raadsbrief stand van zaken antidiscriminatie agenda 2016-2020, februari 2021
Raadsbrief stand van zaken antidiscriminatie agenda 2016-2020, juli 2020

Raadsbrief stand van zaken antidiscriminatie agenda 2016-2020, januari 2020
Raadsbrief stand van zaken antidiscriminatie agenda 2016-2020, juli 2019

Moties:
M93 Meer diversiteit in top van gemeente
M426 Neem bestrijding van anti-ziganisme mee in anti-discriminatieagenda
M143 Samen zeggen we NEE tegen discriminatie
M141 Samenwerking met SWZ intensiveren om discriminatie aan te pakken
M149 Geef structureel aandacht aan het koloniale (slavernij)verleden in het onderwijs
M153 Discriminatie tegen zwarte, migranten, vluchtelingen en bi-culturele meiden en vrouwen
M155 discriminatie samen oplossen
M152 Onthulling monument voor de gastarbeider feest voor de hele stad
M160 Doe een onderzoek naar institutionele racisme binnen de gemeentelijk organisatie
M148 Een inclusieve telefoonlijn voor alle gronden van discriminatie
M147 Promoot diversiteit en inclusie bij bedrijven en onderzoek een keurmerk
M143 Erken Afro-discriminatie en ontwikkel hiervoor gericht anti-discriminatiebeleid
M106 - In Utrecht geen plek voor de zwarte piet
M161 Slavernijverleden monument
M180 Onderzoek naar en mogelijke excuses voor Utrechtse aandeel in het slavernijverleden
M145 Onderzoek hoe bij discriminatie kan worden ingezet op sanctionering en vervolging
M136 Aanpak discriminatie op de woningmarkt
M23 Actuele Motie - Onderzoek mogelijkheden tot rechtsherstel voor de Roma en Sinti
M130 Plan van aanpak tegen stage discriminatie MBO-studenten

Beslispunten, Argumenten en Kanttekeningen/Risico's

Beslispunt	
1	De antidiscriminatie agenda vast te stellen, met als belangrijkste ambities/uitgangspunten: a) We als gemeente een stevigere en actievere rol pakken op de volgende thema's: o Voorbeeldrol gemeente: zelf als gemeente het goede voorbeeld te geven door een duidelijke sociale norm te stellen en kritisch te kijken naar onze eigen rol als werkgever en dienstverlener. o Arbeidsmarkt: gelijke kansen op de arbeidsmarkt en een inclusieve werksfeer. o Woningmarkt: een inclusieve woningmarkt met gelijke kansen voor iedereen. o Onderwijs: inclusief onderwijs waarin ieder kind gelijke kans heeft en zich welkom en gehoord voelt. o Publieke ruimte en openbare orde: waar iedere Utrechter zichzelf kan zijn en zich veilig voelt. o Sport: een positieve sportcultuur: een veilige omgeving waar plezier en ontwikkeling centraal staan, waar iedereen welkom is en zorg draagt voor elkaar. o Vrijheid van levensbeschouwing: Iedere Utrechter kan hun godsdienst of levensovertuiging, individueel of in gemeenschap met anderen, vrij praktiseren. b) Hierbij in te zetten op preventie (door een sociale norm te stellen, inleven en empathie te bevorderen en bewustwording te stimuleren), handhaven en sanctioneren, ondersteuning van slachtoffers en versterken van kwetsbare groepen. c) De bovengenoemde zeven thema's te versterken door in te zetten op: o Vergroten meldingsbereidheid

	○ Zichtbaarheid en bewustwording in de stad ○ Lobby
Argumenten	
1.1	Inzet op tegengaan van discriminatie op de genoemde thema's is urgent
	Uit landelijke en Utrechtse onderzoeken, (meldings)cijfers en uitkomsten van het participatietraject blijkt dat inzet op het voorkomen en tegengaan van discriminatie op de thema's arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs, publieke ruimte & openbare orde, sport en vrijheid van levensbeschouwing urgent is omdat mensen hier veel discriminatie ervaren en er serieuze gevolgen zijn voor zowel het individu als de samenleving.
1.2	Dit is een effectieve aanpak van discriminatie
	Een effectieve aanpak van discriminatie richt zich op preventie, handhaving en sanctionering, ondersteuning van slachtoffers en het versterken van kwetsbare groepen. In deze agenda is aandacht voor alle vier aspecten.
1.3	De ambitie en uitvoering van de agenda worden gedragen door de stad
	Er is hernieuwde aandacht voor onrechtvaardigheid, ongelijkheid en institutioneel racisme en een luide maatschappelijke roep om met een stevige en structurele aanpak te komen. De inhoud van de agenda is gebaseerd op de uitkomsten van het participatietraject. Er is, als onderdeel van de agenda, een antidiscriminatie pact opgesteld met afspraken met partners in de stad om discriminatie samen tegen te gaan en te bestrijden.
1.4	Hiermee draagt de gemeente de kernboodschap uit dat in Utrecht geen plaats is voor discriminatie
	De agenda zet stevig in op het stellen van een sociale norm: in Utrecht is geen plaats voor discriminatie. We pakken als gemeente hierin een actieve en stevige rol en kijken kritisch naar onszelf.
Kanttekeningen/Risico's	
1.1	Vanaf 2023 is het budget niet toereikend om de gestelde ambities te kunnen realiseren
	Binnen de huidige coalitieperiode is voldoende budget beschikbaar voor de uitvoering van de antidiscriminatie agenda. Vanaf 2023 lopen de incidentele middelen die vanuit het huidige Coalitieakkoord beschikbaar zijn gesteld echter af. Ook is er onzekerheid over het voortzetten van Rijksmiddelen voor de thema's woningmarkt en vrijheid van levensbeschouwing. Daardoor zijn er vanaf dat moment (mogelijk) geen of minder middelen meer voor de inzet op de thema's vrijheid van levensbeschouwing, woningmarkt, de antidiscriminatievoorziening Art.1 Midden Nederland en projecten en activiteiten die inzetten op de zichtbaarheid van diversiteit en bewustwording. Hierdoor kunnen de gestelde ambities mogelijk niet (volledig) worden gerealiseerd.
1.2	Om een verschil te kunnen maken is een stevigere inzet op een inclusieve stad nodig
	Deze agenda zet hoofdzakelijk in op het voorkomen en tegengaan van discriminatie. Discriminatie is een teken van een niet-inclusieve samenleving. Om tweedeling in de stad tegen te gaan is een stevigere inzet op inclusie nodig.

Financiën
De uitvoering van de antidiscriminatie agenda is een verantwoordelijkheid van verschillende programma's o.a.: samenleven en sport, werk en inkomen, wonen, onderwijs, veiligheid, overhead en bewoners en bestuur. Ook zijn rijksmiddelen beschikbaar.

We zien vanaf 2023 een *terugloop in middelen* waardoor we een deel van de ambities niet meer kunnen realiseren:

- De incidenteel toegekende middelen vanuit het Coalitieakkoord voor Utrecht zijn we Samen en de antidiscriminatie agenda lopen in 2022 af. Daarmee zijn er vanaf 2023 te weinig middelen beschikbaar voor de uitvoering van de antidiscriminatie agenda, met name voor de inzet van onze antidiscriminatievoorziening Art 1. MN en voor projecten en activiteiten die inzetten op de zichtbaarheid van diversiteit en bewustwording.
- Voor het thema vrijheid van levensbeschouwing is voor 2021 incidenteel €25.000 beschikbaar gesteld door het Rijk. Eind 2021 wordt bekend of deze middelen worden voortgezet, uitgebreid of stopgezet. Voor het thema wonen is tot juli 2022 nog € 170.000 beschikbaar vanuit pilotmiddelen vanuit het ministerie van BZK. Het is onduidelijk in hoeverre er na 1 juli 2022 middelen beschikbaar zijn.

In het voorjaar van 2022 komen wij bij de raad terug met een integraal advies over de bredere opgave inclusie, waar de antidiscriminatie agenda onderdeel van uit zal gaan maken. Op dat moment adviseren wij ook over hoe om te gaan met deze terugloop van middelen.

Daarnaast kunnen actualiteiten en ontwikkelingen vragen om aanpassing van de inzet, en financiële consequenties hebben. Wij zullen de raad daar dan een voorstel voor doen.

Vervolg
Discriminatie is een teken van een niet-inclusieve samenleving. Om tweedeling in de stad tegen te gaan is meer gerichte inzet op inclusie van belang. Wij onderzoeken de komende periode op welke manier we nog steviger kunnen bouwen aan een inclusief Utrecht voor iedereen. De opbrengsten hiervan zullen in het voorjaar van 2022 in de vorm van een advies aan de nieuwe coalitie worden voorgelegd. De antidiscriminatie-agenda zal hiervan onderdeel uitmaken.

Om de opgave te monitoren gebruiken we 'de Utrechtse manier van sturen en verantwoorden'. Deze nieuwe manier van verantwoorden betekent veel meer focus op de beweging en ambitie, de grote lijn van de opgave, in plaats van losse acties. De details en korte termijnresultaten beoordelen we in het licht van de lange termijnambitie.
Het monitoren van de opgave helpt ons om de beweging van de opgave in kaart te brengen. Ook helpt het ons om te bepalen of we nog de juiste dingen doen om de afgesproken ambitie te bereiken. Dit doen we aan de hand van kwalitatieve (verhalen en ervaringen) en kwantitatieve (cijfers, data, bewonersenquêtes, etc.) informatie. Zo halen we op wat we hebben gedaan, wie we bereiken en wat de ervaringen zijn.

We richten een focusgroep op met partners, (belangen)organisaties uit de stad met wie we jaarlijks data, ervaringsverhalen en signalen in relatie tot de gestelde ambitie bespreken. Door deze informatie centraal te stellen kunnen we constateren of we de juiste dingen doen en of we de dingen juist doen. De inzichten die hieruit komen, kunnen leiden tot bijsturing van onze aanpak.

Deze inzichten en daaraan gekoppelde acties delen we samen met een stand van zaken van de uitvoering van de agenda jaarlijks via een compacte rapportage met de raad.

Participatie
Om input op te halen bij een grote en diverse groep inwoners, (belangen)organisaties en partners zijn de volgende activiteiten ondernomen:

- Focusgroepen om speerpunten voor de agenda te bepalen;
- Enquête over jezelf kunnen zijn in Utrecht, bijna door 800 Utrechters ingevuld;
- Enquête over de aanpak van discriminatie op online participatieplatform denkmee.utrecht.nl, ingevuld door 386 Utrechters;
- Digitaal stadsgesprek over de aanpak van discriminatie;

- We hebben verschillende organisaties in de stad gevraagd om input op te halen bij hun achterban/specifieke groep. Met als doel mensen te kunnen bereiken die niet snel zullen deelnemen aan (digitale) stadsgesprekken en enquêtes maar van wie input voor de agenda zeer gewenst is.

Communicatie

Op 25 juni wordt de agenda en het pact gepresenteerd door middel van een livestream. Alle (belangen)organisaties, partners en inwoners die betrokken zijn (geweest) bij de ontwikkeling van de agenda en het pact zijn hierover geïnformeerd. Er is gaan aanvullende communicatie voorzien voor het raadsbesluit.

Bijlagen

Bijlagen besluitvorming:

- Antidiscriminatie agenda. In het document wordt per thema onderscheid gemaakt tussen de gemeentelijke inzet en het pact. De raad wordt gevraagd de agenda vast te stellen, niet het pact.

Bijlagen informatief

-



Utrechtse Antidiscriminatie-agenda

Gemeente Utrecht

Voorwoord

Voor u ligt de nieuwe Antidiscriminatie-agenda van Utrecht. Dit is de tweede agenda die de stad opstelt met een aanpak voor het tegengaan van discriminatie. Utrecht is een stad voor iedereen, waar iedere Utrechter recht heeft op gelijke behandeling en gelijke kansen. Juist daarom is er géén plek voor discriminatie in onze stad. Het is belangrijk dat we elkaar blijven ontmoeten, naar elkaar luisteren en van elkaar leren.

Toen ik begin dit jaar bij de presentatie van het onderzoek moslimdiscriminatie was, vertelde één van de aanwezigen over een ervaring van zijn dochter. Zijn dochter, een Utrechts meisje, geboren en getogen in Utrecht, die door de binnenstad van Utrecht liep. Ze werd op straat uitgescholden. Waarom? Omdat ze er anders uit zou zien. Toen ik dat verhaal hoorde, brak er iets in me. Want, mijn dochter is net zo Utrechts als dat meisje. Net als zoveel andere Utrechtse kinderen.

Het is onacceptabel dat in een stad als Utrecht, een stad die een enorme rijkdom aan diversiteit kent, er mensen zijn die niet hetzelfde worden behandeld of niet dezelfde kansen krijgen. Vanwege hun afkomst, geaardheid, religie, leeftijd of wat dan ook. Recent onderzoek toont aan dat Utrechtse studenten met een migratie-achtergrond moeilijker een stageplek vinden. Dat twee Utrechtse mannen minder kans maken op de woningmarkt dan een heterostel. En dat meer dan 70 procent van de Utrechtse moslims discriminatie ervaart.

In 2016 hebben we de eerste Antidiscriminatie-agenda opgesteld. Er zijn mooie stappen gezet. Maar, we zijn er nog lang niet. Discriminatie zit diep in de haar-vaten van onze samenleving en dat is een probleem. Het is tijd voor een volgende stap.

Naast dat we blijven inzetten op het voorkomen van discriminatie en bewust-wording, gaat de gemeente ook meer normerend en stellend zijn. Dat doen we binnen de taken en bevoegdheden die we hebben. Waar het kan, pleiten we bij het Rijk voor meer bevoegdheden. Denk aan een vergunning voor makelaars die ingetrokken kan worden als er sprake is van discriminatie door de makelaar. We kijken daarbij ook kritisch naar onszelf. We hebben namelijk een voor-beeldrol. Zo doen we onder andere onderzoek naar institutioneel racisme binnen de eigen organisatie. Ook zijn we recent samen met Art.1 Midden Nederland (Art.1 MN) een pilot gestart met een aparte meldlijn waar Utrechtse werk-zoekenden naar kunnen bellen en whatsappen als zij discriminatie ervaren. Zo krijgen we meer inzicht in de problematiek en hopen we de meldingsbereidheid te vergroten.

Als gemeente kunnen we het tegengaan van discriminatie onmogelijk alleen aan. Dat behoeft een samenspel met onze partners, werkgevers, scholen, religieuze instellingen en natuurlijk Utrechters. Deze agenda is tot stand gekomen met zeer waardevolle inbreng uit de stad. Vanwege corona zijn de gesprekken veelal digitaal geweest, maar zeker niet minder bruikbaar. Daarmee is het echt een agenda van de stad geworden. Met onze partners spreken we in deze agenda af dat we op verschillende thema's discriminatie samen tegengaan. Daar is per thema een pact voor opgesteld en deze zijn te vinden in deze agenda.

Utrecht, spreek je uit tegen discriminatie. Ga het gesprek over discriminatie met elkaar aan. Het kan soms een moeilijk gesprek zijn, maar juist dat is belangrijk. Voor alle dochters, kinderen en Utrechters die gelijke behandeling en gelijke kansen verdienen. Alleen op die manier kunnen we van elkaar leren en begrip voor elkaar opbrengen. Samen zorgen we ervoor dat alle 360.000 Utrechters hier met plezier wonen, werken, leren en ontspannen.

Linda Voortman

WETHOUDER DIVERSITEIT





Inhoud

Voorwoord - 2

Introductie - 4

7 thema's

Voorbeeldrol van de gemeente - 10

Arbeidsmarkt - 16

Woningmarkt - 19

Onderwijs - 22

Publieke ruimte en openbare orde - 26

Sport - 30

Vrijheid van levensbeschouwing - 34

Versterken van de thema's

Meldingsbereidheid vergroten - 36

Zichtbaarheid, bewustwording en gedeelde geschiedenis - 39

Lobby - 42

Budget - 44



Introductie

Recente ontwikkelingen en gebeurtenissen zoals de Black Lives Matter-demonstraties, de toeslagenaffaire en de toename van racisme tegen mensen met een Aziatische achtergrond vanwege het coronavirus hebben veel invloed gehad op het maatschappelijk debat over discriminatie. Er is meer erkenning dat discriminatie nog steeds bestaat en veel impact heeft. Dat discriminatie ook in Utrecht voorkomt, blijkt uit diverse onderzoeken, cijfers, meldingen bij antidiscriminatiebureau Art.1 Midden Nederland (Art.1 MN) en verhalen uit de stad.

Gevolgen van discriminatie

Mensen die discriminatie ervaren, ongeacht of die vermoedens terecht zijn of niet, ondervinden hiervan serieuze gevolgen. Mensen voelen zich minder betrokken bij de samenleving en hebben minder vertrouwen in instituties zoals de regering, politie of de rechtspraak. Ook kunnen mensen zich terugtrekken uit de samenleving. Zo blijkt uit recent onderzoek van het SCP dat 9% van de studenten/scholieren met een discriminatie-ervaring gestopt is met de opleiding. Eén op de vijf werkzoekenden die zich gediscrimineerd voelen is gestopt met het zoeken naar werk en van de werkenden met een discriminatie-ervaring op werk heeft 15% een andere baan gezocht. Mensen die regelmatig discriminatie ervaren kunnen depressieve klachten krijgen of chronische stress. Dit kan leiden tot slapeloosheid, verstoorde concentratie, een verminderd geheugen en hart- en vaatziektes. Discriminatie kan ook grote gevolgen hebben voor de maatschappij. Als een bepaalde groep regelmatig achtergesteld wordt, kunnen zij zich steeds minder verbonden voelen met andere groepen in de maatschappij, wat weer kan leiden tot polarisatie, radicalisering en criminaliteit.

Spreek je uit

In Utrecht is geen plek voor discriminatie. Iedere Utrechter verdient een gelijke behandeling en gelijke kansen. We zijn allemaal verschillend én gelijkwaardig. Het is daarom belangrijk dat we elkaar ontmoeten, naar elkaar luisteren en van elkaar willen leren. Kan je niet jezelf zijn? Ervaar je discriminatie bij jezelf of bij een ander? Krijgt je buur of collega geen eerlijke kans? Spreek je uit. Luister naar elkaar en erken de emotie van jezelf en de ander. Dit voelt soms ongemakkelijk, maar alleen zo kunnen we de belangrijke gesprekken voeren die nodig zijn. En zorgen we er samen voor dat alle 360.000 Utrechters hier met plezier wonen, werken, leren en ontspannen.

Wat is discriminatie?

We zijn allemaal verschillend, maar wel gelijkwaardig. Bij discriminatie word je in gelijke gevallen ongelijk behandeld. Met andere woorden: discriminatie is het anders behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van (persoonlijke) kenmerken die er in de situatie niet toedoen, zoals afkomst, geloofsovertuiging, leeftijd of geslacht.

Discriminatie kan verschillende uitingsvormen hebben (bron: SCP):

- Negatieve bejegening. Denk aan onvriendelijke behandeling, naroepen, pesten of negatieve beeldvorming in de media. Deze vorm van discriminatie komt het meest voor.
- Ongelijke behandeling. Denk aan geweigerd worden voor een discotheek of het huren van een huis. Maar ook minder betaald krijgen voor hetzelfde werk.
- Vernieling, bedreiging of geweld. Denk aan mensen die op straat worden aangevallen of het vernielen of bekladden van andermans eigendommen.

Discriminatie is in de praktijk vaak lastig aan te tonen. Mensen discrimineren niet altijd opzettelijk en bewust. Uit onderzoek blijkt dat mensen die zeggen geen onderscheid te maken tussen verschillende mensen, onbewust toch negatieve vooroordelen hebben over andere groepen. En vooroordelen zorgen er weer voor dat mensen zich onbewust anders gedragen tegenover mensen waarover ze een vooroordeel hebben. Juist die onbewuste processen leiden tot uitsluiting.

Discriminatie is verboden

Discriminatie is in Nederland bij wet verboden en op overtreden staan sancties. Artikel 1 van de Grondwet luidt: “Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.” Begin 2021 heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel aangenomen om Artikel 1 van de Grondwet te wijzigen en handicap en seksuele gerichtheid als verboden gronden van discriminatie toe te voegen.

Mensen die discriminatie ervaren of hier getuige van zijn, kunnen een melding maken bij het Utrechtse meldpunt voor discriminatie Art.1 MN. Art.1 MN registreert de klacht en biedt melders van discriminatie, indien gewenst, passende ondersteuning op maat. Denk aan ondersteuning bij het doen van aangifte, bemiddeling, advies hoe om te gaan met vergelijkbare toekomstige situaties of een luisterend oor.

Als er mogelijk sprake is van een strafbaar feit kunnen mensen ook direct melding maken of aangifte doen bij de politie.

Vernieuwende Antidiscriminatie-agenda

In 2016 hebben we de eerste Utrechtse Antidiscriminatie-agenda ‘Wel verschillend, niet apart!’ ontwikkeld. Deze agenda kwam voort uit het actieplan tegen polarisatie en radicalisering ‘Utrecht zijn we samen’. Het doel van deze eerste agenda was om bij te dragen aan meer acceptatie van elkaar en van verschillen tussen mensen. Deze agenda richtte zich met name op het voorkomen van discriminatie en het vergroten van bewustwording. Hierbij was specifiek aandacht voor vier terreinen: de voorbeeldrol van de gemeente, de arbeidsmarkt, het onderwijs en de openbare ruimte (veiligheid). Samen met partners zijn concrete activiteiten ondernomen op deze terreinen. Er zijn mooie stappen gezet, maar we zijn er nog niet. Discriminatie is een diepgeworteld probleem in onze samenleving. Dit wordt steeds meer erkent. Discriminatie komt op veel terreinen voor en behoeft een stevigere en structurele aanpak. En dit vereist inzet van ons allemaal.

Met deze nieuwe agenda intensiveren en actualiseren we onze aanpak van discriminatie. We pakken als gemeente een actievere rol, zijn meer normerend en stellen grenzen, binnen de taken en bevoegdheden die we als gemeente hebben. Hierbij kijken we ook kritisch naar onszelf. We zetten in op meer thema’s (zoals de woningmarkt, sport en vrijheid van levensbeschouwing) en zoeken steeds meer de samenwerking op met de G4 (gemeenten Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht) en het Rijk. Ook gaan we meer samenwerken met partners uit de stad door middel van het antidiscriminatiepact. Tot slot gebruiken we een nieuwe manier van sturen en verantwoorden waarmee we meer focussen op de beweging en ambities van de opgave in plaats van op losse acties.

De opgave rondom antidiscriminatie is continue in beweging. Deze agenda is dan ook geen statisch document. We spelen in op (nieuwe) ontwikkelingen, zowel stedelijk, landelijk als internationaal.

Onze inzet tegen discriminatie is niet nieuw. Vanuit verschillende terreinen wordt al ingezet op het voorkomen en tegengaan van discriminatie. We verwijzen daarom niet alleen naar nieuwe, maar ook naar bestaande acties.

IN GESPREK MET

Bernice Calmes

ART.1 MIDDEN NEDERLAND



Pas wanneer de emmer vol is

Het aantal discriminatiemeldingen bij Art.1 MN verdubbelde vorig jaar naar ruim 700 ten opzichte van 2019. Dat heeft volgens directrice Bernice Calmes onder meer te maken met de coronacrisis, waardoor meer mensen zich buitengesloten voelden, en de beweging Black Lives Matter die een groeiend bewustzijn veroorzaakte. “Ja, het is een heel hoog aantal. En dan te bedenken dat mensen niet snel melden. Helaas zijn hele groepen het gewend om onheus bejegend te worden en kloppen ze pas aan bij de druppel die de emmer doet overlopen.”

En dat is jammer, vindt ze. Want melden is belangrijk. “Daarmee help je niet alleen jezelf, maar ook anderen want je maakt het probleem zichtbaar voor iedereen. We bieden gratis advies en ondersteuning, maar soms is een luisterend oor ook al de moeite waard.”

Discriminatie melden is makkelijker dan ooit: Art.1 MN is 24 uur per dag bereikbaar via het meldformulier op de website en via Whatsapp. “En vanaf deze zomer trekken we ook de provincie in om ervaringen van bewoners te horen. Ze hoeven ons dan alleen maar aan ons jasje te trekken.”

Effectief antidiscriminatiebeleid zet in op 4 sporen:

- Preventie (door een sociale norm te stellen, inleven en empathie te bevorderen en bewustwording te stimuleren)
- Sanctionering
- Ondersteunen van slachtoffers van discriminatie
- Versterken van kwetsbare groepen

Deze vier sporen komen terug in de agenda.

Bron: handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten, Movisie

Antidiscriminatiepact

Het tegengaan van discriminatie is niet alleen de taak van de overheid, maar juist een brede maatschappelijke taak. Als gemeente verwachten wij inzet en betrokkenheid van alle partners in de stad. We kunnen van elkaar leren, en elkaar helpen en scherp houden. Alleen gezamenlijk kunnen we een verschil maken. Als onderdeel van de Antidiscriminatie-agenda is daarom, mede naar aanleiding van motie 'Samen zeggen we NEE tegen discriminatie' een pact opgesteld met partners die op verschillende terreinen werkzaam zijn. De afspraken die de pactpartners met elkaar hebben gemaakt zijn opgenomen in de betreffende hoofdstukken.

Agenda voor alle Utrechters

Deze agenda is er voor iedereen. Voor iedereen die discriminatie meemaakt op basis van bijvoorbeeld uiterlijk, herkomst, levensbeschouwing, geslacht, genderidentiteit, seksuele voorkeur, leeftijd, beperking en alle mogelijke combinaties daarvan. De combinatie van verschillende discriminatiegronden vraagt om een intersectionele aanpak. Een aanpak waarbij rekening wordt gehouden dat mensen verschillende soorten en mate van discriminatie ervaren en de oplossing niet voor iedereen hetzelfde is. Ons uitgangspunt hierbij is: generiek waar mogelijk, specifiek waar nodig.

Hoe is deze agenda tot stand gekomen?

De Antidiscriminatie-agenda is tot stand gekomen met input van inwoners en onze partners in Utrecht. Deze input is opgehaald met een uitgebreid participatietraject.

Participatietraject

November/december 2019

Gesprekken met partners om de concept-speerpunten van de agenda te bepalen.

Juli 2020

Online enquête onder inwoners over hun discriminatie-ervaringen en over wat zij belangrijk vinden in de aanpak van discriminatie. +/- 800 deelnemers.

September t/m november 2020

Ophalen van concrete ideeën voor de aanpak van discriminatie op bepaalde thema's. Via:

- Partners die input ophalen bij hun netwerk en achterban, onder andere door bijeenkomsten te organiseren.
- Digitaal stadsgesprek. +/- 70 deelnemers.
- Online enquête via gemeentelijk participatieplatform denkmee.utrecht.nl. +/- 390 deelnemers.

Januari t/m april 2021

Per thema afspraken maken met partners over wat de gemeente en de partners gezamenlijk doen om discriminatie tegen te gaan.

Onze partners
Veel dank en waardering aan onze partners voor het meedenken en ophalen van ideeën uit de stad: onder andere Art.1 Midden Nederland, Saluti, Denktank 030%, Stichting Asha, Connecting Differences, Asian Raisins, Assoenna moskee, Utrecht in Dialoog, Stichting JoU, LHBTI-adviescommissie, st. Amana, Solgu, De Wilg, Black Women Utrecht, Movisie, St. Vreedzaam, Dock, politie, Stichting Marokkaanse Nederlanders, vertegenwoordigers Utrechtse synagogen, Sri Krishna school, jongerenbondgenoten, mbo- en hbo- studenten.



Oorspronkelijk was het participatietraject gepland in het voorjaar van 2020. Door de maatregelen rondom het coronavirus is besloten het participatietraject een halfjaar uit te stellen."

Leeswijzer

In de agenda staan de volgende zeven thema's centraal:

- Voorbeeldrol van de gemeente
- Arbeidsmarkt
- Woningmarkt
- Onderwijs
- Publieke ruimte en openbare orde
- Sport
- Vrijheid van levensbeschouwing

Vervolgens gaan we in op 3 punten die bovenstaande thema's versterken, namelijk:

- Meldingsbereidheid vergroten
- Zichtbaarheid, bewustwording en gedeelde geschiedenis
- Lobby

In elk hoofdstuk benoemen we:

- Waarom: waarom moeten we hiermee aan de slag?
- Ambitie: waar streven we naar?
- Hoe: hoe gaan we dit bereiken?
- Wat: wat gaan we concreet als gemeente doen?
- Pact: wat gaan we concreet samen met onze partners doen?

Verbinding met andere opgaven

Discriminatie is een teken van een niet-inclusieve stad. Om discriminatie (maar ook polarisatie, radicalisering, ondermijning, criminaliteit et cetera) te voorkomen is een stevigere inzet op een inclusieve stad nodig. We werken daarom aan een overkoepelende visie op inclusie waar verschillende agenda's onderdeel van zijn én waarin we onze inzet op een inclusieve stad waar nodig verstevigen.

Zo hebben we naast deze Antidiscriminatie-agenda een Regenboogagenda die inzet op het vergroten van de acceptatie, veiligheid en zichtbaarheid van LHBTI+1[1]. Ook is er de agenda 'Utrecht voor iedereen toegankelijk' die zich richt op mensen met een beperking.



1 LHBTI+: lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgenders en intersekse personen en anderen die niet passen in het stereotype van heteroseksuele cisgender (niet-transgender), bijvoorbeeld queer personen, panseksuelen en aseksuelen.

Monitoren en verantwoorden

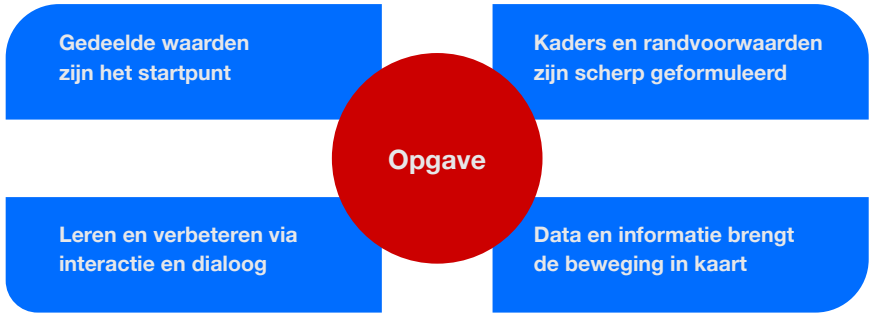
Hoe weten we nu dat we op de goede weg zijn, bij een opgave die om een lange adem vraagt en die continue in ontwikkeling is? Om te monitoren en verantwoorden gebruiken we ‘de Utrechtse manier van sturen en verantwoorden’. Hiermee focussen we veel meer op de beweging en ambitie, de grote lijn van de opgave, in plaats van losse acties. De details en kortetermijnresultaten beoordelen we in het licht van de langetermijnambitie.

Het monitoren van de opgave helpt ons om de beweging van de opgave in kaart te brengen. Ook helpt het ons om te bepalen of we nog de juiste dingen doen om de afgesproken ambities te bereiken. Dit doen we aan de hand van kwalitatieve (verhalen en ervaringen) en kwantitatieve (cijfers, data, bewonersenquêtes, etc.) informatie. Zo halen we op wat we hebben gedaan, wie we bereiken en wat de ervaringen zijn.

We richten een focusgroep op met partners en (belangen)organisaties uit de stad met wie we jaarlijks data, ervaringsverhalen en signalen in relatie tot de gestelde ambities bespreken. Met deze informatie krijgen we inzicht in of we de juiste dingen doen, en of we de dingen juist doen. Deze inzichten kunnen leiden tot bijsturing van onze aanpak.

De inzichten en daaraan gekoppelde acties delen we samen met een stand van zaken van de uitvoering van de agenda jaarlijks via een compacte rapportage met de raad. Als aanpassing van onze inzet financiële consequenties heeft, zullen we de gemeenteraad hiervoor een voorstel doen.

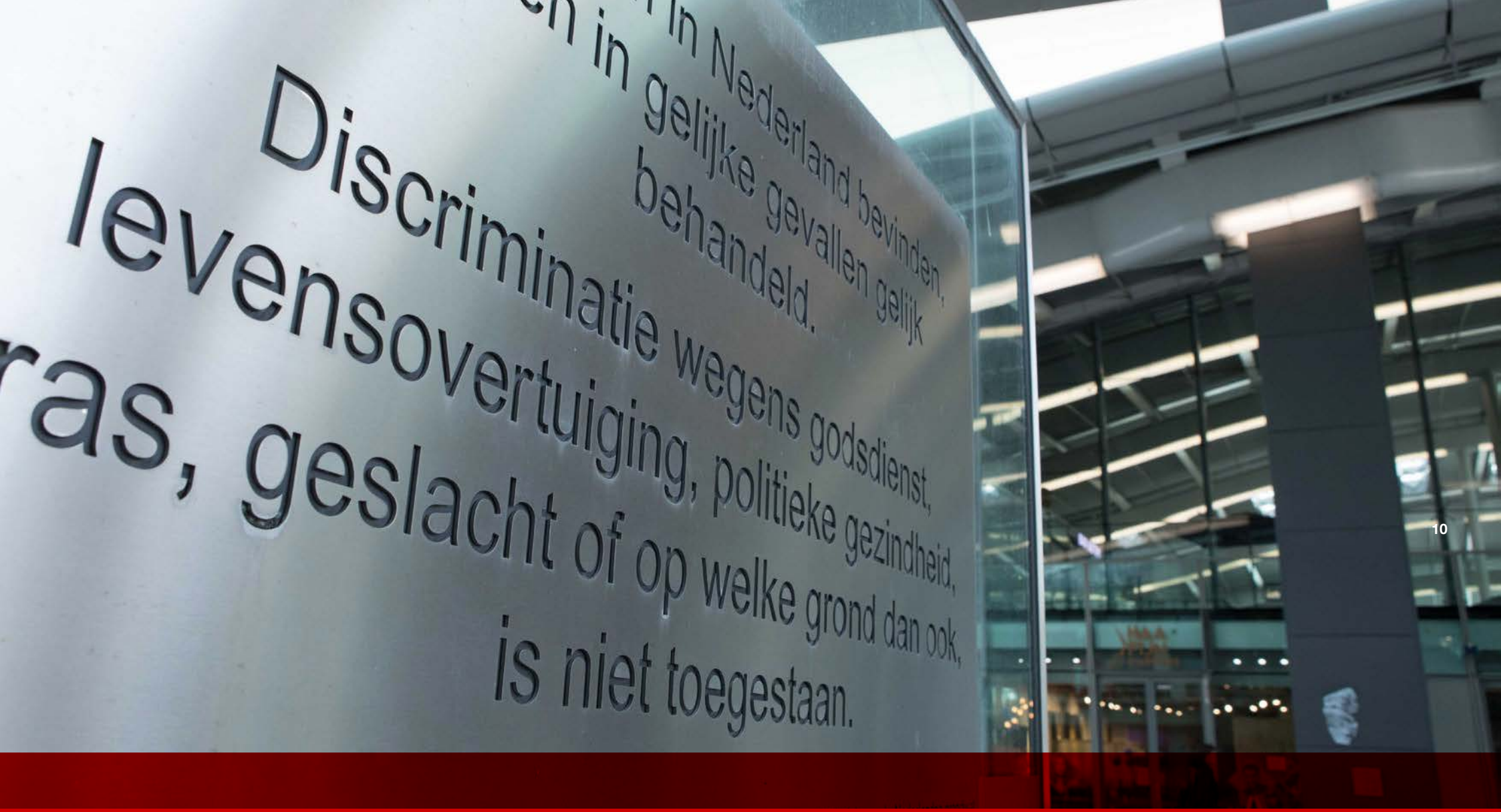
Schematische weergave Utrechtse manier van sturen en verantwoorden



Utrechtse manier van sturen en verantwoorden
Gedeelde waarden zijn het startpunt

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

De leidende principes:
- De leefwereld staat centraal:
  het dagelijks leven van de Utrechter is het uitgangspunt;
- Samen verantwoordelijk:
  het bestrijden van discriminatie is een maatschappelijke opgave, ook omstanders hebben een rol;
- Doen wat nodig is:
  de situatie bepaalt welke aanpak nodig is om discriminatie effectief te voorkomen en te bestrijden;
- Generiek waar mogelijk, specifiek waar nodig:
  de aanpak is gericht op alle discriminatiegronden tenzij de situatie vraagt om maatwerk;
- Zo eenvoudig mogelijk:
  voorkom ingewikkelde regels of systemen.



1 Voorbeeldrol van de gemeente

Waarom?

Onze kernboodschap is duidelijk: discriminatie is onacceptabel. Vanuit het gemeentebestuur wordt direct en publiekelijk gereageerd zodra er discriminatie-incidenten zijn in de stad. Wij tolereren dit niet in Utrecht en dit zullen wij steeds actief uitdragen. We doen dit door het goede voorbeeld te geven. Want, verandering begint bij jezelf. We kunnen alleen een betrouwbare partner zijn als we ook kritisch kijken naar onze eigen organisatie en werken aan een inclusieve en discriminatievrije omgeving, waar alle medewerkers en inwoners die met ons te maken hebben zich veilig voelen.

Ambitie

Ons standpunt (discriminatie is onacceptabel) is zichtbaar voor inwoners en we zijn een inclusieve en discriminatievrije organisatie, voor zowel medewerkers als inwoners die met ons te maken hebben.

Hoe?

Als gemeente hebben we verschillende rollen om discriminatie te voorkomen en tegen te gaan:

- De gemeente als normsteller: het stellen van een sociale norm heeft invloed op het gedrag van mensen. Wij dragen uit dat discriminatie onacceptabel is. Dit doen we niet alleen in woorden, maar ook in daden.
- De gemeente als werkgever: we werken actief aan het creëren van een inclusieve organisatie, met een personeelsbestand dat een afspiegeling is van de stad.
- De gemeente als dienstverlener: onze inwoners staan centraal in onze dienstverlening. We zijn bewust van de leefomgeving van alle Utrechters en zorgen er voor dat onze dienstverlening professioneel, competent en inclusief is.

Wat?

De gemeente als normsteller

Inkoop

Als gemeente kopen we jaarlijks allerlei producten en diensten in: van het bouwen van bruggen, de aanschaf van Wmo-hulpmiddelen tot de inhuur van uitzendkrachten. Deze inkoopkracht zetten we gericht in.

We werken niet samen met opdrachtnemers die aantoonbaar discrimineren:

- In ons inkoopproces is opgenomen dat we niet samenwerken met bedrijven die discrimineren. Daar controleren we actief op (motie ‘geen gemeentelijke opdrachten aan discriminerende bedrijven’). We kijken hiervoor op rechtspraak.nl, mensenrechten.nl en gaan na of er mogelijke negatieve rapporten van de inspectie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) zijn. Indien de inkoper onregelmatigheden constateert neemt de inkoper contact op met de jurist. Samen beoordelen zij of de gemeente in zee wil gaan met de betreffende partij. De aard van de klacht, ondernomen stappen ter verbetering en mogelijk overleg met de partij worden in alle redelijkheid meegenomen bij deze afweging.

We stimuleren opdrachtnemers om bij te dragen aan een discriminatievrije en inclusieve stad:

- Wanneer de Wet ‘toezicht gelijke kansen bij werving en selectie (controversieel verklaard)’ in werking treedt, informeren we de inkopers van de gemeente Utrecht hier actief over zodat dit wordt meegenomen in de inkoop.
- We herzien het actieplan Maatschappelijk Verantwoord Inkopen, waarin alle gemeentelijke doelstellingen staan, en actualiseren de doelstellingen met betrekking tot antidiscriminatie en inclusie.

Subsidie
De gemeente Utrecht geeft subsidies aan organisaties en particulieren. De subsidies zijn voor voorzieningen en activiteiten die helpen om de doelen van de gemeente te bereiken.

We stimuleren subsidieontvangers maatschappelijk verantwoord te handelen, door onder andere bij te dragen aan een discriminatievrije en inclusieve stad:
- Organisaties die subsidie ontvangen van de gemeente Utrecht moeten voldoen aan de voorwaarden van goed bestuur.
- Alle activiteiten die door de gemeente Utrecht gesubsidieerd worden, moeten toegankelijk zijn voor mensen met een beperking.
- Organisaties die jaarlijks meer dan € 100.000 subsidie ontvangen, zijn verplicht om 5% van het subsidiebedrag in te zetten voor social return. Hiermee creëren we extra banen en werkplekken voor Utrechters met een afstand tot de arbeidsmarkt zoals mensen met een arbeidsbeperking, statushouders en jongeren van het praktijkonderwijs. Deze verplichting geldt ook voor opdrachtnemers.
- Bij het toekennen van subsidies is de gemeente Utrecht gebonden aan de daarvoor geldende wet- en regelgeving. Het is niet toegestaan om in de subsidieverordening regels op te nemen over het bestrijden van discriminatie als dit geen directe relatie heeft met de gesubsidieerde activiteit. In plaats daarvan verkennen wij de opties om het thema diversiteit en inclusie een vast onderdeel te maken van de social return opgave.
- Accounthouders van de gemeente verkennen of diversiteit en inclusie een vast onderdeel kan worden van de kwartaalgesprekken tussen de gemeente en organisaties die grote bedragen en/of structureel subsidie ontvangen. Zo stimuleren we subsidieontvangers om bij te dragen aan een discriminatievrije en inclusieve stad.

Webcare
De gemeente heeft verschillende socialmedia-kanalen zoals Facebook en Twitter. Het webcare-team van de gemeente monitort reacties en beantwoordt vragen die inwoners via de kanalen stellen.

We stellen voorwaarden op onze socialmedia-kanalen om als gebruiker respectvol te reageren onder onze berichten, zonder een ander te beledigen of kwetsen:
- Er zijn ‘huisregels’ voor onze online platforms, waarin duidelijk staat vermeldt wat wel en niet is toegestaan. Het naleven van deze huisregels wordt voortdurend gemonitord.
- We maken onderscheid tussen strafbare berichten en berichten die onder vrijheid van meningsuiting vallen. Berichten die niet aan onze huisregels voldoen (zoals discriminerende berichten) worden verborgen (alleen zichtbaar voor verstuurder, niet meer voor publiek) of verwijderd.
- Sommige berichten zijn beledigend, maar niet strafbaar en zullen daarom niet altijd worden verwijderd. Het webcare-team ontwikkelt in samenwerking met Art.1 MN een protocol over het omgaan met zulke kwetsende en beledigende berichten. Daarin wordt ons statement opgenomen dat er in Utrecht geen plek is voor discriminatie en hoe we daar vervolgens op reageren.

Tot slot dragen wij als normsteller zichtbaar uit dat Utrecht een stad is waarin geen plek is voor discriminatie. Hiervoor organiseren en ondersteunen wij activiteiten, evenementen en initiatieven. Zie hiervoor het hoofdstuk ‘Zichtbaarheid, bewustwording en gedeelde geschiedenis’.

De gemeente als werkgever
De gemeente Utrecht is een van de grootste werkgevers van de stad. Wij hebben de verantwoordelijkheid om als werkgever zelf het goede voorbeeld te geven. We willen een inclusieve organisatie zijn: een organisatie met een divers samengesteld personeelsbestand (dat een afspiegeling is van de stad), met voor iedereen de mogelijkheid om mee te doen en met een werkklimaat dat individuele verschillen respecteert en waardeert.

Begin 2019 is het Actieplan Diversiteit en Inclusie vastgesteld. We zetten in op drie pijlers om diversiteit en inclusie in de organisatie te bevorderen:

Inclusie:
- Een van onze acties binnen het actieplan is het monitoren van ervaren discriminatie van medewerkers binnen het jaarlijkse medewerkersonderzoek. De resultaten van deze onderzoeken worden op teamniveau besproken met leidinggevende en medewerkers. Medewerkers die te maken hebben met ongewenste omgangsvormen zoals discriminatie, kunnen terecht bij o.a. vertrouwenspersonen.
- We stimuleren de dialoog over inclusiviteit en diversiteit in de organisatie. Zo organiseren we, bijvoorbeeld rondom Diversity Day in oktober, activiteiten voor medewerkers waar het gesprek aangegaan kan worden over inclusie en diversiteit. Ook organiseren we workshops voor leidinggevenden over inclusief leiderschap.

Diverse instroom:

- We onderzoeken hoe we onze werving- en selectieprocessen inclusiever kunnen maken. We kijken daarbij bijvoorbeeld naar hoe we bredere groepen kunnen bereiken met de vacatures en hoe we selectieprocessen kunnen objectiveren. Hiervoor hebben we in 2020 deelgenomen aan de Pilot Nudging van het Ministerie van SZW in samenwerking met TNO. Op dit moment kijken we hoe we de geleerde lessen hieruit verder kunnen toepassen in het werving- en selectieproces.

Behoud van diversiteit en diverse doorstroom:

- We zetten, mede naar aanleiding van de motie ‘meer diversiteit in de top van de gemeente’ in op het vergroten van de culturele diversiteit in hogere schalen. Specifiek richten we ons hierbij op de functies vanaf schaal 13, denk aan management functies, senior projectleiders, strategisch adviseurs, opgavetrekkers en directeuren. We willen onder andere de doorstroom van interne medewerkers stimuleren, bijvoorbeeld door het meenemen van culturele diversiteit in strategische personeelsplanningtrajecten. In het derde kwartaal van 2021 worden de nieuwe acties gericht op het vergroten van de culturele diversiteit in hogere schalen toegelicht via een brief naar de gemeenteraad.

De gemeente als dienstverlener

In onze dienstverlening staan de levens van inwoners en ondernemers centraal. Het is belangrijk dat Utrechters zich gezien en gehoord voelen. We zien de afgelopen jaren door digitalisering, schaalvergroting en standaardisering dat knelpunten en problemen meer zichtbaar worden (bijvoorbeeld de toeslagenaffaire, maar ook de toename aan steunvragen bij de overheid). Dit vraagt om een sterke en empathische overheid die inspeelt op de vraag en behoeften van inwoners, waarbij maatwerk essentieel is.

Publieksdienstverlening

We creëren bewustwording bij managers en medewerkers om discriminatie te voorkomen en alert te zijn op stigmatisering of etnisch profileren in de publieksdienstverlening:

- Managers en medewerkers krijgen handvaten om begripvol en sensitief te werken door bijvoorbeeld kwaliteitsdagen te organiseren met workshops en training, zoals “je zal het maar hebben”, “weerbaarheid en “stress-sensitief werken”. Ook worden er workshops van Art.1 MN aangeboden over diversiteit en inclusie.



We bevorderen de toegankelijkheid voor mensen met een beperking:

- We bieden ondersteuning aan kiezers met een visuele of auditieve beperking.
- We stellen toegankelijkheid bij de verbouwing van het Wijk Service Centrum centraal.
- Jaarlijks toetsen we de toegankelijkheid van de publieke ruimte van ons Stadskantoor.
- We zetten mystery guests in om de toegankelijkheid van de publieke ruimte te toetsen.

Inclusieve en toegankelijke communicatie

Inclusief communiceren is een krachtig middel om het vertrouwen van inwoners in de overheid en in elkaar te versterken. Door inclusieve communicatie kan iedere inwoner zich aangesproken voelen, bijvoorbeeld doordat er geen (onbedoelde) vooroordelen of stereotypen worden benadrukt in de communicatie. Als organisatie kunnen we met onze eigen communicatie een belangrijke rol spelen in hoe denkbeelden over groepen mensen zich in de samenleving ontwikkelen. Het doet ertoe welke woorden we gebruiken, welke beelden en hoe we met bewoners en partners in gesprek zijn. Bewustwording van dit onbewuste gedrag is een eerste stap richting meer inclusieve communicatie. Daarnaast vinden we het belangrijk dat onze communicatie aan inwoners helder en begrijpelijk is.

We communiceren inclusief en toegankelijk zodat iedereen in de stad zich kan herkennen en zich erkend kan voelen in onze communicatie:

- Als gemeente maken we al gebruik van het kompas voor inclusieve communicatie, een handreiking die in samenwerking tussen KIS, Saluti en Art.1 MN is ontwikkeld. Dit kompas geeft ons duidelijke handvatten om als organisatie zo te communiceren dat we niet onbedoeld bijdragen aan het uitsluiten of voordelen van mensen.
- In onze ‘contentstrategie’ beschrijven we hoe we omgaan met het maken en verspreiden van content op de online mediakanalen van de gemeente Utrecht, zoals onze website, Facebook en Twitter. De huidige contentstrategie is: “Utrecht is een inclusieve stad. Onze content is er voor iedereen, we sluiten niemand uit. We zijn alert op (onbewuste) vooroordelen of stereotypen in onze communicatie. Daarom is onze content aansprekend en toegankelijk en gebruiken we altijd duidelijke en begrijpelijke taal (B1-niveau)”.
- In onze beeldstrategie beschrijven we de manier waarop beeld (foto en video) wordt ingezet op de online mediakanalen om zo te zorgen voor een professionele uitstraling, eenduidigheid, kracht en consistentie. De huidige beeldstrategie is: “We zorgen voor diversiteit, niet alleen in mensen/doelgroepen/onderwerpen, maar ook in soorten beeld. Het gebruik van beeld is altijd passend bij het kanaal waarop het wordt geplaatst. De diversiteit van onze stad moet zichtbaar zijn.”
- In september 2021 start de gemeente met een nieuwe meerjarige raamovereenkomst met 5 vormgevers. Samen met deze contractpartners gaat de gemeente de diversiteit in de uitingen periodiek evalueren.
- Er loopt intern een verkenning voor een actie-onderzoek naar de inclusiviteit van onze gemeentelijke en bestuurlijke communicatie. Een actie-onderzoek betekent dat de analyse van wat niet goed gaat en het veranderen van de praktijk hand-in-hand gaan. Iedereen die deelneemt, krijgt meteen inzicht in wat niet goed gaat en wordt getraind om het beter te doen. Een definitief besluit hierover verwachten we medio 2021 waarna er direct gestart kan worden.
- Wij communiceren in het Nederlands. In Utrecht wonen echter mensen met verschillende migratieachtergronden die ook andere talen beheersen. Wij blijven daarom maatwerk bieden wanneer we specifieke doelgroepen willen bereiken.
  - Sommige doelgroepen halen hun informatie niet via de gemeentelijke kanalen, maar via hun sociale netwerken. Daarom zetten we in op ons netwerk en via wijkbureaus, belangenorganisaties, medische organisaties, ambassadeurs en influencers.
  - Utrechters die niet goed Nederlands spreken of moeite hebben met lezen kunnen via het Servicepunt om hulp vragen en eventueel een tolk aanvragen.
  - We werken aan de toegankelijkheid: we zijn scherper op beeldtaal en kijken of wat er staat geschreven ook te vertalen is in beeld.
  - Bij citymarketing, Europese Lobby en voor expats is de uitzondering om de Engelse taal te hanteren.
- We zetten schrijfcoaches in en bieden workshops aan zoals ‘Direct Duidelijke Taal’. Via een schrijfcoach of een workshop leren medewerkers hoe je in brieven, e-mails, wijkberichten en andere teksten in begrijpelijke taal duidelijk maakt wat de boodschap is.

Institutioneel racisme
De gemeenteraad heeft via motie ‘doe onderzoek naar institutioneel racisme binnen de gemeentelijke organisatie’ verzocht een extern onafhankelijk onderzoek uit te laten voeren naar institutioneel racisme binnen de gemeentelijke organisatie.

Wat is institutioneel racisme?

Institutioneel racisme betekent dat de processen, beleid en (geschreven en ongeschreven) regels van instituten ertoe leiden dat er ongelijkheid is tussen mensen van verschillende afkomst, huidskleur of religie. Het gaat om twee typen regels of processen:

1. Regels of processen die expliciet onderscheid maken en de bedoeling hebben om ongelijkheid te creëren.
2. Regels of processen die niet expliciet onderscheid maken tussen groepen, maar er in de praktijk wel voor zorgen dat de ene groep benadeeld wordt en de andere groep bevoordeeld.

Daarnaast is kenmerkend dat institutioneel racisme structureel en collectief is: het gaat niet over incidenten en gaat niet over het handelen van een specifieke medewerker van een instituut.

Bron: onderzoek institutioneel racisme in Nederland, Kennisplatform Integratie & samenleving.

Inzicht krijgen in de manifestatie van institutioneel racisme en een effectieve aanpak:

- In april 2021 is een extern onafhankelijk onderzoek gestart naar institutioneel racisme binnen de gemeente Utrecht. Het onderzoek heeft als doel om in kaart te brengen of beleidsregels, (handhavings-)instrumenten, procedures en processen (het risico hebben om) negatiever uit (te) werken voor bepaalde groepen. Het onderzoek richt zich op verschillende niveaus: zowel het beleid, regels en instrumenten als werkprocessen en praktijken in de uitvoering komen aan bod. Er worden drie specifieke beleidsterreinen onderzocht: de handhaving van de Algemene Plaatselijke verordening (APV), onderzoeken naar bijstandsfraude en het gemeentelijk beleid ter uitvoering van de Wet bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur (Bibob). Het onderzoek is lerend ingestoken en de aanbevelingen en handreikingen worden meegenomen in het beleid van de gehele organisatie. We verwachten in het najaar van 2021 de resultaten van het onderzoek en onze reactie op de bevindingen en de aanbevelingen te kunnen delen.

IN GESPREK MET

Jurriaan Omlo en Hasan Karaagac

BUREAU OMLO EN GEMEENTE UTRECHT

Blinde vlekken of niet

De gemeente Utrecht laat onderzoeken of er sprake is van institutioneel racisme in de eigen organisatie. “Het gaat niet in de eerste plaats om incidentele voorbeelden, maar eerder om het onderzoeken van processen en procedures die onbedoeld kunnen leiden tot discriminatie en ongelijke uitkomsten,” zegt onderzoeker Jurriaan Omlo van Bureau Omlo.

Utrecht wil een voorbeeldfunctie vervullen, volgens Hasan Karaagac, teamleider bij Vergunningen, Toezicht en Handhaving die in de begeleidingscommissie zit. “We denken dat we in ons beleid alles hebben geborgd om discriminatie te voorkomen, maar misschien hebben we wel blinde vlekken. Dat horen we dan graag.”

De onderzoekers gaan in gesprek met medewerkers en bewoners die negatieve ervaringen hebben. Daarnaast observeert het bureau en bestudeert het beleidsstukken. Het vaststellen van discriminatie is volgens de teamleider best lastig. “Wanneer iemand een negatieve ervaring heeft met de gemeente, hoeft dat nog niet automatisch te betekenen dat er sprake is van discriminatie. Maar we leren graag en wanneer het onderzoek daar aanleiding toe geeft, gaan we zeker met de aanbevelingen aan de slag.”

- Samen met de gemeenten Amsterdam, Rotterdam en Den Haag hebben wij een onderzoek van het Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) naar institutioneel racisme in Nederland gecofinancierd. Het onderzoek heeft geleid tot een definitie van institutioneel racisme en geeft inzicht in hoe institutioneel racisme zich in de Nederlandse context manifesteert, specifiek binnen de domeinen arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs en politie. Momenteel zijn wij als G4 betrokken bij het vervolgonderzoek om de aanpak van institutioneel racisme in de praktijk toetsen. Begin 2022 verwachten we de uitkomsten van dit onderzoek. We kijken vervolgens of en hoe de uitkomsten van dit onderzoek om bijstelling van het beleid vragen.



2 Arbeidsmarkt

Waarom?

Uit diverse landelijke onderzoeken blijkt dat discriminatie bij werving en selectie van sollicitanten vaak voorkomt. In Utrecht is de arbeidsmarkt al jarenlang het terrein waarop inwoners het meest melding maken van discriminatie. Het gaat dan zowel om voorvallen bij werving en selectie, als om voorvallen op de werkvloer zelf. Op de arbeidsmarkt wordt op relatief veel verschillende gronden gediscrimineerd zoals herkomst/huidskleur, beperking, leeftijd, sekse (hieronder valt ook zwangerschapsdiscriminatie), godsdienst en genderidentiteit. Vaak spelen (onbewuste) vooroordelen en stereotypen, op grond van bijvoorbeeld het uiterlijk van mensen, een rol bij de selectie van sollicitanten. Hierdoor wordt niet elk talent benut en is het ook voor werkgevers een gemiste kans om meer diversiteit in hun bedrijf te realiseren.

Ambitie

Alle Utrechters hebben gelijke kansen op de arbeidsmarkt en kunnen werken in een inclusieve werksfeer.

Hoe?

Als gemeente hebben we verschillende rollen bij de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie: normsteller, werkgever, intermediair van arbeid en partner van publieke en private partijen. Deze rollen zetten we gericht in. We zetten in op:

- Het vergroten van inclusie en gelijke kansen op de Utrechtse arbeidsmarkt
- Het bestrijden van (de gevolgen van) discriminatie op de Utrechtse arbeidsmarkt



IN GESPREK MET

Feike ter Wal

EKKO

Kansen voor iedereen

Spannende tijden: na een periode van bezinning vanwege corona is EKKO als cultuurpodium en leeromgeving druk bezig met het opstellen van vacatures voor nieuwe medewerkers en vrijwilligers. En dat is geen eenvoudige zaak, zegt community manager Feike ter Wal. “We willen vooral groepen die minder goed bij EKKO vertegenwoordigd zijn, verwelkomen in ons personeelsbestand.”

EKKO is aanjager bij PACT Utrecht, een netwerk van cultuurmakers dat zoekt naar manieren om diverser en inclusiever te worden. De afgelopen tijd heeft EKKO het eigen personeelsbeleid doorgelicht. Wat bleek: veel mensen worden nog niet bereikt omdat nieuwe vrijwilligers vooral via via binnenkomen. “EKKO is een netwerkorganisatie, die buiten haar bubbels wil treden. Nuance en zorgvuldigheid zijn daarbij erg belangrijk.”

EKKO zet vol in op een koers waarin vooral ruimte is voor impact, eigenaarschap en verbondenheid. “Omdat verschillende perspectieven tot meer kennis, diepgang en betere besluiten leiden, zijn we ook in gesprek met critici. Dat vinden we juist verfrissend.”

Wat?

Het vergroten van inclusie en gelijke kansen op de arbeidsmarkt:

- Wij zijn een van de grootste werkgevers van de stad. Wij willen het goede voorbeeld geven en inzetten op een divers personeelsbestand dat een afspiegeling is van de stad. Hoe we dit willen bereiken staat omschreven in het hoofdstuk 'Voorbeeldrol gemeente'.
- Stages spelen een cruciale rol in het mbo en zijn vaak de eerste opstap naar werk. De gemeente Utrecht heeft het Verwey-Jonker Instituut gevraagd onderzoek te doen naar de aard en omvang van discriminatie op de Utrechtse mbo-stagemarkt. Uit het onderzoek volgen ook aanbevelingen om stagediscriminatie aan te pakken.
  - De komende maanden wordt met behulp van deze aanbevelingen gezamenlijk met de Utrechtse mbo-instituten een aanpak uitgewerkt, met als doel het versterken van een veilig stage- en schoolklimaat.
- In 2019 is de actieagenda Werkbeweging opgesteld om Utrechters met een bijstandsuitkering een stap te laten zetten richting werk. Dit doen we onder andere door discriminatie en vooroordelen te verminderen. We zetten hierbij in op drie groepen: werkzoekenden, werkgevers en onze collega's.

Het bestrijden van (de gevolgen van) discriminatie op de Utrechtse arbeidsmarkt:

- Samen met Art.1 MN is recent een pilot gestart met een aparte meldlijn bij Art.1 MN die Utrechtse werkzoekenden kunnen bellen en whatsappen als zij discriminatie ervaren. Doel is om de meldingsbereidheid te vergroten en meer inzicht te krijgen in de problematiek. De pilot wordt eind 2021 geëvalueerd.
- Slachtoffers van arbeidsmarktdiscriminatie moeten deskundige ondersteuning kunnen krijgen. We inventariseren of we voldoende trainingsaanbod hebben rondom weerbaarheid, dat werkzoekenden handvatten biedt hoe met discriminatie om te gaan.
- Sterker uitdragen van de norm dat arbeidsmarktdiscriminatie geen plek heeft op de Utrechtse arbeidsmarkt, mede via:
  - Het bespreekbaar maken van arbeidsdiscriminatie met werkgevers. Hiervoor organiseren we medio 2021 een expertmeeting om te verkennen hoe we elkaar kunnen versterken in de aanpak van arbeidsdiscriminatie en het realiseren van gelijke kansen.
  - Dialoogsessies met werkmatchers (begeleiders van werkzoekenden) en bedrijfsadviseurs (voor werkgevers) om hen bewust te maken van eigen vooroordelen.
  - Training voor werkmatchers en bedrijfsadviseurs met het doel om discriminatie te leren herkennen, werkzoekenden te begeleiden en meldingen bespreekbaar te maken met werkgevers. Ook onderzoeken we hoe deze handvatten kunnen worden geborgd in de organisatie.
- De gemeente werkt niet samen met bedrijven die aantoonbaar discrimineren. Zie ook het hoofdstuk 'Voorbeeldrol gemeente'.

Nieuwe wet(svoorstellen)

Het aantal bedrijven dat zich inzet op diversiteit en inclusie neemt toe, maar de kritische massa is nog niet bereikt. De volgende nieuwe wet(svoorstellen) hebben invloed op de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en geven extra aanleiding om het gesprek met werkgevers in de stad aan te gaan:

- Het wetsvoorstel 'Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie' (controversieel verklaard) verplicht bedrijven en organisaties (inclusief intermediairs) beleid op te stellen om arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie te voorkomen. De Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) krijgt de bevoegdheid om sancties op te leggen aan werkgevers of intermediairs die de verplichtingen uit het wetsvoorstel niet nakomen.
- Met de nieuwe wet inburgering krijgen gemeenten vanaf 1 januari 2022 de regie op inburgering. Het doel van het nieuwe inburgeringsstelsel is dat inburgeraars snel en volwaardig mee kunnen doen in de maatschappij. (Betaald) werk en participatie spelen daarin een centrale rol.

PACT

Medio 2021 organiseren we een expertmeeting om te verkennen hoe Utrechtse werkgevers elkaar kunnen versterken in de aanpak van arbeidsdiscriminatie en het realiseren van gelijke kansen. De expertmeeting is een eerste stap in een gezamenlijke aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Aan de hand van de uitkomsten van de expertmeeting bekijken we hoe we elkaar kunnen versterken, en wat daarvoor nodig is (inclusief financiële consequenties).



3 Woningmarkt

Waarom?

In 2018 verzocht de gemeenteraad via motie ‘aanpak discriminatie op woningmarkt’ inzicht te geven in discriminatie op de Utrechtse woningmarkt en hierover structureel te rapporteren. Dit heeft geleid tot grondige onderzoeken waarin herhaaldelijk is aangetoond dat er sprake is van discriminatie op de Utrechtse particuliere woningmarkt op grond van etniciteit, seksuele voorkeur en fysieke beperking. We zetten ons in om woningmarktdiscriminatie aan te pakken en terug te dringen.

Ambitie

Een inclusieve woningmarkt met gelijke kansen voor iedereen.

Hoe?

We richten ons zowel op het voorkomen als het bestrijden van discriminatie op de particuliere woningmarkt. Samen met onze partners voeren we acties uit die zich richten op:

- Voorlichting, bewustwording en professionalisering
- Transparanter en objectiever wervings- en selectieproces van kandidaat-huurders
- Toezicht, handhaving en waar nodig bestraffing

Een aantal van deze acties kunnen we als gemeente zelf direct uitvoeren. Een aantal acties vragen echter om een actieve regierol van zowel de brancheorganisaties NVM en VastgoedBelang als het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK).

Daarnaast verkennen SHH en BoKS in hoeverre er sprake is van kansenongelijkheid bij het systeem van hospiteren bij studentenhuisvesting. We nemen kennis van de uitkomsten van dit onderzoek en bekijken welke acties daaruit voort komen.



IN GESPREK MET

Kees Vlaanderen

NEDERLANDSE VERENIGING VAN MAKELAARS (NVM)

Vergunning helpt

Op de particuliere huurwoningmarkt in Utrecht blijft discriminatie, onder meer op grond van etniciteit, seksuele voorkeur en fysieke beperking, een hardnekkig probleem. Uit onderzoek blijkt dat makelaars ook vaak bereid zijn om mee te werken aan discriminerende verzoeken. “Discriminatie kán en mag niet,” zegt Kees Vlaanderen, senior beleidsadviseur bij de Nederlandse Vereniging van Makelaars. “Het zou mogelijk moeten zijn om een makelaar die discrimineert het werk onmogelijk te maken.”

De invloed van de NVM op de huurmarkt is beperkt: slechts dertig procent van de makelaars is bij de belangenorganisatie aangesloten. Wanneer de NVM besluit tot royeren, kan de verhuurbemiddelaar eenvoudig ‘overstappen’ naar de ongeorganiseerde meerderheid.

Utrecht gaat in gesprek met het Rijk over het invoeren van een vergunning die voor alle verhuurbemiddelaars in Nederland zou moeten gelden. Samenwerkingspartners als de NVM vinden dat een prima idee. “Wanneer iemand zich dan niet aan de regels houdt, heb je een wapen in handen en kan iemand wel tot stoppen worden gedwongen.”

Wat?

Voorlichting, bewustwording en professionalisering:

- We bevorderen de samenwerking tussen brancheverenigingen en partijen zoals Art.1 MN die kunnen adviseren en ondersteunen bij het ontwikkelen van materiaal en het opstellen of aanscherpen van een gedragscode of (verplicht) antidiscriminatiebeleid.
- We pleiten bij brancheverenigingen voor het ontwikkelen en geven van trainingen, voorlichting en informatie over het voorkomen en bestrijden van discriminatie voor brancheleden.
- In 2022 starten we met een onafhankelijk onderzoek naar de werking van onze acties en die van onze partners met betrekking tot voorlichting, bewustwording en professionalisering: werken deze zoals bedoeld, waar zitten knelpunten en hoe kunnen deze worden opgelost?

Transparanter en objectiever wervings- en selectieproces:

- We pleiten voor het verkennen en realiseren van een objectiever werving- en selectieproces. Zie het pact voor een nadere uitleg.

Toezicht, handhaving en waar nodig bestraffing:

- We pleiten voor het invoeren van een voor het invoeren van een landelijke bemiddelingsvergunning.
- We pleiten voor een registratieplicht die gekoppeld is aan de bemiddelings-vergunning.
- In 2021 starten wij in samenwerking met Art.1 MN met het uitvoeren van periodieke correspondentietesten (hierbij reageren twee personen die bijvoorbeeld verschillen in etnische afkomst op een advertentie van een verhuurder) met als doelen:
  - monitoring van de mate waarop discriminatie op de woningmarkt voorkomt;
  - een afschrikeffect om discriminatie te verminderen.
- We zetten samen met Art.1 MN in op het vergroten van de vindbaarheid van het meldpunt waar mensen misstanden op de woningmarkt kunnen melden.
- We verkennen of Art.1 MN of de brancheorganisaties een rol kunnen spelen bij actieve ‘faming’: het in de schijnwerpers zetten van partijen op de woningmarkt die een goed voorbeeld zijn met hun discriminatieaanpak. Anderzijds kan ook aan ‘naming en shaming’ worden gedaan. Het College voor de rechten van de Mens publiceert bijvoorbeeld namen van verweerders en de uitspraken op hun website. Als gemeente kunnen we verwijzen we naar deze website.

PACT

Pactpartners: Art.1 MN, VastgoedBelang, NVM, ministerie van BZK en andere gemeenten.

Samen met onze partners zetten wij in op de volgende acties:

Voorlichting, bewustwording en professionalisering:

- Het Ministerie van BZK ontwikkelt in samenwerking met branche en andere gemeenten (waaronder Utrecht) voorlichtingsmateriaal voor huurders en verhuurders waarin op toegankelijke wijze de rechten en plichten van alle partijen worden beschreven en waarin samenhang wordt gebracht in de vereisten vanuit verschillende wet- en regelgeving.

Transparanter en objectiever wervings- en selectieproces:

- Het Ministerie van BZK, gemeenten (waaronder Utrecht) en antidiscriminatievoorzieningen zijn bezig met het verkennen en realiseren van een objectiever werving- en selectieproces. Dit kan op twee manieren:
  - via een landelijk gestandaardiseerd systeem;
  - via de individuele verhuurders en bemiddelaars die hun proces standaardiseren (bij voorkeur vanuit de brancheorganisaties).

Toezicht, handhaving en waar nodig bestraffing:

- Het Ministerie van BZK neem initiatief voor een verkenning van een verhuurdersvergunning en onderzoekt of discriminatiebestrijding hier een onderdeel van kan zijn. Andere gemeenten (waaronder Utrecht) sluiten hierbij aan.
- Het Ministerie van BZK zet zich, in samenwerking met de branche, gemeenten (waaronder Utrecht) en antidiscriminatievoorzieningen in voor een goed systeem van toezicht, handhaving en sanctionering in de vergunning(en).
- Art.1 MN versterkt in opdracht van de gemeente Utrecht de samenwerking met het College voor de Rechten van de Mens op het gebied van ondersteuning van mensen die discriminatie melden bij Art.1 MN in de vervolgroute.



4 Onderwijs

Waarom?

Het is belangrijk dat leerlingen zich prettig en gehoord voelen in de klas. Leerlingen die een veilig schoolklimaat ervaren gaan met meer plezier naar school en kunnen zich beter motiveren om te leren. Uit een recent rapport van het SCP is gebleken dat de ervaren discriminatie in het onderwijs in Nederland is toegenomen. De gemeente Utrecht wil samen met partners in de stad, waaronder de scholen, discriminatie tegengaan en toewerken naar inclusief onderwijs met gelijke kansen voor ieder kind. Uit de stadsgesprekken is gebleken dat het bespreekbaar maken van discriminatie op school als belangrijk onderdeel wordt gezien om het bewustzijn te vergroten én om discriminatie aan te pakken.

Ambitie

Inclusief onderwijs waarin ieder kind gelijke kansen heeft en zich welkom en gehoord voelt.

Hoe?

Binnen het onderwijs zijn het de schoolbesturen die verantwoordelijkheid en zeggenschap hebben over de bedrijfsvoering en de inhoud van het onderwijs. Om inclusief onderwijs te bevorderen is het belangrijk dat zij het onderwerp discriminatie op de agenda zetten en houden, wetende dat er al veel wordt gevraagd van scholen.

We zetten samen met onze partners in op:

- Gelijke kansen en behandeling voor ieder kind
- Bespreekbaar maken van het thema discriminatie op scholen
- Aanpakken van stagediscriminatie
- Stimuleren van ontmoeting van ouders en kinderen met verschillende achtergronden

IN GESPREK MET

Bonnette Buijing en Dennis de Vries

LUKASSCHOOL EN STICHTING VREEDZAAM

Spelenderwijs leren

Totaal verschillende leerlingen die elkaar spelenderwijs ontmoeten en leren kennen krijgen meer begrip voor elkaar. Bonnette Buijing, docent aan de Lukasschool in Kanaleneiland, weet dat uit ervaring. Groep 7 van haar school, bijna allemaal kinderen met een migratieachtergrond, maakte - vanwege corona - online kennis met leerlingen van een basisschool in Leidsche Rijn. “Het is mooi om de verschillen te zien en dat die geen invloed hebben op leuk met elkaar omgaan. De kinderen vonden het spannend en fantastisch.”

De Lukasschool is een Vreedzame School en uitwisseling is daar een belangrijk onderdeel van. “Hoe jonger je kinderen in aanraking laat komen met anderen, hoe beter het is voor een preventieve aanpak van discriminatie,” zegt directeur Dennis de Vries van Stichting Vreedzaam. “We laten scholen op uiteenlopende manieren nadenken over hun pedagogische rol. Ook in de lessen zelf kunnen ze aandacht besteden aan het leren waarderen van verschillen, of het nou om uiterlijk of om gedachten gaat. Diversiteit is rijkdom.”

Wat?

Gelijke kansen en behandeling voor ieder kind:

- Uit onderzoek is gebleken dat leerlingen met ouders met een lager opleidingsniveau vaker een lager advies krijgen dan leerlingen met ouders met een hoger opleidingsniveau, ook als deze leerlingen dezelfde cito eindscores hebben. Dit wordt onderadvisering genoemd. Vanuit de Gelijke Kansen Alliantie (GKA) wordt er aan een stedelijke aanpak gewerkt om te zorgen dat leerlingen op een passend niveau terechtkomen.

Bespreekbaar maken van het thema discriminatie op scholen:

- Wij gaan in gesprek gaan met schoolbesturen over discriminatie en inventariseren bij schoolbesturen wat zij zelf al doen rondom het thema discriminatie. Is het bijvoorbeeld een onderwerp wat structureel wordt besproken of alleen incidenteel. Daarnaast bekijken we of leerkrachten genoeg handvatten hebben om het gesprek met leerlingen aan te gaan. Op deze manier wordt duidelijk waar wat nodig is en wat de gemeente kan betekenen om discriminatie in de klas bespreekbaar te maken.
- Verschillende organisaties zoals Art.1 MN, COC MN en Theater AanZ geven voorlichting op scholen over discriminatie, vooroordelen en ook specifiek seksuele- en genderdiversiteit. Met als doel het bespreekbaar maken van deze onderwerpen in de klas en bewustwording.
  - Samen met de partners kijken we hoe het bereik van scholen vergroot kan worden.
  - We werken samen met de provincie Utrecht, gemeente Amersfoort en COC MN aan een website met een overzicht van aanbieders van voorlichtingen omtrent seksuele- en genderdiversiteit.
  - We verkennen of deze website breder kan worden getrokken naar voorlichtingen over diversiteit, vooroordelen en discriminatie in het algemeen.
- De Vreedzame school is een methodiek waar de klas wordt gezien als leefgemeenschap. Kinderen leren op een goede manier conflicten op te lossen en verschillen te overbruggen. Zij ontwikkelen sociale competenties en worden opgeleid tot democratische burgers. In Utrecht is het grootste gedeelte van de basisscholen Vreedzaam. Vreedzaam heeft ook speciale programma's ontwikkeld voor het voorgezet onderwijs, zodat er verder gebouwd kan worden op de competenties die zijn ontwikkeld in het primaire onderwijs. Tot op heden zijn hierbij twee middelbare scholen aangesloten of daarmee bezig. Ons doel is om Vreedzaam uit te breiden naar meer middelbare scholen zodat de opgebouwde kennis over de verschillende thema's niet stopt bij de overgang naar de middelbare school.
- Samen met de gemeenten Amsterdam, Rotterdam en Den haag pleiten wij voor aandacht voor de thema's slavernijverleden, kolonialisme en migratieschiedenis. Deze thema's vallen binnen de wettelijke versterking rondom het burgerschapsonderwijs, dat bij het Rijk is belegd. Kennis-overdracht rondom discriminatie en racisme is een van de bouwstenen om sociale cohesie en acceptatie te realiseren en vooroordelen weg te nemen. Ook historisch besef draagt hieraan bij.

Het aanpakken van stagediscriminatie:

- Het Verwey-Jonker Instituut heeft in opdracht van de gemeente Utrecht en de Utrechtse mbo-instellingen onderzoek gedaan naar mbo stagediscriminatie in Utrecht. Zie ook het hoofdstuk 'Arbeidsmarkt'.



PACT

Pact partners: St. Vreedzaam en Universiteit Utrecht

Samen met onze partners zetten wij in op het stimuleren van ontmoetingen tussen leerlingen en ouders met verschillende achtergronden:

- Vriendschapsscholen: uit onderzoek van de Inspectie van het onderwijs blijkt dat segregatie in het onderwijs op basis van sociaaleconomische status toeneemt. Ondanks dat dit afgelopen jaar niet is toegenomen is de onderwijssegregatie nog steeds hoog. Dit betekent dat leerlingen met verschillende achtergronden elkaar minder tegenkomen. Het doel van dit project is dat deze leerlingen elkaar wel ontmoeten en samenwerken op school. De ontmoetingen vinden plaats door kinderen van twee scholen, die op basis van hun sociaal economische status en/of etniciteit verschillen met elkaar uit te wisselen. De kinderen kunnen samen gymles volgen, een activiteit organiseren of een vak als filosofie samen volgen. Het is belangrijk dat er sprake is van een gelijkwaardige uitwisseling die plaatsvindt op structurele basis. We ontwikkelen samen met St. Vreedzaam en de Universiteit Utrecht een plan van aanpak. Vervolgens richten we ons op de aansluiting met scholen.
- Bijeenkomsten voor ouders: uit de gesprekken met de partners is gebleken dat ouders op school met verschillende achtergronden soms weinig contact met elkaar hebben en elkaar minder goed begrijpen. Het doel van dit project is om ouders meer met elkaar in contact te brengen en verschillen te overbruggen door op structurele basis bijeenkomsten voor ouders te organiseren. De bijeenkomsten kunnen helpen bij het vergroten van wederzijds begrip en het wegnemen van vooroordelen over elkaar doordat de focus ligt op de overeenkomsten, zoals het kind. Het kan gaan om ouders van dezelfde school, of om ouders van de vriendschapsscholen die ook een connectie met elkaar hebben gemaakt.



5 Publieke ruimte en openbare orde

Waarom?

Discriminatie leidt tot een minder veilige en leefbare stad. Utrechters die discriminatie ervaren, ervaren dit het vaakst op straat (Utrecht Monitor 2019). Dit kan er voor zorgen dat mensen zich aanpassen. Denk bijvoorbeeld aan homostellen die niet hand in hand durven te lopen. Of gelovigen die in de publieke ruimte niet meer hun religieuze identiteit laten zien. Het belemmert mensen om te gaan en staan waar en wanneer ze willen. Daarnaast blijkt uit de stadsgesprekken dat Utrechters niet altijd goede ervaringen hebben met politie en boa's (buitengewoon opsporingsambtenaar) op straat. Er is bezorgdheid en wantrouwen over de houding van handhaving in de openbare ruimte. Deels komt dat door wat ze zelf meemaken en deels door verhalen van anderen.

Ambitie

Iedere Utrechter kan zichzelf zijn en voelt zich veilig in de publieke ruimte.

Hoe?

Samen met onze partners pakken we een actieve rol in het tegengaan van discriminatie in de publieke ruimte door het vergroten van inzicht in de problematiek, bewustwording, monitoring, controleren en sanctioneren en perspectief bieden. Hierbij hebben we specifiek aandacht voor de volgende vier thema's:

- Nachthoreca
- Straatintimidatie
- Professioneel controleren
- Ondersteuning kwetsbare personen (met een persoonsgebonden aanpak)



IN GESPREK MET

Frans Dupon

GEMEENTE UTRECHT

De grenzen bewaken

De handhavers van de gemeente (boa's) horen en zien veel op straat. Dat varieert van 'Hé moppie' tot mensen die elkaar allerlei verwensingen naar het hoofd slingeren, bijvoorbeeld vanwege de huidskleur of geaardheid. "Als we discriminerende uitingen horen, gaan we zeker het gesprek aan," zegt assistent-teamleider en opsporingsambtenaar Frans Dupon. "Er zijn grenzen en het is belangrijk dat uit te stralen, mensen het gevoel te geven dat ze er niet alleen voor staan."

De handhavers zelf zijn eveneens geregeld slachtoffer van discriminerende opmerkingen, zeker tijdens de coronacrisis waarin de lontjes korter zijn dan gemiddeld. En mede omdat er veel collega's van verschillende etniciteit werken bij Toezicht en Handhaving. Een 'bejegeningsprotocol' geeft een leidraad hoe de collega's daarop kunnen reageren. "We laten ons niet beledigen. We geven onze grens aan door eerst een duidelijke waarschuwing te geven. Zo geven we iemand de mogelijkheid om tot inkeer te komen. Wanneer iemand na een waarschuwing of vordering niet stopt, dan kunnen we overgaan tot aanhouden. De persoon wordt dan voorgeleid aan de hulpofficier van justitie en die bepaalt dan het vervolg."

Het is voor de handhavers niet altijd makkelijk beledigingen van zich af te laten glijden. "Ik vertel steeds dat ze zich niet moeten laten verleiden tot uitspraken die in dezelfde sfeer liggen als wat ze te horen krijgen. We zijn professionals en moeten altijd proberen objectief te blijven."

Wat?

Nachthoreca

Uitgaan in Utrecht moet voor iedereen leuk en veilig zijn. Samen met Koninklijke Horeca Nederland (afdeling Utrecht), politie en Art.1 MN nemen wij deel aan het Panel Deurbeleid. Het Panel Deurbeleid is onderdeel van het Convenant Veilig Uitgaan. Dit Panel is er voor alle aangesloten horecaondernemers met een portier in het centrum van de stad Utrecht én voor het uitgaanspubliek. Het Panel kan individuele horecaondernemers adviseren over hun deurbeleid en onderzoekt meldingen van vermeende onterechte weigeringen bij de (nacht)horeca in Utrecht. Bij zulke meldingen zorgt het Panel voor een bemiddelingsgesprek tussen ondernemers en melders. Er komen de laatste jaren beperkt meldingen binnen bij het Panel, wat niet hoeft te betekenen dat er geen discriminatie plaatsvindt. Het is daarom belangrijk om meer zicht te krijgen op het probleem van horecadiscriminatie in Utrecht.

Meer inzicht in de aard en omvang van discriminatie in de nachthoreca:

- Aan het driejaarlijkse veiligheidsbelevingsonderzoek onder uitgaanspubliek en ondernemers van nachthorecazaken voegen we vragen toe over de ervaren discriminatie in de uitgaansnachten in de Utrechtse binnenstad. Dit onderzoek vindt in 2022 plaats. We organiseren vervolgens samen met Art.1 MN, Koninklijke Horeca Nederland, de politie en uitgaanspubliek een bijeenkomst om de uitkomsten te bespreken en indien nodig een plan van aanpak te ontwikkelen.
- We evalueren het Panel Deurbeleid om te kijken of het Panel op de huidige manier voldoende overzicht heeft op wat er speelt op het gebied van weigeringen aan de deur bij nachthoreca. Indien nodig richten we het Panel anders in.

Straatintimidatie

Straatintimidatie is ongewenst gedrag (verbaal, non-verbaal en fysiek) tegen individuen en/of groepen in de openbare ruimte. De persoon die te maken heeft met straatintimidatie, krijgt hierdoor een angstig of onveilig gevoel en wordt beperkt in het doen en laten. In 2020 is een verkennend onderzoek uitgevoerd om meer inzicht te krijgen in het probleem van straatintimidatie in Utrecht. Het onderzoek benadrukt dat straatintimidatie in Utrecht een probleem is dat serieus genomen moet worden.

Het terugdringen van straatintimidatie in Utrecht onder alle bewoners, in het bijzonder meisjes, vrouwen en LHBTI+:

- Medio 2021 ontvangt de gemeenteraad informatie over de stand van zaken van de aanpak van straatintimidatie. De nadruk in de aanpak ligt op preventie: het zoveel mogelijk voorkomen van straatintimidatie door ons te richten op mogelijke slachtoffers en daders, toezicht, weerbaarheid (jezelf verdedigen) en een veilige inrichting van de openbare ruimte.

Professioneel controleren

Boa's hebben een voorbeeldrol. Onze boa's zijn een goede afspiegeling van de Utrechtse samenleving. Wel is meer aandacht nodig voor bewustwording en evaluatie.

Bewustwording vergroten:

- Tijdens de opleiding en loopbaan van de boa's is aandacht voor discriminatie (op alle gronden) door het geven van trainingen over omgangsvormen, genderdiversiteit en racisme. We laten een e-learning ontwikkelen die een vast onderdeel wordt van het opleidingspakket van de boa's. Deze e-learning heeft als doel om de bewustwording en het professioneel handelen te vergroten.
- Wij blijven trainen en oefenen op het professioneel controleren in de praktijk.
- Momenteel werken we mee aan het onderzoek naar institutioneel racisme. Zie hiervoor het hoofdstuk Voorbeeldrol gemeente. Hierin onderzoeken we onder andere in hoeverre er sprake is van institutioneel racisme bij de handhaving van de Algemene Plaatselijke verordening (APV). Het onderzoek is lerend ingestoken. In het najaar van 2021 verwachten we de resultaten van het onderzoek inclusief aanbevelingen en handreikingen voor dit onderdeel van het gemeentelijk beleid, en ook breed voor de hele gemeentelijke organisatie.

Monitoring en evaluatie van (afhandeling van) meldingen en klachten van discriminatie:

- Inwoners die een klacht hebben over de boa's kunnen een klacht indienen bij de gemeente. Een klachtencoördinator van de gemeente onderzoekt de klacht en neemt eventuele noodzakelijke acties.
- We gaan systematisch de meldingen van discriminatie in kaart brengen en evalueren. Naar aanleiding van de evaluatie kijken we wat er in de aanpak bijgestuurd moet worden.
- Verder kijken we kritisch naar de afhandeling van klachten van discriminatie van zowel burgers als boa's. We sturen indien nodig aan op verbeteringen van de klachtenafhandeling.

Ondersteuning kwetsbare personen

We pakken een actievere rol op bij de aanpak van polarisatie en radicalisering. Bij uitingen of gevoelens van discriminatie bij daders en personen die zorgelijk gedrag vertonen, kiezen we voor persoonsgerichte aanpakken.

Kwetsbare personen (met een persoonsgerichte aanpak) ondersteunen en uitzicht bieden:

- Bij de persoonsgerichte aanpak bij kwetsbare personen bieden we persoonlijke handvatten hoe om te gaan met discriminatie en (gevoel van) kansenongelijkheid. Dit doen wij ook via bewustwordingsprojecten in het onderwijs en in de begeleiding naar werk en stages.

PACT

Pactpartners: Politie Utrecht en het Openbaar Ministerie

Samen met onze partners zetten wij in op de volgende acties:

Bewustwording vergroten:

- De politie heeft meer aandacht voor antidiscriminatie. Politie Utrecht is aangesloten bij het landelijk actieprogramma Politie voor Iedereen. Er zijn taakaccenthouders (medewerkers die expert zijn op een bepaald thema en als vraagbaak optreden voor collega's en inwoners) aangenomen met kennis en ervaring met discriminatie, (strafbare) feiten, aangifte, proces en vervolg.
- Antidiscriminatie is en blijft een structureel onderwerp op de gespreksagenda's met de samenwerkende veiligheidspartners, zoals politie en het Openbaar Ministerie.

Monitoring meldingen en klachten van discriminatie:

- De politie heeft een 'professioneel controleren App' waar mensen laagdrempelig klachten kunnen indienen.

Controleren en sanctioneren:

- We willen samen met onze eigen boa's en samenwerkende veiligheidspartners meer inzetten op controleren en sanctioneren van discriminatie in de publieke ruimte. Daarnaast zetten we stappen om meer verbinding te maken met (kwetsbare) risicopersonen en -groepen om polarisatie tegen te gaan. We werken gezamenlijk aan een plan van aanpak dat zich richt op zowel daders als slachtoffers (2022).





6 Sport

Waarom?

Sporten moet leuk veilig, eerlijk en zorgeloos zijn. Plezier in sport is de basis voor een leven lang sporten. Sinds 2011 zetten Nederlandse sportverenigingen, sportbonden, sportkoepels en overheid zich gezamenlijk in voor een veilig sportklimaat. Sinds 2018 gebeurt dit onder de noemer positieve sportcultuur.

Uit het jaarlijks aantal meldingen van discriminatie blijkt dat een positieve sportcultuur nog niet overal is behaald. Ook uit onderzoek van het Mulier Instituut naar inclusie van Nederlanders met een migratieachtergrond bij Utrechtse voetbalclubs blijkt dat de bespreekbaarheid van discriminatie nog niet vanzelfsprekend is. Inzet op het vergroten van bewustwording en reflectie ten aanzien van vooroordelen en discriminatie is nodig. Daarnaast blijkt uit de stadsgesprekken met inwoners en organisaties uit Utrecht dat het belangrijk is dat sportaanbieders hun inzet met betrekking tot het tegengaan van discriminatie zichtbaarder maken.

Ambitie

Utrechtse sportaanbieders hebben een positieve sportcultuur: een veilige omgeving waar plezier en ontwikkeling centraal staan, waar iedereen welkom is en zorg draagt voor elkaar.

Hoe?

Het bereiken van een positieve sportcultuur is een gezamenlijke opgave, waaraan de gemeente Utrecht haar bijdrage wil leveren. Dat doen we als partner, opdrachtgever aan SportUtrecht en subsidieverstrekker, maar vooral in samenwerking met SportUtrecht en andere relevante partners. Gezamenlijk voeren we acties uit die zich richten op:

- Het bespreekbaar maken van discriminatie bij sportaanbieders
- Zichtbaar maken wat er gebeurt om een positieve sportcultuur te realiseren

Onze eerste focus ligt op voetbal. Voetbal is de grootste sport in georganiseerd verband Utrecht. De kennis die we opdoen binnen het voetbal nemen we mee in het vervolg richting de andere sporten.



IN GESPREK MET

Robert Junier

FC UTRECHT

Zij aan Zij

Supporters van FC Utrecht leven mee met hun club, in goede en slechte tijden. Maar soms voelen bezoekers van wedstrijden zich minder op hun gemak, bijvoorbeeld wanneer *joden* en *homo's* het in spreekkoren moeten ontgelden. “Via ons project Zij aan Zij zijn we hard aan de slag gegaan om daar iets aan te doen,” zegt manager supporterszaken en participatie Robert Junier.

De eerste stap was Zij aan Zij tegen antisemitisme: een workshop voor ‘loslippige’ supporters, die onder andere een bezoek brengen aan het Joods Monument bij het Spoorwegmuseum en in gesprek gaan met een trotse Bunniksider wiens joodse opa in de Tweede Oorlog werd omgebracht. “We merken dat deze aanpak werkt: het bewustzijn bij supporters groeit en deelnemers veranderen hun gedrag. Daarmee zetten we een stap naar een positievere sfeer in het stadion waarin iedereen zich veilig voelt.”

Het succes inspireerde de club tot het uitbreiden van de aanpak. Een campagne tegen spreekkoren waarin kanker als scheldwoord wordt gebruikt is bijna gereed. “En vanaf komend schooljaar gaan we Utrechtse scholen bezoeken om bewustwording te stimuleren.”



Wat?

De gemeente gaat organisaties bij elkaar brengen en hen stimuleren om in te zetten op het tegengaan van discriminatie.

Het bespreekbaar maken van discriminatie bij sportaanbieders:

- We stimuleren samenwerkingen op dit gebied en ondersteunen sportaanbieders die met dit thema aan de slag gaan met een subsidie voor bijvoorbeeld scholing of het opstellen en bekendmaken van gedrag- en omgangsregels.
- Positieve sportcultuur is één van de opgaven van SportUtrecht voor de komende jaren. SportUtrecht zet in op het omgaan met diversiteit bij sportaanbieders. Bijvoorbeeld door op te halen welke kansen en uitdagingen sportaanbieders zien en ervaren omtrent diversiteit en door met sportaanbieders in gesprek te gaan over (on)bewuste mechanismes van sociale in- en uitsluiting.
- We zetten de aanpak positieve sportcultuur uit het Utrechts Sportakkoord voort. Via het netwerk positieve sportcultuur blijven we inzetten op een pedagogisch-didactisch klimaat waarin iedereen veilig, zorgeloos en met plezier kan sporten.

Zichtbaar maken wat er gebeurt en welke inzet wordt gepleegd:

- We communiceren samen met SportUtrecht over de activiteiten die georganiseerd worden voor het bereiken van een positieve sportcultuur.
- Samen met KNVB, Art.1 MN en SportUtrecht bepalen we hoe inzichtelijk wordt gemaakt wat er met de meldingen van discriminatie is gedaan en welk resultaat het heeft opgeleverd.
- Als er discriminatie voorkomt of er vermoedens van discriminatie zijn zullen de KNVB, SportUtrecht en de gemeente contact opnemen met de sportvereniging en afhankelijk van het voorval besluiten tot voorlichting, waarschuwen of sanctioneren.

PACT

Pactpartners: KNVB, SportUtrecht, FC Utrecht en Art.1 MN.

Samen met onze partners zetten wij in op het bespreekbaar maken van discriminatie:
We richten ons daarbij op verschillende betrokkenen binnen de sportverenigingen zoals bestuurders, sporters, vrijwilligers, ouders en supporters. Door de verschillende groepen te betrekken heeft het bespreekbaar maken een grotere kans van slagen.

- Art.1 MN zet in op een gedragsverandering van alle betrokkenen bij een club door middel van communicatietools die zich met name richten op omgangsvormen.
- KNVB zet de aanpak 'Ons voetbal is van iedereen', die zich richt op het voorkomen, signaleren en sanctioneren van discriminatie, voort en informeert verenigingen over de bijbehorende ondersteuningsmogelijkheden.
- KNVB zet procesbegeleiders in bij geïnteresseerde voetbalverenigingen. De procesbegeleiders helpen verenigingen op diverse manieren om antidiscriminatie onderdeel te laten worden van het beleid, op een manier die bij de vereniging past.
- SportUtrecht en de KNVB organiseren samen netwerkbijeenkomsten voor alle Utrechtse voetbalclubs. Bij de eerstvolgende bijeenkomst zal de aanpak 'Ons voetbal is van iedereen' centraal staan. De sportclubadviseurs zullen voor en na de bijeenkomst de verenigingen individueel stimuleren om gebruik te maken van de geboden ondersteuning.
- Er worden verbindingen gelegd tussen netwerkbijeenkomsten in de stad en RAC-clubs (Regionale Amateur Clubs) van FC Utrecht in samenwerking met de coaches van FC Utrecht om ervaringen omtrent het omgaan met diversiteit uit te wisselen.
- SportUtrecht vertaalt de landelijke campagne "Blijf je stil of praat je er over" naar de Utrechtse situatie. De campagne zal in het najaar 2021 in heel Utrecht gevoerd worden;
- SportUtrecht organiseert bijeenkomsten en trainingen over het bevorderen van een positieve sportcultuur waarbij ook aandacht is voor discriminatie;
- FC Utrecht en Jongerenwerk Utrecht continueren het project 'Zij aan Zij'. Dit is een project waarmee ze bewustwording bij supporters proberen te creëren over onder meer respect en tegen discriminerend gedrag. Dit werkt in het stadion en willen ze nu ook naar de wijken en scholen brengen.
- FC Utrecht zet vertrouwenscontactpersonen van de club in om good practices te delen met amateurverenigingen.

De partners maken de komende tijd de inzet zichtbaarder:
- De bekendheid van Art.1 MN als algemeen discriminatiemeldpunt te verhogen in de sport. Meldingen geven inzicht in waar welke voorvallen plaatsvinden. Hierdoor kan discriminatie gerichter worden aangepakt.
- De KNVB heeft een app ontwikkeld waar incidenten die te maken hebben met discriminatie en racisme in het voetbal kunnen worden gemeld. De bond promoot de app tegen ongewenste incidenten in het voetbal. Zo krijgt de KNVB meer zicht op incidenten en kan er beter bepaald worden waar en welke acties er nodig zijn. De KNVB en Art.1 MN houden nauw contact over meldingen.
- SportUtrecht ondersteunt clubs die met het thema discriminatie aan de slag willen door middel van sportclubadvies, bijeenkomsten, een toolbox et cetera;
- FC Utrecht gaat samen met Art.1 MN en SportUtrecht het onderwerp onder de aandacht brengen bij voetbalverenigingen, in de wijken en op de scholen. Dit kan onder andere met rolmodellen en via het 'Zij aan Zij'-project.

De meldpunten en de campagne zullen een bredere bekendheid krijgen en daarmee alle sporten bereiken. Dit is het begin om ook de positieve sportcultuur bij alle sporten te stimuleren. Sportaanbieders die met het onderwerp aan de slag willen krijgen ondersteuning van SportUtrecht.



7 Vrijheid van levensbeschouwing

Waarom?

Utrecht kent meer dan 170 nationaliteiten en/of etniciteiten. Uit onderzoek blijkt dat het niet altijd vanzelfsprekend is dat mensen in vrijheid en zonder gediscrimineerd te worden hun godsdienst of levensbeschouwing kunnen praktiseren. Uit landelijke cijfers blijkt dat antisemitisme groeit en uit een Utrechts onderzoek naar ervaren islamofobie (2020) blijkt dat 72% van de moslims te maken heeft gehad met discriminatie op grond van hun geloof. Daarnaast horen we in gesprekken met onze samenwerkingspartners en bewoners dat er zowel binnen als tussen geloofsgemeenschappen begrip voor elkaar soms ontbreekt.

Ambitie

Alle Utrechters kunnen hun godsdienst of levensovertuiging, individueel of in gemeenschap met anderen, vrij praktiseren.

Hoe?

Een levensbeschouwing bepaalt voor een groot deel hoe iemand in de samenleving staat en met anderen samen wenst te leven. Als gemeente gaan we samen met de pactondertekenaars:

- Dialoog en ontmoeting stimuleren: ontmoeting is een belangrijk instrument om wederzijds begrip en respect te vergroten en zo discriminatie tegen te gaan.
- Plan van aanpak maken: we ontwikkelen eind 2021 samen met onze pactpartners een plan van aanpak aan de hand van aanbevelingen en behoeften vanuit de stad. Hierin staan acties die we vanuit de gemeente starten en acties die we gezamenlijk met de pactpartners oppakken.

Wat?

Stimuleren van dialoog en ontmoeting:

- We subsidiëren verschillende initiatieven uit de stad gericht op ontmoeting en dialoog tussen verschillende geloofsovertuigingen en levensbeschouwingen.
- Twee keer per jaar faciliteren wij netwerkbijeenkomsten tussen verschillende religies en levensbeschouwingen. Wij sluiten als gemeente bestuurlijk aan bij deze bijeenkomsten.



IN GESPREK MET

Jan Durk Tuinier

STICHTING VREDESEDUCATIE

Stad zonder muren

De Stichting Vredeseducatie is een van de organisaties die samen met andere partners een pact vormen om vrijheid van levensbeschouwing te vergroten. De partners praten onder meer over mogelijke acties. Jan Durk Tuinier van de Stichting Vredeseducatie pleit voor het verbinden van alle levensbeschouwingen met Sint Maarten, de beschermheilige van de stad. “De essentie van Sint Maarten is solidariteit, delen, en dat element zit in alle religies: in de ramadan en de diakonie, bij hindoes en humanisten. Het zou mooi zijn wanneer we die gemeenschappelijkheid kunnen laten zien.” Het Utrechtse Sint Maartensberaad vertaalt het gedachtegoed van de schutspatroon al naar maatschappelijke en culturele doelen. We kunnen niet zonder verbinding, het gaat niet goed wanneer mensen zich buitengesloten voelen. Je hoeft niet allemaal van elkaar te houden, het is al fijn wanneer iedereen de bereidheid heeft tot samenwerken, uit z’n eigen bubbel te stappen.”

Pact

Pact partners: Utrechts Platform Levensbeschouwing en Religie, St. Vredeseducatie, Assoenna Moskee, Islamitisch Cultureel Centrum Leidsche Rijn, Liberaal Joodse Gemeente Utrecht, Orthodox Joodse gemeenschap Utrecht, St. Asha, Nicolaïkerk, Humanistisch Verbond en enkele Utrechters op persoonlijke titel.

Samen met de pactpartners ontwikkelen we een plan van aanpak aan de hand van aanbevelingen en behoeften vanuit de stad. Denk bijvoorbeeld aan:

- Het ontwikkelen van een Utrechtse toolkit met bestaande initiatieven (zowel landelijk als lokaal) om ontmoeting en dialoog te bevorderen.
- Activiteiten die aansluiten op de Sint Maarten-viering.



Meldingsbereidheid vergroten

Waarom?

Hoewel het aantal meldingen van discriminatie het afgelopen jaar sterk is gestegen, blijft de meldingsbereidheid een belangrijk punt van aandacht. Verschillende onderzoeken laten zien dat relatief weinig mensen melding doen van discriminatie. De meldingen en klachten die worden geregistreerd zijn slechts het topje van de ijsberg. Er zijn verschillende oorzaken van de lage meldingsbereidheid. Voor sommigen behoren discriminatie-ervaringen tot de dagelijkse gang van zaken. Vaak ziet men het nut en de noodzaak van het melden niet in. Er zijn ook mensen die het meldpunt niet kennen of die niet weten dat ze anoniem kunnen melden met alle garanties voor een goede afhandeling van de melding conform de Wet.

Hoewel het zeer begrijpelijk is dat men een drempel kan ervaren om discriminatie aan te kaarten, is melden erg belangrijk. Melden maakt een bepaalde problematiek zichtbaar (bij andere burgers, omstanders, beleidsmakers, bestuurders en ketenpartners). Bovendien levert de melder een bijdrage aan de eigen gemeenschap of gelijkgestemden die in dezelfde situatie verkeren.

Ambitie

Utrechters die discriminatie ervaren, zowel slachtoffers als omstanders, maken hiervan melding.

Hoe?

De aanpak is preventief van aard maar dient ook ter ondersteuning van slachtoffers en het weerbaarder maken van doelgroepen met een verhoogd risico op discriminatie en uitsluiting. Art.1 MN zet, in samenwerking met de gemeente Utrecht, in op:

- Bekendheid meldpunt discriminatie vergroten
- Omstanders stimuleren om discriminatie te melden
- Inzichtelijk maken waarom melden belangrijk is en waarom discriminatie melden altijd loont
- Melders passende ondersteuning bieden



IN GESPREK MET

Mustapha Bah en Amy Cheung

ART.1 MN EN ASIAN RAISINS

Luisterend oor

Het aantal meldingen van discriminatie beleefde een jaar geleden een piek nadat via Radio 10 het coronalied ‘Voorkomen is beter dan Chinezen’ te horen was. “Ik kon niet geloven wat ik hoorde, zo’n racistische tekst.” zegt Amy Cheung, bestuurslid communicatie van Asian Raisins.

De belangenorganisatie ontstond uit een Facebookgroep die in de kortste tijd tweeduizend leden had, en spande een rechtszaak aan tegen dj Lex Gaarthuis. “Hij werd niet vervolgd omdat het satire zou zijn. Maar er zijn wel Aziatische Nederlanders mishandeld vanwege dat liedje.”

Ze was blij dat Art.1 MN Asian Raisins benaderde en voorstelde online bijeenkomsten met Oost- en Zuidoost Aziatische Nederlanders te beleggen. “Dat liedje was voor veel mensen beledigend en die kunnen behoefte hebben aan een luisterend oor,” zegt Mustapha Bah van Art.1 MN.

De aanpak past in de nieuwe koers van het expertisecentrum: contact maken met doelgroepen met een verhoogd risico op discriminatie en uitsluiting om te weten wat er leeft en zodoende een nog slagvaardiger beleid te kunnen maken. “Deze tijd van polarisatie vraagt daar om.”

Wat?

Bekendheid meldpunt discriminatie vergroten:

- Op innovatieve manieren online naamsbekendheid van Art.1 MN vergroten. Denk aan een grotere aanwezigheid op social media door social media campagnes als #jijteltmee. Op deze manier worden specifieke doelgroepen en jongeren die veel op deze kanalen actief zijn bereikt.
- Een ‘grassroots’-benadering naar groepen die een verhoogd risico hebben

op discriminatie en uitsluiting. Met het project ‘Art.1 MN on the Road’ dat medio 2021 start, gaat Art.1 MN proactief op zoek naar inwoners met een hulp- of informatievraag. Zo zijn ze zichtbaar aanwezig in wijken, buurthuizen en andere publieke gelegenheden. Ook kunnen partners in de stad kosteloos een Art.1 MN informatiekraam aanvragen voor een evenement.

- Doelgroepspecifieke communicatie: van verschillende ‘doelgroepen’ is bekend dat zij weinig melding maken van discriminatie terwijl deze groepen wel een verhoogd risico hebben op discriminatie en uitsluiting. Om de meldingsbereidheid te vergroten wordt de communicatie met betrekking tot het melden van discriminatie bij Art.1 MN aangepast op deze specifieke groepen. Momenteel lopen er twee pilots: ‘we blijven onszelf’ gericht op LHBTI+ en een campagne gericht op personen die discriminatie op de arbeidsmarkt ervaren. Eind 2021 worden deze twee pilots geëvalueerd en afhankelijk van de resultaten uitgebreid naar andere doelgroepen zoals de moslimgemeenschap en mensen met een beperking en/of andere terreinen.

Omstanders stimuleren om discriminatie te melden:

Onder omstanders verstaan wij zowel de ‘gewone burger’ (in bijvoorbeeld een winkel) als de hulpverlener (bijvoorbeeld een jongerenwerker) of professional (bijvoorbeeld een telefonist bij een verzekeringsbedrijf).

- Een omstanderscampagne: in het najaar 2021 start Art.1 MN een omstanderscampagne gericht op ‘de gewone burger’. Het doel van de campagne is om omstanders of getuigen van discriminatie, zowel online als offline, te stimuleren op te komen voor de persoon die discriminatie ervaart (met aandacht voor de veiligheid van de omstander) en melding te maken bij Art.1 MN. Dit kan ook anoniem.
- Daarnaast verkent Art.1 MN de mogelijkheid om een online training voor omstanders te ontwikkelen hoe om te gaan met discriminatie. Dit wordt onderdeel van de bovengenoemde campagne.
- In 2022 wordt de campagne uitgebreid naar hulpverleners en professionals. Art.1 MN ontwikkelt speciale producten voor deze groep zoals informatiefilmpjes, digitale brochures en online trainingen die gratis te volgen zijn.
- De G4 doet een handreiking om samen met de antidiscriminatievoorzieningen van de G4 onder regie van het Rijk een haalbaarheidsonderzoek te doen naar een meldcode en –plicht voor sectoren waar cruciale maatschappelijke goederen en diensten worden verdeeld (arbeid, inkomen, huisvesting, onderwijs).

Inzichtelijk maken waarom melden belangrijk is en waarom discriminatie melden altijd loont:

- Samen met de andere antidiscriminatievoorzieningen van de G4 verkent Art.1 MN de mogelijkheden voor een pilotproject om actuele informatie over discriminatiemeldingen (door zowel slachtoffers als omstanders) inzichtelijk te maken en te bundelen in dashboards. De gemeente kan dan gemakkelijker beschikken over actuele informatie van voorvallen van discriminatie om proactief en sturend te kunnen optreden, indien nodig. Ook kunnen ketenpartners met actuele informatie sneller in actie komen bij meldingen van discriminatie. We hopen dat dit meer vertrouwen genereert bij (potentiële) melders.
- De antidiscriminatievoorzieningen van de G4 onderzoeken de mogelijkheid om in het najaar 2021 een gezamenlijke campagne met sleutelfiguren en prominenten uit de Randstad te starten om het melden van discriminatie te stimuleren.

Melders passende ondersteuning bieden:

Art.1 MN biedt melders gratis (juridische) ondersteuning op maat. Art.1 MN volgt het landelijk klachtenbehandelingsprotocol waarbij veel aandacht is voor de Wet bescherming Persoonsgegevens. De melder heeft een ruime keuzevrijheid: anoniem of met naamsvermelding, alleen melden maar ook advies, juridische ondersteuning, ondersteuning bij aanspanning collegezaak, bemiddeling, luisterend oor of (hulp bij) doorverwijzing naar ketenpartner. Daarnaast:

- Ontwikkelt Art.1 MN eind 2021 een online weerbaarheidstraining die slachtoffers van discriminatie gratis kunnen volgen.
- Per 1 juli 2021 krijgen alle melders een korte vragenlijst toegestuurd met vragen over hun ervaring met de dienstverlening. Melders kunnen ook kiezen voor een uitgebreidere vragenlijst. Door gebruik te maken van deze twee verschillende vragenlijsten verlagen we de drempel om de ervaren dienstverlening te evalueren. Daarnaast verkennen we samen met Art.1 MN andere mogelijkheden om meer inzicht te krijgen in hoe de dienstverlening wordt ervaren zodat Art.1 MN de best mogelijke ondersteuning kan bieden.



Zichtbaarheid, bewustwording en gedeelde geschiedenis

Waarom?

Of mensen discrimineren wordt mede bepaald door wat ze denken over ‘wat hoort’ of ‘wat normaal is’. Als mensen de indruk hebben dat de norm in hun gemeente is dat je niet mag discrimineren, dan is de kans groter dat zij niet discrimineren. Het is daarom belangrijk om uit te dragen dat Utrecht een stad is waarin iedereen zichzelf kan zijn, gelijke kansen heeft en gelijk wordt behandeld.

Ook historisch besef draagt bij aan het voorkomen van discriminatie. Daarmee bedoelen we: weten hoe onze samenlevingen zijn gevormd, met aandacht voor gevoelige en pijnlijke perioden in de geschiedenis, zoals het Nederlands slavernijverleden.

Ambitie

Utrechters zijn zich bewust van discriminatie en van onze gedeelde geschiedenis.

Hoe?

We zetten in op:

- Stimuleren van zichtbaarheid en bewustwording omtrent discriminatie en inclusie in de stad
- Vergroten historisch besef

Wat?[1]

Stimuleren van zichtbaarheid en bewustwording omtrent discriminatie en inclusie in de stad:

- Gedurende het jaar besteden wij aandacht aan of staan we stil bij bijzondere dagen: zoals bij de Dag tegen Racisme en Discriminatie op 21 maart, Keti Koti op 30 juni en Coming-Outdag op 11 oktober.
- Wij ondersteunen (terugkerende) evenementen en activiteiten die de zichtbaarheid van diversiteit in de stad vergroten, zoals de Utrecht Canal Pride en het Midzomergracht festival.
- We ondersteunen dialoogorganisaties om dialogen te voeren in de stad m.b.t. diversiteit, racisme en discriminatie.

1 Onderstaande acties zijn voorbeelden en geven geen volledig beeld van alle activiteiten en initiatieven die in de stad plaatsvinden.



- We reiken jaarlijks de volgende prijzen uit aan organisaties, bedrijven, initiatieven of personen die zich inzetten voor een inclusieve stad:
  - Diversiteitsprijs: de Diversiteitsprijs reiken we uit aan mensen, bedrijven of organisaties die zich op een creatieve manier inzetten voor een inclusieve samenleving.
  - Annie Brouwer-Korf-prijs: het Midzomergracht festival reikt jaarlijks deze prijs uit aan organisaties die zich sterk maken voor de acceptatie en de zichtbaarheid van LHBTI+ in Utrecht.
  - Toegankelijkheidsprijs: de Toegankelijkheidsprijs gaat naar een instelling of activiteit die het beste toegankelijk is voor mensen met een beperking.
- We ondersteunen de communicatiecampagne en gesprekskaravaan 'is Utreg ook jouw stadsie?' van het Stadspodium en vele partners die medio 2021 start. Het doel is om discriminatie zichtbaar te maken, te laten zien dat het waardevol is om dit onderwerp samen te bespreken en te laten zien dat opkomen voor discriminatie werkt, ook als je omstander bent.
- We ondersteunen het Pieten Pact dat dialogen organiseert in de stad over het gebruik van de figuur van piet, en praktische handvatten biedt voor het organiseren van een inclusief sinterklaasfeest. Sinds 2018 lopen er tijdens de Sinterklaasintocht van de stad Utrecht geen zwarte pieten meer mee. Ook in de stad zien we dat veel scholen, organisaties en bedrijven kiezen voor een inclusief sinterklaasfeest. In de uitingen van de gemeente worden ook geen zwarte pieten meer gebruikt, bijvoorbeeld in gemeentelijke gebouwen en op onze socialmedia-kanalen.

Vergroten historisch besef:

- Bitterzoete route: de Bitterzoete route in de wijk Lombok voert langs diverse straten om mensen te informeren en de bewustwording te vergroten over de koloniale geschiedenis. Mensen kunnen de route lopen met behulp van de website, pinnen op de straat of een gids. Art.1 MN onderzoekt de mogelijkheid om meer gidsen op te laten leiden zodat de Bitterzoete Route actief kan worden aangeboden bij Utrechtse bedrijven, organisaties, scholen en de VVV.
- Onderzoek slavernijverleden: naar aanleiding van motie 'Onderzoek naar en mogelijke excuses voor Utrechtse aandeel in het slavernijverleden' wordt een onderzoek uitgevoerd over de rol van bestuurlijk Utrecht in het slavernijverleden van Nederland. Op 30 juni 2021 worden de resultaten gepresenteerd en het onderzoek gepubliceerd. Op basis van de resultaten van het onderzoek bezien we of formele excuses op zijn plaats zijn.
- Monument slavernijverleden: in 1863 werd de slavernij in Nederland formeel afgeschaft. Pas 10 jaar later waren de tot slaaf gemaakten echt vrij. Op 1 juli 2023 is dat 150 jaar geleden. Samen met de betrokkenen bij de Utrechtse Keti Koti viering werken we, naar aanleiding van motie 'Slavernijverleden monument', aan de realisatie van een monument. Het monument wordt onthuld tijdens de herdenking en viering van Keti Koti in 2023. Het monument wordt een fysieke plek voor herinnering, verhalen vertellen, stilstaan bij het verleden en vooruitkijken naar de toekomst. Het monument draagt bij aan het vergroten van het historische besef over het meerstemmig slavernijverleden van Nederland en van Utrecht.
- Kunstwerk gastarbeiders: in de periode van 1960 tot 1970 kwamen gastarbeiders naar Utrecht om te werken bij grote bedrijven zoals DEMKA, Werkspoor en Douwe Egberts. De gastarbeiders kwamen uit Italië, Griekenland, Marokko, Portugal, Spanje, Turkije en voormalig Joegoslavië. Sommigen van hen kwamen met een werkcontract, anderen kwamen vrijwillig. Veel van hen bleven en bouwden met hun families een bestaan op in Utrecht. Voor de ontwikkeling van het kunstwerk is een klankbordgroep opgericht die de verschillende nationaliteiten van de voormalig gastarbeiders representeert. De leden van de klankbordgroep delen hun verhalen en ideeën, en selecteren een kunstenaar voor de uitvoering van het kunstwerk. Het kunstwerk krijgt een plek in de openbare ruimte. Zo wordt de bijdrage die gastarbeiders leverden aan de opbouw en economische groei van de stad Utrecht zichtbaar als onderdeel van de Utrechtse stadsgeschiedenis. De onthulling van het kunstwerk is in 2022, het jaar waarin Utrecht 900 jaar bestaat (motie 'Onthulling monument voor de gastarbeider feest voor de hele stad').
- Rechtsherstel Joodse gemeenschap: naar aanleiding van onder andere onderzoeken in Amsterdam en Den Haag is ook in Utrecht onderzoek gedaan naar het opleggen van naheffingen van straatbelasting aan terugkerende Joodse huizenbezitters in de naoorlogse periode. In Utrecht heeft het onderzoek geen hard bewijs opgeleverd over het al dan niet opleggen van naheffingen. De houding van de gemeente Utrecht jegens de terugkerende Joodse inwoners was echter niet netjes. Daarom vonden we het juist om onze diepe spijt te betuigen en een regeling te treffen om de joodse gemeenschap daarvoor te compenseren.
- Rechtsherstel Roma en Sinti: naar aanleiding van motie 'onderzoek mogelijkheden tot rechtsherstel voor de Roma en Sinti' laten wij onderzoek uitvoeren naar de houding van de gemeente Utrecht en haar voorgangers jegens de Roma en Sinti gemeenschappen tijdens en vlak na de Tweede Wereldoorlog. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek zal in samenspraak met vertegenwoordigers van de Roma en Sinti gemeenschappen in Utrecht gekeken worden naar de mogelijkheden tot rechtsherstel voor de Roma en Sinti gemeenschappen in Utrecht.



Lobby

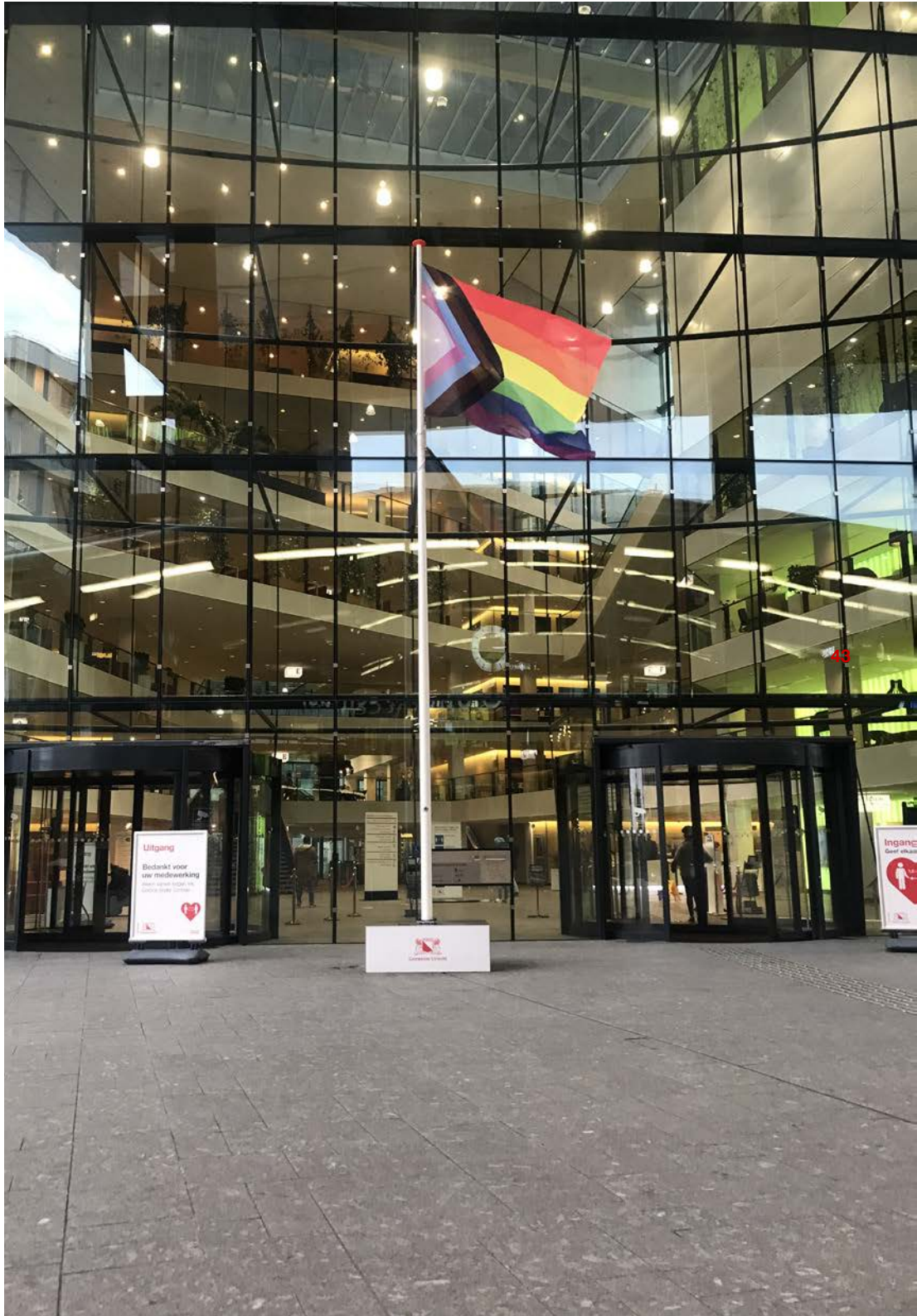
De gemeente en partners in de stad hebben veel mogelijkheden om discriminatie te voorkomen en te bestrijden. Er zijn ook factoren en wetten waar de lokale overheid weinig tot geen invloed op heeft, maar die ons wel belemmeren in onze effectiviteit. Daarom doen we samen met onze G4-collega's (de gemeenten Amsterdam, Rotterdam en Den Haag) een dringend beroep op het Rijk om ons en andere gemeenten te steunen in het voorkomen en bestrijden van discriminatie. Door bijvoorbeeld wetgeving, de ontwikkeling van instrumenten, het faciliteren van onderzoek en door het beschikbaar stellen van financiële middelen.

Wij pleiten onder andere voor:

- Een onderzoek naar de haalbaarheid van het invoeren van een discriminatiemeldcode en een discriminatiemeldplicht voor sectoren waarin cruciale maatschappelijke goederen en diensten worden verdeeld. Denk aan arbeid, inkomen, huisvesting en onderwijs.
- Sectorbrede invoer van een Code Diversiteit & Inclusie om te sturen op het realiseren en monitoren van inclusie en diversiteit binnen organisaties. Deze Code wordt al toegepast in de cultuursector.
- Een verhoging van de rijksbijdrage voor alle gemeenten voor een preventieve aanpak van discriminatie, inclusief een handreiking van interventies die bewezen effectief zijn.
- Extra wettelijke taken en middelen voor de antidiscriminatievoorzieningen. De Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen verplicht gemeenten een antidiscriminatievoorziening in te stellen die klachten van discriminatie registreert en inwoners onafhankelijke bijstand verleent bij afhandeling van hun klacht. Hiervoor ontvangen gemeenten 37,2 cent per inwoner van het Rijk (de G4 verlenen extra subsidie bovenop dit bedrag). Wij verzoeken dit bedrag per inwoner te verhogen om de antidiscriminatievoorzieningen zichtbaar, benaderbaar en uitnodigend te maken en de meldingsbereidheid te vergroten. Ook preventie van discriminatie door beleidsadvisering en publieksvoorlichting door de antidiscriminatievoorzieningen kan zo lokaal mogelijk worden gemaakt. Het is onwenselijk dat deze inzet van de antidiscriminatievoorzieningen afhankelijk is van lokale prioritering en middelen.

Ook op specifieke terreinen zoals onderwijs en woningmarkt vragen wij het Rijk ons te ondersteunen. De punten waar wij voor pleiten zijn benoemd in de betreffende hoofdstukken.

Wij hebben regelmatig overleg met onze G4-collega's over deze en eventuele nieuwe punten en trekken samen op in het intensief en structureel tegengaan van discriminatie.





Budget

Verschillende programma's

De uitvoering van de Antidiscriminatie-agenda is een verantwoordelijkheid van verschillende programma's. Op de volgende pagina vindt u per thema uit de Antidiscriminatie-agenda een overzicht van de verantwoordelijke programma's inclusief het beschikbare budget voor de uitvoering van de agenda. Vaak wordt de inzet vanuit de reguliere budgetten van de betreffende programma's gefinancierd. Indien er apart budget is voor (extra) inzet met betrekking tot het tegengaan van discriminatie, is dit vermeld.

Programma samenleven en sport

Binnen het programma 'samenleven en sport' is voor de uitvoering van de Antidiscriminatie-agenda, de Regenboogagenda en het actieplan Utrecht zijn we Samen (preventieve deel) deze collegeperiode in totaal jaarlijks € 984.000,- beschikbaar (indicator 'In Utrecht kan iedereen zichzelf zijn, niemand wordt bewust of onbewust uitgesloten'). Dit bedrag is inclusief €300.000,- dat vanuit het Coalitieakkoord incidenteel voor 4 jaar beschikbaar is gesteld voor de Antidiscriminatie-agenda en Utrecht zijn we Samen (preventieve deel).
Deze incidentele middelen lopen in 2022 af.

Begroting Samenleven en Sport (prestatiedoelstelling 19.1.4.1.): we voeren de Antidiscriminatie-agenda, Regenboogagenda en actieplan Utrecht Zijn We Samen uit

	2021	2022	2023	2024
Budget programmabegroting samenleven en sport	984	984	634	634
Incidentele middelen (vrijheid van levensbeschouwing)	25			
Totaal	1.009	984	634	634

Bedragen x €1000

We zien vanaf 2023 een terugloop in middelen waardoor we mogelijk een deel van de ambities niet meer kunnen realiseren:

- De incidenteel toegekende middelen vanuit het Coalitieakkoord voor Utrecht zijn we Samen en de Antidiscriminatie-agenda lopen in 2022 af. Daarmee zijn er vanaf 2023 te weinig middelen beschikbaar voor de uitvoering van de Antidiscriminatie-agenda , met name voor de inzet van onze antidiscriminatievoorziening Art 1. MN en voor projecten en activiteiten die inzetten op de zichtbaarheid van diversiteit en bewustwording.
- Voor het thema vrijheid van levensbeschouwing is voor 2021 incidenteel €25.000 beschikbaar gesteld door het Rijk. Eind 2021 wordt bekend of deze middelen worden voortgezet, uitgebreid of stopgezet. Voor het thema woningmarkt is tot juli 2022 nog € 170.000 beschikbaar vanuit pilotmiddelen vanuit het ministerie van BZK. Het is onduidelijk in hoeverre er na 1 juli 2022 middelen beschikbaar zijn.

In het voorjaar van 2022 komen wij bij de raad terug met een integraal advies over de bredere opgave inclusie, waar de Antidiscriminatie-agenda onderdeel van uit gaat maken. Op dat moment adviseren wij ook over hoe om te gaan met deze terugloop van middelen.

Daarnaast kunnen actualiteiten en ontwikkelingen vragen om aanpassing van de inzet, en financiële consequenties hebben. Wij zullen de raad daar dan een voorstel voor doen.

Verantwoordelijke programma's en budget per thema

Thema	Budget
Arbeidsmarkt (programma werk en inkomen, economie en werkgelegenheid voor iedereen, onderwijs)	Inzet op antidiscriminatie wordt meegenomen binnen het reguliere budget van de programma's. Er zijn geen middelen beschikbaar voor extra inzet op arbeidsmarkdiscriminatie m.b.t. het pact, zoals het opzetten van een werkgeversplatform. Na uitkomsten van de expertmeeting (hoofdstuk 'Arbeidsmarkt') doen wij een voorstel hoe hiermee om te gaan. Voor het voorkomen van stagediscriminatie is voor 2021 en 2022 vanuit het MBO Uitvoeringsplan nog € 180.000,- beschikbaar.
Woningmarkt (rijksmiddelen)	Er is vooralsnog geen structureel budget beschikbaar voor het tegengaan van discriminatie binnen het programma wonen. We ontvangen momenteel pilotmiddelen van het ministerie van BZK voor onze inzet m.b.t. het tegengaan van woningmarktdiscriminatie. Er is tot juli 2022 nog € 170.000,- beschikbaar. Het is onduidelijk in hoeverre er na 1 juli 2022 middelen beschikbaar zijn.
Onderwijs (programma onderwijs)	Er is jaarlijks € 28.000,- beschikbaar voor voorlichting over seksuele- en genderdiversiteit. Overige inzet wordt meegenomen binnen het programmabudget. Ook kunnen scholen subsidie aanvragen voor burgerschapsvorming, waaronder voor de projecten die zijn beschreven in het pact.
Publieke ruimte en openbare orde (programma veiligheid)	Inzet op antidiscriminatie wordt meegenomen binnen het reguliere programmabudget.
Sport (programma samenleven en sport)	Inzet op antidiscriminatie wordt meegenomen binnen het programmabudget. Sportaanbieders kunnen op verschillende manieren ondersteuning krijgen: ■ SportUtrecht kan sportaanbieders ondersteunen door middel van bijvoorbeeld sportclubadvies, scholing, bijeenkomsten en de inzet van buurtsportcoaches, clubkadercoaches en sportpedagogen. ■ De KNVB heeft een breed aanbod aan scholing en trainingen en procesbegeleiders. ■ Ook kunnen sportaanbieders subsidie aanvragen via het Utrechts sportakkoord.
Vrijheid van levensbeschouwing (rijksmiddelen)	Voor 2021 is er door het Rijk incidenteel €25.000 beschikbaar gesteld. Op basis van de uitkomsten van de evaluatie van de pilot wordt deze uitkering door het Rijk verlengd, uitgebreid of stopgezet. Het voortzetten van activiteiten na 2021 is hier mede van afhankelijk.
Voorbeeldrol gemeente (overhead, bewoners en bestuur)	Inzet op antidiscriminatie wordt meegenomen binnen de reguliere budgetten van de programma's.
Overig	
Inzet Art.1 MN (programma samenleven en sport, rijksmiddelen)	Art.1 MN ontvangt structureel € 420.000,- per jaar, waarvan € 140.000,- (37,2 cent per inwoner) van het Rijk voor uitvoering van de wettelijke taak: het registeren en afhandelen van discriminatieklachten. Het overige bedrag wordt besteed aan aanvullende dienstverlening: om de antidiscriminatievoorziening zichtbaar, benaderbaar en uitnodigend te maken, om de meldingsbereidheid te vergroten en om preventie en bestrijden van discriminatie door beleidsadvisering en (publieks)voorlichting mogelijk te maken.
Subsidies met betrekking tot zichtbaarheid diversiteit en bewustwording (programma samenleven en sport)	Een deel van het budget van de indicator 'In Utrecht kan iedereen zichzelf zijn, niemand wordt bewust of onbewust uitgesloten' wordt besteed aan subsidies voor activiteiten en projecten die inzetten op het vergroten van de zichtbaarheid van diversiteit en bewustwording. Vanaf 2023 (het aflopen van de middelen die vanuit het Coalitieakkoord beschikbaar zijn gesteld) zijn hier minder tot geen middelen meer voor beschikbaar.



Colofon

Uitgave
Gemeente Utrecht

Juni 2021

Vormgeving
Ontwerpwerk, Den Haag

Fotografie
Fotostudio Red Green Blue (p.1)
Eddy Steenvoorden
Kamiel Scholten (p. 3, 26, 29)
Clair Bontje (p. 8)
Janice Pangatjok (p. 13)
Lois de Vries (p. 25, 47)
Gerard van Dieren (p. 30)
Joni Israeli (p. 32, 44)
Ilona Hulsof (p. 29, 40)
Jelmer Jepsen (p. 43)