

Bijlage Beleidsnota

Inclusie en diversiteit



Tot je recht komen

Ongemak omarmen voor een
inclusief Utrecht 2024 – 2034



Gemeente Utrecht

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

Bijlage 1

Subdoelen Antidiscriminatieagenda 2021

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

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

Bijlage 2

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

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

Speerpunten 2024 – 2025:

Doel 1: Gelijkwaardige en toegankelijke stad

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

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

Speerpunten 2024 – 2025

Doel 2: Inclusieve stad = bewuste en verbonden stad

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

Speerpunten 2024 – 2025

Doel 3: Veilige stad

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

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

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

Bijlage 3

Begrippenlijst

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

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

Bijlage 4

Participatieverslag

Beleidsnota inclusie en diversiteit 2024-2033

Het participatietraject

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

2021:

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

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

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

2022:

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

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

Gesprekken lhbtq+ Adviescommissie

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

Inspiratiedag Utrecht Zijn we Samen

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

Gesprek jeugdpanel over inclusie

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

Gesprek joodse gemeenschap

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

Gesprekken islamitische gemeenschap

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

Gesprek sleutelpersonennetwerk

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

Rondgang wijkprofessionals

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

2023:

Waardensessies met partners

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

Ophaalsessie VN Verdrag

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

Sessie slavernijverleden

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

Check op leidende principes, doelen en speerpunten

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

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

Medewerkersparticipatie

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

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

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

Inbreng en resultaat

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

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

Vervolgafspraken

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

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

Bijlage 5

Verslag Wijkgesprekken

Statistieken infographic:

- 87 gesprekken
- 108 personen
- 10 wijken

Wijk	Locaties	Aantal	Wie
West	• Ubuntuhuis, Lombok • Kanaalstraat, Lombok	• 1 gesprekken • 13 personen	11 mannen – 2 vrouwen Jonger dan 20: 0 20 tot 40: 7 40 tot 65: 5 65 tot 80: 1 80 jaar of ouder: 0 Zonder migratieachtergrond: 2 Met migratieachtergrond: 11
Noordoost	• Griftpark, Witte vrouwen	• 7 gesprekken • 9 personen	5 mannen – 4 vrouwen Jonger dan 20: 0 20 tot 40: 7 40 tot 65: 1 65 tot 80: 1 80 jaar of ouder: 0 Zonder migratieachtergrond: 9 Met migratieachtergrond: 0
Oost	• Wilhelminapark, Oudwijk	• 8 gesprekken • 9 personen	5 mannen – 4 vrouwen Jonger dan 20: 0 20 tot 40: 4 40 tot 65: 3 65 tot 80: 2 80 jaar of ouder: 0 Zonder migratieachtergrond: 8 Met migratieachtergrond: 1
Binnenstad	• Bibliotheek Neude, Centrum	• 8 gesprekken • 10 personen	7 mannen – 3 vrouwen Jonger dan 20: 0 20 tot 40: 7 40 tot 65: 3 65 tot 80: 0 80 jaar of ouder: 0 Zonder migratieachtergrond: 6 Met migratieachtergrond: 4

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

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

Wijkgesprekken

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

Utrecht in het kort

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

Vertrouwen in de overheid en instanties

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

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

Boa's en politie

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

Wonen

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

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

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

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

Bestaanszekerheid

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

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

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

Arbeidsmarkt

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

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

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

Zorg en welzijn

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

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

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

Een oudere mevrouw gaf het volgende aan:

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

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

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

Diversiteit

Etniciteit

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

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

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

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

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

Andere opmerkingen op het gebied van racisme:

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

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

Taal

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

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

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

Ihbtq+

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

Nieuwkomers

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

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

Generaties/leeftijdsgroepen

Jongeren

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

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

Ouderen

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

Andere opmerkingen van ouderen:

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

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

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

Ouders met kinderen

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

Uitgaansleven, horeca en cultuur

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

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

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

Sport

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

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

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

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

Onderwijs

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

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

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

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

Groen

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

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

Gemeente Utrecht

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

Utrecht.nl