Burgemeester en wethouders
Postadres Postbus 16200, 3500 CE Utrecht
Telefoon 14 030
www.utrecht.nl

Gemeente Utrecht

Aan de gemeenteraad

Behandeld door	R. Meutstege	**Datum**	18 november 2025
E-mail	roman.meutstege@utrecht.nl	**Kenmerk**	33508221
Type brief	Voortgangsbrief	**Onderwerp**	Voortgang Beleidsnota Inclusie en Diversiteit
Bijlage(n)	1	**Beleidsveld**	Diversiteit en Inclusie

Geachte leden van de raad,

Het was geen makkelijk jaar, bekeken vanuit een inclusieve bril. Mensenrechten staan onder druk, discriminatiecijfers stijgen, net als de spanningen in de samenleving, en verschillen worden steeds vaker als bedreiging gezien, iets wat nog versterkt wordt door de online wereld. Als stad staan we voor de uitdaging om juist nu te blijven werken aan een inclusief Utrecht, waarin iedereen erbij hoort, en waar we elkaar blijven vinden.

Vanuit die gedachte zijn er ook goede dingen gebeurd het afgelopen jaar. Een jaar waarin 12 innovatieve inclusieprojecten startten als onderdeel van de subsidieregeling Inclusie en Diversiteit. En waar we de eerste slag maakten met onze leercyclus. Op 2 juni organiseerden we de Stadsontmoeting, waar we eerst met meer dan 70 vertegenwoordigers van Utrechtse gemeenschappen en organisaties de speerpunten van onze beleidsnota aanscherpten, en vervolgens aan tafel gingen voor het stadhuis met meer dan 200 Utrechters van allerlei verschillende achtergronden.

Ook zijn we als gemeente met ons inclusiebeleid door de Europese Commissie uitgeroepen tot European Capital of Inclusion and Diversity 2025. Hierbij prees de commissie onder meer de brede verankering van inclusie in beleid en organisatie, het betrekken van stakeholders in de stad, en innovatieve nieuwe ideeën, zoals het aanstellen van Alma Mustafić als Utrechts eerste mensenrechtenambassadeur. We zien daarbij dat onze beleidsnota nationaal en internationaal als inspiratiebron gezien wordt. Zo is wethouder Voortman in februari uitgenodigd door de VVSG Vlaamse steden en gemeenten om op hun startcongres te vertellen over hoe we in Utrecht vormgeven aan inclusief beleid, en gaf zij in september een keynote op het jaarcongres van het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS).

Deze stappen maken ons trots, maar de ontwikkelingen die we zien vragen tegelijkertijd niet te verslappen. We verwachten dat we de komende jaren vol op deze thema's zullen moeten blijven inzetten, in de strijd voor een gelijkwaardige, toegankelijke, verbonden en veilige stad voor iedereen.

In deze brief nemen we u mee in de voortgang op de doelen uit de beleidsnota inclusie en diversiteit 2024-2033 voor de stad. Ook verwijzen we naar de voortgang op het uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit 2023–2026 voor de organisatie, die in een aparte rapportage opgenomen is. Zo rapporteren we over de voortgang zowel voor de interne organisatie als voor de stad. Waar we in 2024 u een beknoptere update op de voortgang voor de stad gaven, sturen we u dit jaar ook een uitgebreide integrale inclusiemonitor, die bij deze brief is gevoegd is.

In deze monitor beschrijven we de stand van zaken op de doelen benoemd in de beleidsnota inclusie en diversiteit. Dit doen we, zoals beschreven in de nota, door middel van zowel cijfers als verhalen, tellen en vertellen. Kwantitatieve gegevens worden daarbij aangevuld met kwalitatieve gegevens. Voor dit laatste zijn in voorjaar 2025, als onderdeel van het traject ‘verhalenvangen’, meer dan 40 ambtenaren van verschillende afdelingen in gesprek gegaan met een inwoner of professional in Utrecht. Dit traject heeft 52 verhalen opgeleverd, waarvan de hoofdlijnen in de monitor te zien zijn. In deze raadsbrief zullen we ingaan op de beleidsmatige duiding en geven we een doorkijk naar 2026.

1. De inclusieve en diverse organisatie - Het goede voorbeeld

Met het uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit 2023–2026 is een stevige basis gelegd voor een inclusieve, diverse en maatschappelijk sensitieve gemeentelijke organisatie. De drie strategische doelen staan centraal: 1. een veilige en inclusieve organisatie, 2. een diverse organisatie, en 3. een maatschappelijk sensitieve organisatie.

De Voortgangsrapportage Inclusie en Diversiteit in de organisatie laat zien welke stappen al zijn gezet richting 2026 en wat er nodig is om de beweging na 2027 te bestendigen. Zo wordt zichtbaar hoe de organisatie steeds structureler werkt aan een inclusieve werkomgeving, een divers personeelsbestand en een maatschappelijk sensitieve manier van werken.

De afgelopen jaren is de organisatie duidelijk in beweging gekomen: van losse initiatieven naar een samenhangende, programmatische aanpak die zichtbaar effect heeft op beleid, processen en dagelijks handelen. Inclusie en diversiteit zijn hierdoor steeds sterker verankerd in de organisatiecultuur. Het fundament is gelegd, en de focus ligt nu op uitvoering, verankering en meetbare resultaten. Managementlagen zijn betrokken; beleid wordt uitgevoerd en processen worden aangepast aan inclusieve principes. De doelen voor inclusie en diversiteit zijn vertaald naar KPI’s en gekoppeld aan een monitoring- en verbetercyclus. Leiderschap, HR, communicatie, leren & ontwikkelen en werving & selectie werken samen om inclusie structureel te borgen. De nadruk ligt op psychologische veiligheid en het voeren van de dialoog, met een actieve inzet van medewerkersnetwerken. De grootste uitdaging is om de energie vast te houden, alle managers aan boord te krijgen en het eigenaarschap binnen de lijn duurzaam te borgen.

2. Maatschappelijke sensitiviteit

Utrecht kent een grote diversiteit aan inwoners, levenservaringen, stemmen en perspectieven. Maatschappelijke sensitiviteit is daarom een belangrijk onderdeel van het ambtelijk vakmanschap en professioneel handelen in uitvoering, beleid en strategie. Dit vraagt bewustzijn van het eigen perspectief en waardering van de kennis over de stad en samenleving die ambtenaren & inwoners meebrengen.

Veel ambtenaren halen motivatie uit het werk in en met de stad en iets kunnen betekenen voor bewoners. Daarmee is het inzetten op hoe we in en met de stad werken niet alleen dienend aan het werk, maar ook dienend aan het loopbaanperspectief van veel collega's, en een belangrijk onderdeel van het leren en ontwikkelen binnen de organisatie. Om maatschappelijke sensitiviteit een impuls te geven is er een breed leeraanbod voor collega's beschikbaar, met verschillende trainingen en instrumenten. Dit organiseren we vanuit vijf initiatieven en bewegingen in de stad en organisatie:

- Samen stad maken
- Buurt- en wijkgericht werken
- Menselijke maat
- Ongelijk Investeren in Gelijke Kansen
- Diversiteit en inclusie in de stad

In 2024 en 2025 hebben de bewegingen een meer gezamenlijk leeraanbod voor alle collega's ontwikkeld, onder een leerlijn maatschappelijke sensitiviteit en de noemer *VakMensschap*. Enkele voorbeelden binnen het leeraanbod zijn:

- Een handreiking voor collega's die meer maatschappelijke sensitief willen werken, specifiek in gesprekken en bijeenkomsten in en met de stad
- Een gericht trainingsaanbod op maatschappelijke sensitiviteit in de zogenaamde Zomerboost trainingen 2025
- Een gezamenlijk instrumentarium maatschappelijke sensitiviteit

Een paar voorbeelden van concrete resultaten zijn:

- Een aanpassing in het onboardingsproces voor alle nieuwe ambtenaren, waarbij ook het belang van onder meer de grondwet en mensenrechten onderdeel is van de ceremonie van de integriteitsverklaring. Een handreiking voor het formuleren van doelstellingen op maatschappelijke sensitiviteit in de organisatieonderdelen

In de komende periode gaan we verder met deze bewegingen, het verder door ontwikkelen van deze leerlijn en het stevig borgen hiervan breed in de organisatie.

Alle opgaven inclusief
Het streven van de beleidsnota is om op alle beleidsterreinen van de gemeente inclusie en gelijke kansen als beleidsprincipe mee te nemen.

Voorbeelden waar dit de afgelopen periode gebeurd is zijn onder meer:

- De Sociale Visie Utrecht 2040
- Uitvoeringsprogramma Buurt- en wijkgericht werken 2024-2028
- De beleidsnota Samen Stad Maken 'Geen Utrecht zonder U'
- De beleidsnota Wmo 'Samen leven, samen zorgen'
- De Utrechtse Onderwijsagenda

3. Extra voor wie dat nodig heeft

Naast de opgaven om te werken aan een inclusieve organisatie, en inclusie via maatschappelijke sensitiviteit in alle gemeentelijke opgaven te verankeren, investeren we ook extra voor wie dat nodig heeft. Dit onderdeel is in de beleidsnota opgebouwd uit drie doelen, met elk een aantal speerpunten.

Zoals eerder beschreven zijn op 2 juni 2025, tijdens de Stadsontmoeting, de speerpunten samen met de stad aangescherpt voor de komende twee jaar. Ze vormen daarmee ook de basis voor de subsidieregeling “Inclusie en diversiteit” voor 2026-2027.

Hieronder geven we per doel de actuele stand van zaken weer gekoppeld aan de bijgevoegde inclusiemonitor, geven we een beknopte update van acties die onder dit doel hebben plaatsgevonden in 2025 en laten we de nieuwe speerpunten zien.

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

Utrechters in een gemarginaliseerde positie krijgen niet altijd de gelijkwaardige behandeling en kansen waar ze recht op hebben. Ze worden niet gezien, gehoord of gewaardeerd en kunnen niet gelijkwaardig participeren. Met dit doel willen we hen ondersteunen door ruimte te maken om te bouwen en te groeien.

In het kader van dit doel hebben we het afgelopen jaar gewerkt aan verschillende acties, om vorm te geven aan de speerpunten. Hier een kleine greep hieruit:

- We ondersteunen verschillende lhbtiq+ organisaties in de stad waaronder Utrecht Pride, COC Midden-Nederland en Dynamics Voices om de zichtbaarheid van de lhbtiq+ personen in de stad te vergroten;
- We ondersteunden o.a. Black Achievement Month, waarin de zwarte gemeenschap en haar prestaties gevierd werden in de stad;
- We werken aan de digitale inclusie van Utrechters door in nauw contact te blijven met organisaties en netwerkinitiatieven die ondersteuning bieden bij het vergroten van digitale vaardigheden zoals het ‘Stedelijk partneroverleg digitale vaardigheden’, ‘Actief en Veilig Meedoen’ en ‘U Parkeert’. Ook worden er refurbished laptops aangeboden aan mensen in een financieel kwetsbare positie vanuit stichting Allemaal Digitaal. De gemeente is hierin de brug tussen Allemaal Digitaal en partners in de stad.
- We werken samen met belangenbehartigers en ervaringsdeskundigen in de stad bij het toegankelijker maken van onze eigen digitale diensten.

Wat zegt de monitor?

In de monitor is te zien dat veel inwoners niet volledig mee kunnen doen aan het maatschappelijk leven, door een gebrek aan acceptatie (onder meer genoemd door de LHBTIQ+ gemeenschap), of doordat het maatschappelijk leven voor hen onvoldoende toegankelijk is (onder meer genoemd door dove/doofblinde Utrechters). Daarbij zien we een kleine toename in het aantal jongeren dat discriminatie ervaart, waarbij huidskleur/afkomst en geloof het meest genoemd worden als discriminatiegronden. Utrechters geven wel aan dat initiatieven die de zichtbaarheid (van bv. LHBTIQ+-personen) vergroten, gewaardeerd worden en een gevoel van verbondenheid geven.

Herijking speerpunten
Op basis van de monitoring, signalen, de verhalen en data hebben we samen met de stad de speerpunten herijkt. Hieruit kwam dat we enkele speerpunten hebben aangescherpt én één nieuw speerpunt hebben toegevoegd. Bij elk speerpunt laten we kort zien waarom deze is aangescherpt.

- **We zetten in op het vergroten van de zichtbaarheid en representatie van queer, non-binaire, intersekse en trans personen (van kleur) in de stad. (aangescherpt)**
  Dit speerpunt is aangescherpt omdat uit verschillende gesprekken met lhbtiq+ partners in de stad en in de speerpuntensessie op 2 juni naar voren kwam dat het om meer gaat dan enkel zichtbaarheid, zeker in tijden waar de acceptatie van de lhbtiq+ gemeenschap daalt. Daarom is het speerpunt nu verbreed naar 'representatie'.
- **We ondersteunen initiatieven van gemeenschappen in de stad (met een focus op de zwarte, Joodse, islamitische en Aziatische gemeenschappen) die bijdragen aan het gevoel van thuis zijn in Utrecht. (aangescherpt)**
  Uit onder andere de gesprekken die gevoerd zijn voor de Stadskaravaan bleek dat ook voor veel gemeenschappen een grote behoefte is aan het vergroten van het gevoel van thuis voelen in de stad. Dit gold in het bijzonder voor Joodse, islamitische en Aziatische gemeenschappen.
- **Vergroten van de bewustwording van de fysieke, sociale en digitale toegankelijkheid van de stad voor Utrechters met een beperking en/of chronische ziekte en Utrechters met een gebrek aan digitale basisvaardigheden, onder andere door het versterken en verankeren van het Stadsakkoord toegankelijkheid. (aangescherpt)**
  In verschillende gesprekken kwam naar voren dat de eerste stap op weg naar een toegankelijker stad vaak de bewustwording van het gebrek aan toegankelijkheid is dat veel Utrechters met een beperking ervaren. Een perspectief wat we op basis van de monitor verder willen meenemen, is dat van blinde en doofblinde Utrechters.
- **We werken aan bewustwording over opvattingen over mannelijkheid en vrouwelijkheid die de sociale gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen in de weg zitten, en bieden handelingsperspectief voor zowel mannen als vrouwen om dit tegen te gaan. (nieuw)**
  Uit verschillende data en verhalen (zie monitor) blijkt dat er een verandering in opvattingen over mannelijkheid en vrouwelijkheid is. Er lijkt een steeds grotere beweging te zijn richting 'traditionele' gender ideeën en rollen, op manieren die de gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen in de weg zit. Daarom hebben we dit speerpunt toegevoegd onder deze doelstelling.

<u>Doel 2</u> – 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.*

Kennis en bewustwording over de systemen van in-en uitsluiting, privilege, discriminatie en racisme is het begin van begrip over jezelf en 'de ander'. Door inzicht te krijgen in deze systemen ontstaat een beter begrip van 'de norm' en de gevolgen als je daar niet aan voldoet. Hierdoor ontstaat ook meer bewustwording over de eigen positie.

Dit vormt vervolgens een goede basis om in verbinding te komen met de vele verschillende inwoners van de stad, en wellicht juist zij die van je verschillen, want verbondenheid zorgt voor een groter geluksgevoel en sociale cohesie. Met deze doelen werken we aan het vergroten van kennis en bewustwording over discriminatie, racisme en ieders eigen positie daarin en aan het vergroten van de vaardigheden om met verschil om te gaan en in verbinding met elkaar te zijn en te blijven.

In dit kader hebben we het afgelopen jaar onder andere het volgende gedaan:

- Het Comité 30 juni/1 juli ondersteund bij de herdenking van het slavernijverleden en de viering van Keti Koti. Daarnaast is er een inventarisatie van de stad gemaakt om te kijken welke straatnamen een verbinding hebben met een koloniaal en/of slavernijverleden.
- De herdenking en viering van Keti Koti en de Utrecht Canal Pride zijn (samen met Koningsnacht- en dag, Dodenherdenking, Bevrijdingsdag en de Intocht van Sinterklaas) opgenomen onder de stads- en volksfeesten, waarmee we laten zien dat ze een belangrijke plek hebben in onze stad. We hebben verschillende bijeenkomsten georganiseerd over mensenrechten en hebben de mensenrechtencoalitie herijkt. Daarnaast doen we onderzoek naar de stand van zaken van mensenrechten in de stad en zijn we bezig met het ontwikkelen van een monitor.
- We hebben een sessie georganiseerd over micro-inclusie m.b.t. gender, seksuele oriëntatie en culturele identiteit voor wijkprofessionals.
- Vanuit de subsidieregeling ondersteunen we Stichting CMC en MBO Utrecht bij het voeren van dialoog met leerlingen over polarisatie.

Wat zegt de monitor?

Inwoners vertellen te maken te hebben met sociale segregatie: groepen wonen bij elkaar in verschillende wijken, steeds meer in een bubbel. Ook zaken als mediagebruik zorgen dat deze groepen een steeds uiteenlopender beleving van de wereld hebben. Relatief geprivilegieerde groepen zijn in Utrecht oververtegenwoordigd. We weten ook dat zij vaak graag iets willen doen voor hun stad, maar zoeken hoe ze dit kunnen doen. Sommige inwoners geven aan dat ze het gevoel hebben dat hun positie als gelijkwaardige burger onder druk staat. Dit leidt ook tot gevoelens van vervreemding en soms afzondering. Er is veel behoefte aan meer begrip en kennis, bijvoorbeeld over het koloniale verleden en de doorwerking hiervan. En veel inwoners willen graag meer verbinding. Er zijn ook al positieve verhalen over situaties waar dit lukt.

Herijking speerpunten

Op basis van de monitoring, signalen, de verhalen en data hebben we samen met de stad de speerpunten herijkt. Hieruit kwam dat we enkele speerpunten hebben aangescherpt én één nieuw speerpunt hebben toegevoegd.

- **We zetten in op het verhogen van kennis en bewustwording over het trans-Atlantische en Indische-oceanische slavernij- en koloniale verleden, de migratiegeschiedenissen in de stad, en de wijze waarop deze vandaag de dag nog steeds impact hebben. (aangescherpt)**
  In gesprekken met de stad kwam naar voren dat de formulering in meervoud van ´migratiegeschiedenis´ meer recht doet aan de diversiteit aan verhalen, mensen en geschiedenissen in de stad.
- **We spreken ons actief uit over mensenrechten in onze stad, jagen een levendige mensenrechtencultuur aan met activiteiten zoals de jaarlijkse viering van Internationale Mensenrechtendag op 10 december, blijven werken met een Utrechtse Mensenrechtenambassadeur en verankeren mensenrechten als thema verder in onze monitoring. (aangescherpt)**
- *Mensenrechten staan wereldwijd op het spel. Het verankeren van mensenrechten lokaal krijgt hierdoor nog meer urgentie. We gaan daarom met meer focus door met de aanpak op mensenrechten. Ook onderzoeken we op basis van motie 499A en motie 500 hoe we kunnen komen tot een gemeentelijk afwegingskader op het gebied van mensenrechten.*

- **We werken aan het vergroten van o.a. gender-, sekse- en cultuursensitiviteit bij partnerorganisaties en uitvoerend (wijk) professionals voor queer, non-binaire, trans en intersekse personen (van kleur). Hierin hebben we extra aandacht voor (mentale) gezondheid. (aangescherpt)**
  In gesprek met en verhalen uit de lhbtiq+ gemeenschap, maar ook in de cijfers, komt naar voren dat er een grote druk staat op de mentale gezondheid van de lhbtiq+ gemeenschap. Er is daarom samen met de stad gekomen om in dit speerpunt daar specifiek aandacht voor te hebben.
- **We werken aan meer wederzijdse ontmoeting en begrip tussen Utrechters met verschillende culturele, sociale en levensbeschouwelijke achtergronden. (aangescherpt)**
  In gesprek met de stad en door de cijfers met betrekking tot de groeiende polarisatie blijkt dat er niet enkel gewerkt moet worden aan wederzijdse ontmoeting en begrip tussen verschillende religies en levensbeschouwingen. De behoefte aan ontmoeting en begrip speelt breed in de samenleving. De aanscherping richt zich daarom op deze verbreding.
- **We vergroten de kennis en bewustwording onder Utrechters in geprivilegieerde posities over machtsverhoudingen, sociale normen en ongelijkheid in de samenleving, en stimuleren initiatieven die laten zien hoe je dit privilege kunt inzetten voor anderen en een inclusievere stad. (nieuw)**
  Tijdens de speerpuntensessie in de stad werd scherp opgemerkt dat er nog geen specifiek speerpunt is gericht op mensen in een geprivilegieerde positie. Dit terwijl deze groep in Utrecht oververtegenwoordigd is, en mensen bovendien vaak aangeven graag iets te betekenen voor hun stad. In het gesprek werd vooral gewezen het vergroten van bewust worden maar ook op het inzetten op het verschaffen van handelingsperspectief voor hen om bij te dragen aan een inclusieve stad. Er zijn namelijk ook veel Utrechters die op zoek zijn hoe zij een positieve rol kunnen spelen om hun mede-Utrechters een stap verder te helpen.

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

Mensen in een gemarginaliseerde positie krijgen vaker te maken met verbaal en/of fysiek geweld en discriminatie. We werken daarom aan een veilige stad, specifiek voor hen die een hoger risico lopen.

In dit kader hebben we het afgelopen jaar onder andere het volgende gedaan:

- Vanuit Utrecht Zijn We Samen hebben we verschillende projecten vormgegeven om schadelijke polarisatie tegen te gaan, hebben we de Utrecht Online Coalitie tegen radicalisering en polarisatie verder versterkt en landelijk op de kaart gezet, en hebben we samen met onze welzijnspartners het preventieve netwerk in de wijken verder versterkt;
- We ondersteunen o.a. Colored Qollective en Utrecht Ballroom Scene in het creëren van veilige plekken voor en door lbhtiq+ personen van kleur in de stad;
- We hebben bijgedragen aan een regionale omstanderscampagne tegen discriminatie;
- We hebben een bijeenkomst gefaciliteerd over ‘safe spaces’ voor en door de zwarte gemeenschap;
- We hebben de Stadskaravaan Aanpak gelanceerd, bestaande uit een aantal interventies ter bestrijding van moslimdiscriminatie en antisemitisme en ter bevordering van bewustwording en kennismaking tussen Utrechters in de stad.Verdere inzet op de aanpak van straatintimidatie bijvoorbeeld met workshops, evenementen, bijeenkomsten, schooltrajecten en dialogen.

Wat zegt de monitor?

De veiligheidsbeleving van Utrechters is afgenomen de afgelopen jaren, specifiek onder Utrechters uit bijvoorbeeld de LHBTIQ+-gemeenschap, en islamitische en joodse Utrechters. Hierbij wordt ook aangegeven dat internationale spanningen en spanningen in de nationale politiek hun weerslag hebben in Utrecht. Een derde van de Utrechters ervaart straatintimidatie. Van incidenten wordt lang niet altijd aangifte of melding gedaan.

Herijking speerpunten

Op basis van de monitoring, signalen, de verhalen en data hebben we samen met de stad de speerpunten herijkt. Hieruit kwam dat we enkele speerpunten hebben aangescherpt.

- **We werken aan het verhogen van meldingsbereidheid en de meldingstoegankelijkheid, onder meer door sleutelpersonen in te zetten. Hierin hebben we specifiek aandacht voor de islamitische gemeenschap en mensen met een beperking en/of chronische ziekte, en met beperkte basisvaardigheden. (aangescherpt)**
  Waar de meldingscijfers verdrievoudigd zijn, weten dat dit het puntje van de ijsberg is. Dit kwam wederom uit verschillende gesprekken in de stad, waaronder gesprekken tijdens de Stadskaravaan. We kiezen daarom – mede vanuit de Stadskaravaan aanpak - voor een focus op het verhogen van de meldingsbereidheid en toegankelijkheid, specifiek bij gemeenschappen waar blijkt uit o.a. gesprekken de drempel nog hoger is.
- **We blijven inzetten op het creëren van ‘safe spaces’ voor en door lhbtqia+ personen van kleur en de zwarte gemeenschap in de stad. (voortgezet)**
  Er zijn mooie stappen gezet in het faciliteren van ‘safe spaces’ voor deze gemeenschappen. Het blijft echter nodig om dit te blijven doen.
- **We zetten in op het versterken van de democratische rechtsstaat en gaan extremisme, radicalisering en schadelijke polarisatie tegen in onze stad. Hierbij hebben we specifiek aandacht voor het omgaan met de online polarisatie, extremisme en complottheorieën. Dit doen we als onderdeel van ons uitvoeringsprogramma Utrecht Zijn We Samen 2.0. (aangescherpt)**
  We blijven vanuit Utrecht Zijn We Samen inzetten op het tegengaan van radicalisering, extremisme en schadelijke polarisatie. Aan de hand van de Utrechtse Online Coalitie bouwen we onze online aanpak de komende periode verder uit. Ook blijven we met ons netwerk investeren in kennis en handelingsvaardigheden om nieuwe vormen van radicalisering en extremisme tegen te gaan.
- **We zetten in op het tegengaan van moslimdiscriminatie en antisemitisme, door het verder voortzetten van de Stadskaravaan aanpak. (aangescherpt)**
  De aanpak tegen moslimdiscriminatie en antisemitisme is in 2025 gepresenteerd in de Stadskaravaan aanpak. Deze aanpak is opgesteld op basis van gesprekken met Joodse en islamitische Utrechters. Deze aanpak zetten we dan ook voort.

2026 en verder

In 2026 geven we aan de hand van de hierboven beschreven aangescherpte speerpunten verder vorm aan de uitvoering van de beleidsnota. Naast wat we hierboven al beschreven, betekent dit verder onder meer:

- Dat we doorgaan met de aanpak aan de hand van de hierboven genoemde aangescherpte speerpunten. Een onderdeel hiervan is de subsidieregeling Inclusie en Diversiteit. De eerste ronde van de regeling is in 2025 geëvalueerd. Op basis hiervan hebben we de regeling voor

2026 en 2027, en het proces daaromheen, verder toegankelijk gemaakt.. De deadline voor indienen was op 1 oktober 2025. Een eerste inventarisatie laat zien dat het animo dit jaar nog groter is dan vorig jaar, toen er uiteindelijk 63 aanvragen werden ingediend. Ook voor 2026 en 2027 zal er weer €500.000 per jaar beschikbaar zijn.

- Wij richten ons op het duurzaam verankeren van de viering en herdenking van Keti Koti. Daarnaast zetten we stappen richting de ontwikkeling van conceptteksten voor onderschriften voor de eerder gemaakte inventarisatie van straatnamen die verbonden zijn met het slavernij- en koloniale verleden. Daarnaast onderzoeken we hoe de onderliggende kennis breder in de stad kan worden gedeeld ter bevordering van educatie en bewustwording.
- Dat we door middel van de activiteiten binnen de Week van Toegankelijkheid nieuwe partners betrekken in de stad om zo de beeldvorming en kennis van toegankelijkheid een boost te geven.

Vanwege de tweejaarlijkse cyclus waarin de speerpunten en subsidieregeling aangepast worden, vindt er in 2027 een volgende aanscherping plaats. In 2026 volgt er daarom een beknopte update, en in 2027 een uitgebreidere.

Moties en Toezeggingen

M411 Erkenning en ruimte voor Utrechtse Nakba herdenking
We gaan in gesprek met de initiatiefnemers van de Nakba herdenking om met hen mee te denken over hun mogelijkheden om tot een jaarlijkse waardige herdenking te komen. Hierbij kijken we ook met hen mee over mogelijkheden tot subsidies. Tevens zijn we met vertegenwoordigers van Palestijnse Utrechters in gesprek over op welke manier wij hen het best kunnen ondersteunen.

We kijken met trots terug op een jaar waarin we veel bereikt hebben, maar zien ook nog veel uitdagingen voor de toekomst. Veel Utrechters maken nog vormen van discriminatie mee, of kunnen niet goed meedoen in het maatschappelijke leven. Sommigen voelen zich onveilig, puur om wie ze zijn. En heel veel mensen geven aan meer verbinding te willen, en daar ook best zelf aan te willen bijdragen. We mogen daarom nu niet verslappen, maar willen de volgende stap zetten naar een inclusief Utrecht. Samen met al die inwoners en organisaties die zich al dagelijks inzetten voor Utrecht.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris, de burgemeester,