

Voorstel aan de gemeenteraad

Raadsvoorstel Beleidsnota inclusie en diversiteit 2024 - 2033

Beleidsveld	Diversiteit en Inclusie
Organisatieonderdeel	Maatschappelijke Ontwikkeling
Opsteller	Matthijs den Otter
Kenmerk	11733293
Vergaderdatum Raad	Volgt
Referendabel	Ja
Geheim	Nee

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

1. De Beleidsnota inclusie en diversiteit 2024-2033 'Tot je recht komen' met als hoofddoel ~~dat Utrechters kunnen zichzelf zijn, in gelijke gevallen gelijk worden behandeld en gelijke kansen hebben~~ Alle Utrechters kunnen zichzelf zijn en leven prettig samen, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld en hebben gelijke kansen, vast te stellen, waarmee:
 - a. we als gemeente zelf het goede voorbeeld geven met een inclusieve, diverse en maatschappelijk sensitieve organisatie;
 - b. we inclusie een kernonderdeel maken van alle gemeentelijke opgaven;
 - c. we extra inzetten op een gelijkwaardige, bewuste en veilige stad voor Utrechters in een gemarginaliseerde positie;
 - d. de bestaande anti-discriminatieagenda en de thematiek van de regenboogagenda opgaan in deze nota en we de uitvoeringsprogramma's Utrecht zijn we samen en VN-Verdrag Handicap continueren als uitvoeringsprogramma's onder de vlag van deze nota.

Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris,

de burgemeester,

Samenvatting

In overeenstemming met het coalitieakkoord 2022-2026 voegen we de bestaande inclusie-agenda's samen tot één brede inclusie-agenda. Ook verbreden we de verantwoordelijkheid voor het maken en uitvoeren van inclusief beleid van één wethouder naar het hele college zodat we echt kunnen bouwen aan een inclusieve stad. We gaan scherper kiezen voor groepen in de meest gemarginaliseerde posities in de samenleving en geven als gemeente zelf het goede voorbeeld als het gaat om het zijn van een inclusieve en diverse organisatie.

Context

Aanleiding

Utrecht is nog niet de inclusieve stad die we willen zijn. Ook in Utrecht is er sprake van discriminatie en staan mensenrechten onder druk. De stad groeit en de scheidslijnen tussen groepen inwoners groeien ook. De schaarste neemt toe, bijvoorbeeld op het gebied van wonen en bij het organiseren van passende zorg. We zien dat groepen inwoners steeds meer langs elkaar heen leven of zelfs tegenover elkaar komen te staan. Ook is er tegelijkertijd sprake van een krappe arbeidsmarkt én van arbeidsmarktdiscriminatie. In Utrecht werken we niet alleen aan inclusie om uitvoering te geven aan wetgeving zoals de Algemene Wet Gelijke Behandeling of de Rechten van de Mens. We doen dat ook omdat we vinden dat we daadwerkelijk een stad voor iedereen moeten zijn, zodat inwoners prettig samenleven én we gebruik maken van al het potentieel in de stad. Daarom is in het coalitieakkoord 2022-2026 vastgelegd dat we een brede inclusieagenda opstellen en dat het gehele college zich nadrukkelijk verantwoordelijk voelt voor diversiteit en inclusie. Voorop staat dat iedereen in Utrecht zichzelf moet kunnen zijn op een veilige en vrije manier. We streven daarbij ook naar gelijke behandeling in gelijke gevallen voor iedereen en gelijke kansen voor al onze inwoners. Dat is het hoofddoel voor 2033 waar we naartoe werken.

Juridische context

Met deze nota inclusie en diversiteit stelt de gemeenteraad de beleidsdoelen vast voor de gemeente Utrecht. De grondslag hiervoor is artikel 108 eerste lid in samenhang met artikel 147 tweede lid van de Gemeentewet. De nota dient als beleidskader voor de uitvoering van ons inclusiebeleid, onder andere via uitvoeringsprogramma's. Deze nota zal ook als inhoudelijke basis dienen voor een nadere regel voor subsidies op het gebied van inclusie.

We beschouwen de mensen- en kinderrechten als onderlegger voor de nota. Een belangrijk onderdeel uit de Grondwet is artikel 1, waarin staat dat iedereen in Nederland in gelijke gevallen gelijk behandeld moet worden. Dit artikel is verder uitgewerkt in gelijkebehandelingswetgeving. Verder is vastgelegd in de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen dat gemeenten hun inwoners toegang tot een antidiscriminatievoorziening moeten bieden.

Beslistermijn

Geen specifieke beslistermijn voorzien.

Beoogd effect

Een stad waarin alle Utrechters zichzelf kunnen zijn, prettig samenleven, in gelijke gevallen gelijk behandeld worden en gelijke kansen hebben.

Dit geldt ook voor de gemeentelijke organisatie: we zijn een veilige, inclusieve en diverse organisatie en we sluiten in beleid en uitvoering aan bij alle Utrechters. Daarbij is maatschappelijke sensitiviteit onderdeel van ons professioneel handelen.

Eerdere besluitvorming en informatievoorziening aan de raad

Coalitieakkoord:

- [Coalitieakkoord 'Investeren in Utrecht: kiezen voor gelijke kansen, betaalbaar wonen en klimaat' \(2022-2026\)](#)

Toezeggingen en moties:

- [Toezegging 21/T306](#): wethouder Voortman komt met een integraal advies mbt inclusie, waar ook de antidiscriminatie onderdeel van uitmaakt (2021)

Raadsbrieven:

- 1 november 2023 - [Raadsbrief Uitvoeringsplan inclusiviteit en diversiteit Gemeente Utrecht Utrecht](#)
- 4 juli 2023 – [Raadsbrief Stand van zaken en vooruitblik Nieuwe Aanpak Inclusie](#)
- 16 mei 2023 – [Raadsbrief Vervolgonderzoek slavernijverleden](#)
- 18 april 2023 – [Raadsbrief Terugblik en viering Regenboogagenda 2019 - 2022](#)
- 22 december 2022 – [Document Utrecht - Raadsbrief Contouren van de Organisatiebrede aanpak Inclusie en Diversiteit.docx - iBabs RIS \(bestuurlijkeinformatie.nl\)](#) (2022). In deze brief staan ook 7 moties genoemd die worden uitgewerkt in de beleidsnota en het uitvoeringsprogramma 'Inclusie en Diversiteit'.
- 15 december 2022 – [Raadsbrief Uitvoering Ongelijk Investeren voor Gelijke Kansen](#)
- 7 december 2022 – [Raadsbrief Nieuwe aanpak Inclusie en huidige ontwikkelingen](#)
- 1 december 2022 – [Raadsbrief Monument Slavernijverleden](#)

Beleidsnota's en uitvoeringsprogramma's inclusie:

- De '[Utrechtse Antidiscriminatie-agenda](#)' (2021)
- De '[Regenboogagenda](#)' (2019)' (2019)
- [Agenda en uitvoeringsprogramma 'Utrecht voor iedereen toegankelijk'](#) (2019)
- Actieplan '[Utrecht zijn we samen \(UZWS\)](#)' (2015)

Beslispunten, Argumenten en Kanttekeningen/Risico's

Besispunt	
1.	De Beleidsnota inclusie en diversiteit 2024-2033 'Tot je recht komen' met als hoofddoel dat Utrechters kunnen zichzelf zijn, in gelijke gevallen gelijk worden behandeld en gelijke kansen hebben Alle Utrechters kunnen zichzelf zijn en leven prettig samen, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld en hebben gelijke kansen, waarmee: - we als gemeente zelf het goede voorbeeld geven met een inclusieve, diverse en maatschappelijk sensitieve organisatie; - we inclusie een kernonderdeel maken van alle gemeentelijke opgaven; - we extra inzetten op een gelijkwaardige, bewuste en veilige stad voor Utrechters in een gemarginaliseerde positie; - de bestaande anti-discriminatieagenda en de thematiek van de regenboogagenda opgaan in deze nota en de uitvoeringsprogramma's Utrecht zijn we samen en VN-Verdrag Handicap continueren als uitvoeringsprogramma's onder de vlag van deze nota.
Argumenten	
1.1	<u>Met deze nota bouwen we gericht aan een inclusieve stad en hebben we niet meer alleen de focus op de gevolgen van een gebrek aan inclusie.</u> Jezelf kunnen en mogen zijn is nog niet voor iedere Utrechter vanzelfsprekend. Om tot een inclusieve stad te komen, is alleen symptoombestrijding te beperkt. Daarom is het van belang om gestructureerder en minder vrijblijvend te bouwen aan een inclusieve stad. We zetten hiermee een extra stap op het gebied van inclusie. Waarbij we al die verschillende thema's beter aan elkaar verbinden, doelgerichter te werk gaan en meer in verbinding met de mensen om wie het gaat. Natuurlijk zetten we nog steeds in op het tegengaan van discriminatie en racisme, polarisatie, radicalisering, extremisme en andere negatieve uitwassen van een niet-inclusieve stad. Maar we zetten ook een volgende stap: we verbreden onze aanpak naar het vergroten en bevorderen van inclusie, om zo tot de kern van het probleem te komen en aan oplossingen te werken. De bestaande inclusie-agenda's, waaronder de Utrechtse Antidiscriminatie-agenda (ADA), gaan op in deze nota. Op een aantal beleidsterreinen zijn in de ADA in 2021 al inclusiedoelen vastgesteld: we blijven daaraan werken de komende jaren. Ook zetten we onder de vlag van deze nieuwe beleidsnota inclusie en diversiteit het werk voort

	dat is ingezet in het kader van de (inmiddels afgelopen) regenboogagenda . Daarnaast blijven we onder deze vlag de agenda en het uitvoeringsprogramma ' Utrecht voor iedereen toegankelijk ' uitvoeren in het kader van het VN-verdrag handicap. Dit geldt ook voor het herijkte uitvoeringsprogramma 'Utrecht Zijn We Samen (UZWS)'.
1.2	<u>Met een gecombineerde aanpak sluiten we beter aan op de geleefde werkelijkheid van Utrechtters in de stad.</u> Utrechtters bestaan niet uit één kenmerk en zijn niet te vangen binnen één van de huidige agenda's. Het samenbrengen van deze agenda's en uitvoeringsprogramma's sluit daarom beter aan bij de geleefde werkelijkheid van veel Utrechtters. Dit noemen we 'kruispuntdenken', waarin we verschillende vormen van uitsluiting integraal benaderen en tegengaan. Het onderbrengen van de verschillende agenda's en uitvoeringsprogramma's zorgt er bovendien voor dat we beter kunnen zien waar deze agenda's en programma's overlappen, om zo op nog efficiëntere wijze aan de slag te kunnen.
1.3	<u>Een brede inclusie-aanpak is één van de afspraken uit het coalitieakkoord 2022-2026 'Investeren in Utrecht: kiezen voor gelijke kansen, betaalbaar wonen en klimaat'.</u> Als gemeente werken we al jaren aan inclusiebeleid, namelijk Utrecht mensen- en kinderrechtenstad, de Utrechtse Antidiscriminatie-agenda, het slavernijverleden, 'Utrecht zijn we samen' (UZWS), de 'regenboogagenda' en Utrecht voor iedereen toegankelijk'. De coalitie wil een bredere aanpak op inclusie om zo nog impactvoller te kunnen sturen op een inclusieve stad, om flexibel te kunnen reageren op actualiteiten en om scherper te kunnen kiezen wat aandacht verdient. We zetten daarom in de nota ook de beweging in van één verantwoordelijk wethouder en directeur naar verantwoordelijkheid bij het voltallige college en de hele organisatie.
1.4	<u>Alleen als we een inclusieve en diverse organisatie zijn kunnen we aansluiten bij de opgaven in de stad en passende antwoorden vinden op de vragen van onze inwoners.</u> Als gemeente het goede voorbeeld geven is essentieel voor het realiseren van de inclusiedoelen. Als inwoners zich herkennen in de samenstelling van het personeel van de gemeente, verkleinen we bovendien de afstand tussen inwoners en de gemeente. Ook voor onze samenwerking met maatschappelijke partners is dit van belang. Door zelf het goede voorbeeld te geven, laten we hen zien wat wij als norm zien. En als dat nodig is kunnen we hen erop aanspreken en normen stellen.
1.5	<u>Scherper kiezen voor Utrechtters in een gemarginaliseerde positie past bij het ongelijk investeren voor gelijke kansen,</u> Utrechtters kunnen op basis van verschillende kenmerken uitsluiting ervaren, bijvoorbeeld op basis van hun achtergrond, geaardheid, gender of levensbeschouwing. Vaak leidt een combinatie van deze factoren tot een (extra) gemarginaliseerde positie. Deze positie zorgt ervoor dat zij minder goed zichzelf kunnen zijn en deel kunnen nemen aan de maatschappij dan Utrechtters die deze uitsluiting niet ervaren. Vanuit het principe ongelijk investeren voor gelijke kansen investeren we specifiek in deze groepen Utrechtters door meer aandacht en subsidie te besteden aan interventies voor deze groepen en hun ongehoorde geluid actief op te halen. Om scherp te krijgen welke Utrechtters in een gemarginaliseerde positie verkeren, is het cruciaal steeds het ongehoorde geluid in kaart te blijven brengen. We ontwikkelen hiervoor een lerend netwerk waarbij we zoveel mogelijk proberen aan te sluiten bij hun leefwereld. Hiermee kunnen we toetsen of ons beleid effectief is of bijgesteld moet worden.
1.6	<u>Het past bij onze rol als mensenrechtenstad om lokaal en (inter)nationaal het goede voorbeeld te geven bij het aanjagen en agenderen met betrekking tot inclusie en emancipatie van de meest gemarginaliseerde groepen.</u> We geven hier onder andere invulling aan door een mensenrechtenambassadeur aan te stellen en verankeren mensenrechten in ons beleid aan de hand van het EU Framework.
Kanttekeningen en risico's	

1.1	<u>Een brede aanpak kan als gevolg hebben dat sommige groepen zich minder goed herkennen in het inclusiebeleid.</u>
	Tot dusver hadden we voor verschillende inclusie-onderwerpen losse agenda's. Dat zorgde voor duidelijke herkenning van die onderwerpen of voor die groepen, maar ook voor versnippering en een gebrek aan flexibiliteit. Zo was er bijvoorbeeld geen beleid gericht op nazaten van slavernijverleden en wilden we vanuit alle losse agenda's afspraken maken over inclusie in het onderwijs. Een brede aanpak zal bijdragen aan bundeling van de krachten en aan de mogelijkheid om beter in te spelen op de actualiteit. Concreet geven we hier invulling aan door de raad, naast een jaarlijkse update, elke twee jaar te informeren over nieuwe speerpunten, die samen met de stad zijn opgesteld. We kiezen daarbij bewust voor een aanpak met oog voor de verschillende factoren waarop een individu ongelijkheid kan ervaren, en dat dit niet voor iedereen hetzelfde is. En ook omdat we erkennen dat niet alle personen die tot eenzelfde doelgroep behoren dezelfde problemen ervaren, of überhaupt problemen ervaren. We betrekken de groepen in stad zelf bij het scherpstellen van onze aanpak en voeren hier jaarlijks het gesprek over. Deze aanpak past daarmee bij het principe van ongelijk investeren in gelijke kansen.
1.2	<u>We zijn als organisatie nog niet divers, inclusief en maatschappelijk sensitief genoeg: dat maakt het lastiger om inclusief beleid te maken binnen alle opgaven.</u>
	Om die reden gaan we nog intensiever werken aan het worden van een inclusieve en diverse organisatie. En dragen we zorg voor ambtelijke ondersteuning en expertise voor alle betrokken ambtenaren en het college bij de verbreding van de verantwoordelijkheid voor het maken van inclusief beleid op alle opgaven. We onderzoeken de komende periode wat zij nodig hebben om dat te doen en daarop te sturen. Dat doen we samen met andere gerelateerde opgaven, zoals Ongelijk investeren in gelijke kansen. De gemeenteraad kan in haar kaderstellende en controlerende rol ervoor zorgen en erop toezien dat de gewenste verandering naar inclusief werken binnen alle opgaven wordt vormgegeven. Onder meer door actief op zoek te gaan naar het ongehoorde geluid van gemarginaliseerde groepen. En door vragen op dit gebied te stellen aan alle collegeleden wat betreft inclusie in hun portefeuille en niet meer alleen aan de coördinerend wethouder inclusie en diversiteit.
1.3	<u>Het investeren in een diverse en inclusieve organisatie vraagt om een lange adem.</u>
	Het is niet eenvoudig en bovendien tijdrovend om verder te werken aan een diverse en inclusieve organisatie. Dit vraagt om een andere manier van werken, denken en open staan voor andere perspectieven. Deze gedragsverandering is niet voor iedereen vanzelfsprekend, ook niet binnen de eigen organisatie. Dit vraagt maatwerk en inzet op kennis over diversiteit en inclusie en bewustwording van de eigen positie. Hiervoor heeft het college een uitvoeringsprogramma Inclusie & Diversiteit Gemeentelijk organisatie vastgesteld.
1.4	<u>Scherper kiezen voor de meest gemarginaliseerde groepen brengt met zich mee dat we minder aandacht hebben voor groepen die al een emancipatieslag hebben gemaakt.</u>
	Sommige doelgroepen uit de eerdere inclusieagenda's hebben al een emancipatieslag gemaakt. Ook zijn er mensen bij wie dit nog aandacht vraagt. Wij gaan dan ook niet meer vanzelfsprekend ondersteuning bieden aan doelgroepen waarbij dit eerder wel het geval was, maar kijken bij wie dit het hardst nodig is. Dit past bij het principe van ongelijk investeren in gelijk kansen. Zo maken wij optimaal gebruik van de schaarse mensen en middelen die wij hebben.
1.5	<u>Een groeiende groep Utrechters die al generaties lang in Utrecht woont ervaart verlies van het Utrecht van vroeger door de veranderingen die gepaard gaan met de emancipatie van groepen in een gemarginaliseerde positie.</u>
	Om die reden zetten we gelijktijdig in op versteviging van de samenlevingsopbouw, onder andere via een nieuw Wmo-kader en een herijkt uitvoeringsprogramma op 'Utrecht zijn we samen'. Hiermee willen we ervoor zorgen dat groepen inwoners op

	een prettige manier samen kunnen wonen. Daarnaast zal ook het geluid van deze groep inwoners actief op worden gehaald binnen het lerende netwerk inclusie. Dit kan de komende jaren ook leiden tot speerpunten en acties die zorgen voor inclusie voor alle groepen.

Financiën

De financiën voor 'inclusieve en diverse gemeentelijke organisatie' (500.000 euro per jaar) en 'specifiek waar nodig: extra voor wie dat nodig heeft' (1.623.000 euro per jaar) zijn structureel beschikbaar gesteld voor inclusie en diversiteit vanuit het coalitieakkoord 2022-2026. Vanuit de middelen 'inclusieve en diverse gemeentelijke organisatie' wordt het uitvoeringsprogramma 'Inclusie en Diversiteit' uitgevoerd. Vanuit de middelen 'specifiek waar nodig: extra voor wie dat nodig heeft' worden partijen gesubsidieerd op basis van een nadere regel, gebaseerd op de beleidsnota. Verder wordt vanuit deze middelen een deel van het uitvoeringsprogramma 'Utrecht zijn we samen' gefinancierd. Het andere deel komt uit het programma 'Veilige stad'. Voor de agenda en het uitvoeringsprogramma 'Utrecht voor iedereen toegankelijk' is separaat 250.000 euro structureel beschikbaar. De onderliggende uitvoeringsprogramma's en nadere regel zijn dus volledig gedekt worden vanuit de reeds beschikbare middelen vanuit de Programmabegroting.

Verder is in deze beleidsnota opgenomen dat inclusie een verantwoordelijkheid wordt van de gehele gemeentelijke organisatie. Bij bestaand en nieuw beleid zal het thema inclusie binnen de bestaande financiële kaders worden geïntegreerd.

Vervolg

Het college zal uitvoering geven aan de nota op basis van de genoemde speerpunten en de uitvoeringsprogramma's die bij dit beleidskader horen. Ook wordt het beleid vertaald in een Nadere regel inclusie, op basis waarvan partijen en inwoners subsidie aan kunnen vragen. Deze gaat naar verwachting in 2025 in. Het college rapporteert elk jaar naar de raad via een voortgangsbrief.

Ook continueren we het gesprek met de stad waar de gemeente in het participatietraject een eerste start mee heeft gemaakt (zie 'Participatie'). We richten hiervoor een lerend netwerk in met onder andere focusgroepen en een Denk mee pagina. Ook organiseert de gemeente jaarlijkse meet-ups met de stad om te reflecteren op de inclusie-doelen en speerpunten. De meet-up is het centrale punt waar alle signalen, ontwikkelingen, reflectie(s) en vervolgacties samenkomen. Waar nodig sturen we bij of verstevigen we als gemeente het inclusiebeleid. Daarnaast organiseren we autonome in- en tegenspraak via een expertcommissie inclusie en een lokale mensenrechtenambassadeur. Zo blijven wij met elkaar werken aan de gestelde doelen en stellen wij deze zo nodig bij om goed aan te blijven sluiten op de leefwereld van onze inwoners.

Uw raad wordt dit najaar door middel van raadsbrieven geïnformeerd over uitvoeringsprogramma's die onder de vlag van de beleidsnota vallen. Dit betreft het uitvoeringsprogramma 'Inclusie en Diversiteit' gericht op de interne organisatie en de herijking 'Utrecht zijn we samen' (UZWS).

Tot slot nodigt het college de raad na de presentatie van de beleidsnota en het uitvoeringsprogramma 'Inclusie en Diversiteit' uit voor een technische bijeenkomst. Het onderwerp is hoe het college en de gemeentelijke organisatie kunnen samenwerken aan inclusie.

Participatie

In de aanloop naar de beleidsnota voerde de gemeente op verschillende manieren en momenten het gesprek met de stad, dus met de inwoners en partners. Het overzicht in het participatieverslag (zie bijlage nota) is niet uitputtend en bevat alleen de grotere bijeenkomsten in het kader van de ontwikkeling van de beleidsnota inclusie en diversiteit.

Partners en belanghebbende uit verschillende gemeenschappen gaven hierin aan dat zij zich zorgen maken over o.a. discriminatie, toegankelijkheid en (sociale) veiligheid. Daarnaast voelen ze een grote behoefte voor het werken aan kennis en bewustwording bij inwoners en professionals over inclusie, discriminatie, racisme en uitsluiting.

Op basis hiervan hebben wij de doelstellingen en de meer specifieke speerpunten opgesteld. De gemeente is gedurende het participatietraject in gesprek geweest met betrokken partners/belangenbehartigers en is bij hen gecheckt of we hun input goed meegenomen hebben. De meer concrete input, zoals specifieke acties die we zouden kunnen ondernemen, zijn niet meegenomen in de beleidsnota, maar zullen in gesprek met partners meegenomen worden in de uitvoering hiervan.

Verder hebben we met de wijkgesprekken inwoners gesproken waar we normaliter minder mee in contact zouden komen en daarmee ook nieuwe bevindingen opgehaald. Hier kwamen o.a. de thema's discriminatie, vertrouwen in de overheid, bestaanszekerheid en veiligheid aan bod. Daarnaast benadrukken de wijkgesprekken het belang van communicatie en participatie op gebied van inclusie en diversiteit. Door van mens tot mens met inwoners het gesprek aan te gaan, halen we kwalitatieve informatie op die met andere participatiemethoden, zoals een enquête, missen.

De input uit deze gesprekken is gebruikt om een extra check te doen op de doelstellingen en speerpunten, en aangepast waar nodig. Daarnaast zijn de verhalen meegenomen in de nota om de beeld en invulling te geven aan de inhoud van de nota. Ook wordt opgehaalde informatie uit de wijkgesprekken, over inclusie maar ook andere thema's die aan de orde kwamen, binnen de gemeente met de relevante afdelingen gedeeld.

Communicatie

De kern van de nota is dat we het zelf beter willen doen. Dat we zelf een meer inclusieve organisatie willen worden. Dat we ons beleid meer inclusief willen maken. Dat het contact met de stad willen intensiveren en verbeteren, zodat we er kunnen zijn voor de inwoners die ons het allermeeeste nodig hebben. Het past niet om daarover te communiceren. Het past om aan het werk te gaan. Het te gaan doen én goed te gaan doen. We kiezen daarom voor een 'Show don't tell'-strategie. Geen communicatie, maar actie.

Er zal daarom vooral sprake zijn van interne communicatie en organisatieontwikkeling, zoals besproken in hoofdstuk 2 van de nota. Extern zullen we zorgen dat de nota goed vindbaar is op de website. Ook informeren we iedereen die betrokken is geweest bij het participatieproces rondom de nota per mail dat de nota af is en waar ze meer informatie kunnen vinden. Dit geldt ook voor de inwoners die bij de wijkgesprekken hun mailadres hebben verstrekt. Daarnaast kan iedereen vragen stellen over de nota per mail: inclusie@utrecht.nl.

(Niet)Referendabel

De Verordening raadgevend referendum gemeente Utrecht is van toepassing.

Bijlagen

Bijlagen besluitvorming:

- Beleidsnota inclusie en diversiteit 2024-2033 'Tot je recht komen'.
- Bijlagen Beleidsnota inclusie en diversiteit 2024-2033 'Tot je recht komen'

Bijlagen informatief:

–