

Aan de gemeenteraad

<b>Behandeld door</b>	M.P.J. Daverschot	<b>Datum</b>	2 februari 2022
<b>Doorkiesnummer</b>	030 - 28 61520	<b>Kenmerk</b>	8904641
<b>E-mail</b>	<a href="mailto:m.daverschot@utrecht.nl">m.daverschot@utrecht.nl</a>	<b>Onderwerp</b>	Rapportage onderzoek institutioneel racisme
<b>Bijlage(n)</b>	2	<b>Beleidsveld</b>	Organisatie

Geachte leden van de raad,

Het voorkomen en tegengaan van discriminatie en racisme is één van de speerpunten van het college. In de eerste plaats in het handelen van de gemeente zelf: we zijn ons bewust van de leefomgeving van alle Utrechters en zorgen ervoor dat onze dienstverlening professioneel, competent en inclusief is. Ondanks deze ambitie is het denkbaar dat er regels of werkwijzen zijn in onze organisatie die (bewust of onbewust) onderscheid maken en daardoor ongelijkheid creëren tussen mensen van verschillende herkomst, huidskleur of religie. Daarom vroeg uw raad afgelopen zomer om een onafhankelijk onderzoek naar institutioneel racisme in te stellen. Het gaat hierbij niet om hoe één collega handelt, maar om hoe wij als gemeente handelen. Ook gaat het niet om incidenten, maar om terugkerende patronen.

Op 2 juni jl. informeerden we u via de brief [stand van zaken onderzoeken institutioneel racisme](#) over het externe onafhankelijke onderzoek naar institutioneel racisme naar aanleiding van uw [motie 2020/160](#). Het onderzoek is nu afgerond en bijgaand bieden we u het onderzoeksrapport aan. Het onderzoek heeft binnen de gemeentelijke organisatie geen institutioneel racisme aangetoond. De onderzoekers hebben wel een eerste aanwijzing geconstateerd van ongelijke behandeling in de uitvoeringspraktijk en hebben een aantal risico's geconstateerd. De onderzoekers zien ook de waarborgen die we rondom deze risico's hebben ingebouwd. Ze bevelen aan deze verder te versterken om de risico's zoveel mogelijk te beperken. De onderzoekers geven ons hiervoor verdere handvatten. In deze brief leest u de conclusies die wij trekken uit het rapport en onze aanpak met betrekking tot de aanbevelingen.

### **Onderzoeksopdracht en -aanpak**

Naar aanleiding van motie 2020/160 is de opdracht gegeven aan het externe onderzoeksbureau Bureau Omlo om op een aantal beleidsonderwerpen onderzoek uit te voeren naar institutioneel racisme. Dit bureau is gespecialiseerd in sociale vraagstukken rond discriminatie, integratie, cultuursensitief werken en diversiteitsbeleid.

Deze opdracht uitvoeren is pionierswerk gebleken. Voor zover bekend is Utrecht de eerste overheidsinstantie in Nederland die een extern onafhankelijk onderzoek laat uitvoeren naar institutioneel racisme. Bovendien is de (wetenschappelijke) definitie van 'institutioneel racisme' nog volop in ontwikkeling en nog niet eerder geoperationaliseerd binnen overheidsinstanties. In de

Datum 2 februari 2022  
Ons kenmerk 8904641

opdracht hebben we als vertrekpunt de definitie meegegeven van het recente onderzoek van het Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS): (1) regels of processen die expliciet onderscheid maken en de bedoeling hebben om ongelijkheid te creëren en (2) regels of processen die dat niet expliciet doen, maar er in de praktijk voor zorgen dat de ene groep benadeeld wordt en de andere groep bevoordeeld.

Het onderzoek had hierdoor – zoals de onderzoekers zelf constateren - een sterk exploratief karakter. De privacybeperkingen rond persoonsgegevens zoals migratieachtergrond zorgden er bovendien voor dat voor sommige voorgestelde onderzoeksmethoden tijdens het onderzoek alternatieven moesten worden gezocht. Desondanks heeft het onderzoek waardevolle inzichten geleverd ten aanzien van institutioneel racisme, achterliggende structuren en de uitvoeringspraktijk en hebben wij handvatten om tekortkomingen en risico's beter te adresseren. Door dit onontgonnen terrein te verkennen, kunnen ook andere overheden hiervan leren. Bijvoorbeeld doordat dit onderzoek een stap heeft gezet in het ontwikkelen van concepten en vragen waarmee overheden breder kunnen reflecteren op keuzes rond inrichting van regels, systemen en processen en de effecten daarvan op alle inwoners.

#### *Scope en aanpak onderzoek*

Het onderzoek richt zich op drie beleidsterreinen en uitvoerende organisatieonderdelen: de handhaving van de Algemene Plaatselijke Verordening (APV) door VTH, onderzoeken naar bijstandsfraude door Wenl en het gemeentelijk beleid ter uitvoering van de Wet bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur (Bibob) door OOV. Om een breder beeld in het onderzoek mogelijk te maken met name op het gebied van handhaving, is in overleg met de onderzoekers besloten om ook handhaving op grond van de horecaverordening door VTH mee te nemen in het onderzoek.

In dit onderzoek, binnen de drie organisatieonderdelen, is op 4 manieren naar aanwijzingen of risico's gezocht:

- Deskresearch: is er sprake van uitsluiting door regels in protocollen en beleid?
- (groeps)interviews met inwoners en ondernemers: hoe ervaren zij het optreden en de keuzes van de gemeente?
- (groeps)interviews en observaties met medewerkers: hoe ervaren de medewerkers de cultuur met betrekking tot dit thema en wat laten zij zien in gedrag?;
- Proportionaliteitsanalyse (en dossieronderzoek): worden bepaalde groepen meer beboet?

Het onderzoek is lerend ingestoken. Met medewerkers is gereflecteerd op de bevindingen en gezocht naar verbetermogelijkheden. Medewerkers hebben hiervoor in alle openheid met de onderzoekers meegewerkt aan dit onderzoek. Deze openheid waarderen we zeer en zien wij als een belangrijke basis om verder te bouwen aan een professionele inclusief handelende gemeente.

#### **Conclusies**

In de onderzoeksopdracht zijn vier vraagstellingen meegegeven:

1. Welk bewijs of aanwijzingen zijn er dat institutioneel racisme voorkomt op de genoemde beleidsterreinen en op welke manieren komt institutioneel racisme al dan niet tot uiting?
2. Waar binnen de genoemde beleidsterreinen bestaan risico's en kwetsbaarheden die kunnen leiden tot institutioneel racisme?
3. Welke waarborgen zijn er op de genoemde beleidsterreinen voor de beperking van de risico's en kwetsbaarheden die kunnen leiden tot institutioneel racisme?
4. Hoe kan (het risico van) institutioneel racisme (verder) worden voorkomen voor de vier onderzochte onderdelen van het lokale beleid in het bijzonder en voor de hele organisatie in het algemeen?

In beantwoording op de eerste centrale onderzoeksvraag hebben de onderzoekers op de vier beleidsterreinen geen institutioneel racisme geconstateerd.

Ondanks dat institutioneel racisme niet is geconstateerd, zien de onderzoekers wel risico's door voorbeelden van ongelijke behandeling door een aantal medewerkers in de uitvoeringspraktijk. Daarnaast laat dit onderzoek ook goed zien dat er discriminatie in de stad wordt ervaren. Het onderzoek bevat daarmee belangrijke observaties over risico's en kwetsbaarheden binnen de

Datum 2 februari 2022  
Ons kenmerk 8904641

gemeente die kunnen leiden tot institutioneel racisme en (de ervaring van) ongelijke behandeling. Dit zijn belangrijke punten die onze aandacht krijgen in de opvolging (zie hieronder punt a en onder Opvolging van aanbevelingen).

In vraag 2 en 3 is gekeken naar de risico's op ongelijke behandeling in de praktijk en hoe deze worden beheerst. De onderzoekers benoemen drie risico's die in de praktijk kunnen zorgen voor ongelijke behandeling en tal van waarborgen in de processen om deze te beheersen. Voor deze risico's geven de onderzoekers aan voldoende waarborgen te zien, waarbij enkele waarborgen volgens hen tekort schieten.

De drie onderdelen of aspecten van het werk die volgens de onderzoekers als risico hebben dat ze de stap naar ongelijke behandeling kunnen verkleinen of die ertoe kunnen leiden dat ongelijke behandeling wordt ervaren, zijn:

- a. discretionaire bevoegdheden van medewerkers
- b. gebiedsgericht werken voor handhavingsacties
- c. risicogestuurd werken op basis van meldingen, data en informatie van andere instanties

Hieronder beschrijven we per punt de bevinding van de onderzoekers, waarna we de reflectie van het college op deze bevinding weergeven.

#### *a. Discretionaire bevoegdheden van medewerkers*

Discretionaire ruimte betekent dat de ambtenaren in zekere mate naar eigen oordeel kunnen beslissen en handelen. Het bieden van deze ruimte, brengt zoals bekend risico's met zich mee, ook ten aanzien van discriminatie. Het doet een groot beroep op professionaliteit van medewerkers. Onderdeel van de professionaliteit is het vermogen om eventuele (bewuste en onbewuste) stereotypen en vooroordelen te kunnen scheiden van de professionele afweging.

De onderzoekers geven aan signalen te hebben gekregen over informele omgangsvormen op de werkvloer bij VTH waarin volgens de onderzoekers de sociale norm van non-discriminatie onvoldoende tot uiting komt. Daarmee schiet deze waarborg volgens de onderzoekers tekort in het beheersen van het risico op institutioneel racisme en ongelijke behandeling bij de invulling van discretionaire bevoegdheid. In enkele interviews gaven medewerkers aan een beperkt aantal voorbeelden te kennen waarbij collega's inwoners ongelijk behandelen. Hoewel het geen dominant patroon laat zien, maakt de combinatie van ervaringen van enkele inwoners en enkele medewerkers dat de onderzoekers deze ervaringen niet als toevallige incidenten beschouwen. De onderzoekers benoemen dit daarom als een eerste aanwijzing voor institutioneel racisme.

Als bestuur keuren wij ook ieder incident van ongelijke behandeling op grond van herkomst, huidskleur of religie af. Hoewel we net als de onderzoekers geen institutioneel patroon van ongelijke behandeling zien, is deze bevinding wel een reden voor ons om aan de slag te gaan met het beter en explicieter uitdragen en borgen van de toepassing van de sociale norm binnen de organisatie. Onder aanbeveling 1, 2 en 3 hieronder geven we weer welke acties we hiervoor oppakken.

Verder vinden wij het belangrijk dat medewerkers in staat zijn binnen de regels te kunnen doen wat nodig is voor een inwoner of organisatie in een concrete situatie. Bij al het handelen van de gemeente is het immers belangrijk dat wordt gehandeld naar de bedoeling van de regels. Dit vraagt onder andere binnen de onderzochte beleidsterreinen ruimte om eigen afwegingen te maken. Vanaf het begin van deze werkwijze zijn de dilemma's die dit met zich meebrengt onderwerp van gesprek en van afweging. En wij vinden het belangrijk om dit blijvend in de teams te bespreken en af te wegen en voldoende waarborgen te blijven treffen om de risico's te minimaliseren.

Het is belangrijk dat medewerkers het onderscheid kunnen maken tussen hun eigen overtuiging en wat in hun rol van hen gevraagd wordt. Dit vraagt om blijvende aandacht voor het versterken van de professionaliteit van alle medewerkers en een open cultuur waarin discriminatie bespreekbaar is voor het versterken van professionaliteit. Dit vraagt onder meer bewustzijn bij medewerkers van verschillen binnen de organisatiecultuur, het creëren van veiligheid om anders te zijn en kleinere afstand tussen medewerkers en management.

Op die manier werken we aan een institutionele oplossing die wordt doorgegeven. Dit is van groot belang binnen een gemeentelijke organisatie met een divers personeelsbestand met uiteenlopende

achtergronden en overtuigingen. Dit staat daarom hoog op onze agenda (zie Opvolging van aanbevelingen).

*b. Gebiedsgericht werken voor handhavingsacties*

Handhavers worden daar ingezet waar ze het meest nodig zijn. We werken gebiedsgericht zodat de buurten veilig en fijn zijn. De onderzoekers wijzen erop dat deze werkwijze meerdere effecten heeft: hoe meer er wordt gehandhaafd, hoe sterker de leefbaarheid verbetert, maar ook hoe hoger de pakkans. Als deze wijken samenvallen met wijken waar verhoudingsgewijs veel mensen met een migratieachtergrond wonen of verblijven, dan kan dit ervoor zorgen dat mensen met een migratieachtergrond relatief vaker met handhaving te maken krijgen. Ook is er volgens de onderzoekers een risico voor stigmatisering van een wijk en haar inwoners.

Vanwege de bescherming van kwetsbare wijken en het feit dat we vanwege beperkte middelen keuzes moeten maken, zien we het als bestuur als onze taak om daar te zijn, waar dat het meest nodig is. Dat geldt in positieve zin, door in deze gebieden extra te investeren in bijvoorbeeld de inrichting van openbare ruimte, verkeersveiligheid en welzijnswerk, maar ook in het beperken van de potentiële risico's en tegengaan van de negatieve kanten (preventie ondermijning en handhaving). Een gebiedsgerichte aanpak wordt ook door inwoners en ondernemers ondersteund, zoals bijvoorbeeld blijkt uit de constatering in het onderzoeksrapport dat het LSI-project mede is ontwikkeld is vanwege de wensen van bewoners en ondernemers in Overvecht (blz. 91).

We onderbouwen de inzet van specifieke instrumenten bij een gebiedsgerichte aanpak en informeren de raad daarover. We zien het verder als onze opdracht om explicieter te communiceren met inwoners over onze beweegredenen en onze aanpak, om daarmee bij te dragen aan het voorkomen van negatieve beeldvorming van een wijk naar aanleiding van onze aanpak.

*c. Risicogestuurd werken op basis van meldingen, data en informatie van andere instanties*

Het gebruik van gegevens van andere instanties, zoals de politie en de Belastingdienst, maar ook informatie van andere afdelingen spelen bij alle onderzochte organisatieonderdelen een rol. De onderzoekers stellen dat dit een risico kan betekenen voor institutioneel racisme vanwege mogelijk vervuilde informatie. Ook wijzen de onderzoekers op een risico dat schuilt in het reageren op meldingen van inwoners, deze kunnen bij inwoners volgens hen vanuit verkeerde motieven worden gedaan. De onderzoekers zien dat onze werkwijze belangrijke waarborgen bevat om deze risico's te verkleinen. Zo wordt bij handhaving een vier ogen-principe gehanteerd en wordt de situatie altijd ter plekke bekeken. Ook is er bij de inrichting van gegevensuitwisseling extra aandacht voor de kwaliteit van gegevens, bijvoorbeeld via een ethisch assessment. Over de gegevensuitwisseling wordt op ambtelijk en bestuurlijk niveau overlegd met onze ketenpartners.

Als gemeente willen we daar in actie komen waar overlast wordt ervaren en daar waar de regels niet worden nageleefd, de data en meldingen zijn noodzakelijke informatiebronnen. Om ongelijke behandeling door de gemeente als gevolg daarvan te voorkomen, zijn de genoemde waarborgen daarom essentieel bij het afhandelen van meldingen en het gebruik van data.

**Opvolging van aanbevelingen**

De waardevolle lessen uit het onderzoek grijpen we aan om gelijke behandeling en inclusie door de gemeente verder te bevorderen. Dit gebeurt grotendeels via het [Actieplan Diversiteit en Inclusie](#) en de [Antidiscriminatie-agenda](#) die tijdens dit onderzoek zijn geactualiseerd<sup>1</sup>. Diverse aanbevelingen sluiten hierbij aan bij deze aanpakken, daarnaast worden naar aanleiding van dit onderzoek nog extra accenten toegevoegd.

Art.1 Midden Nederland was onderdeel van de begeleidingscommissie van dit onderzoek en heeft in haar reactie op dit onderzoek een aantal aanvullende aanbevelingen voor de gemeente gedaan. Deze adviezen betrekken we in de uitwerking van onderstaande acties.

---

<sup>1</sup> In de uitvoering van motie 2021/493 Actieplan tegen etnisch profileren leggen we tevens de relatie naar hier beschreven acties. We zullen de raad hierover apart informeren in het tweede kwartaal van 2022.

### *Aanbeveling 1 Investeer in training en begeleiding van medewerkers*

Professionalisering is een belangrijke waarborg tegen willekeur en ongelijke behandeling. Opleiding, training en begeleiding, gericht op cultuursensitief werken, omgaan met vooroordelen en communicatie versterkt de professionaliteit.

Concrete acties:

- Medewerkers met veel publiekscontact krijgen trainingen, kwaliteitsdagen om alert te zijn op stigmatisering of etnisch profileren in de publieksdienstverlening. Wenl biedt bijvoorbeeld trainingen cultuursensitief werken aan en VTH maakt een training cultuursensitief werken jaarlijks onderdeel van de leer- en ontwikkeldagen waaraan alle medewerkers van VTH deelnemen. Daarnaast introduceert VTH een E-learning omgangsvormen, genderdiversiteit en racisme.
- Follow-up bijeenkomsten in werkoverleggen na trainingen

### *Aanbeveling 2 Investeer in een organisatiecultuur waarin discriminatie, racisme en vooroordelen bespreekbaar gemaakt kunnen worden en bestreden kunnen worden*

In een dergelijke organisatiecultuur wordt discriminatie of ongelijke behandeling eerder herkend en is het eenvoudiger om het aan te kaarten. Leidinggevenden en vertrouwenspersonen hebben hierin een belangrijke rol.

Concrete acties:

- Trainingen Inclusief Leiderschap, gericht op leidinggevenden
- Inclusie en diversiteit onderdeel van het gespreksformat voor de tweejaarlijkse voortgangs- en realisatiegesprekken met ieder organisatieonderdeel.
- In het jaarlijkse medewerkersonderzoek meten we ook ervaringen rondom inclusie en ongewenst gedrag onder medewerkers. De resultaten van dit onderzoek worden in de teams besproken.
- Vertrouwenspersoon ongewenst gedrag (waaronder discriminatie) beter vindbaar maken. Zowel op intranet (betere site inclusief video en profielen met foto's van de vertrouwenspersonen) en via posters op de buitenlocaties van de gemeente, als tijdens de introductiedag voor nieuwe medewerkers.
- De vertrouwenspersonen worden getraind in (Europese) gelijke behandelingswetgeving. Daarnaast gaan we leidinggevenden meer handvatten bieden voor de zorgvuldige opvolging van signalen en klachten over ongelijke behandeling: wat zijn de mogelijkheden en wat wordt er van leidinggevenden verwacht, oa vanuit de klachtenregeling ongewenst gedrag ([HUP Art. 1a.8](#)).

### *Aanbeveling 3 Maak werk van een sterk diversiteitsbeleid*

Het werken aan diversiteit en inclusie staat hoog op de agenda binnen de organisatie. We werken aan een diverse organisatie die een afspiegeling is van de stad, met een inclusieve cultuur waar iedereen zichzelf kan zijn en verschillen worden benut en gerespecteerd. In 2020 hebben we voor het eerst onderzoek laten doen naar de culturele diversiteit in de organisatie. Hieruit bleek dat we op veel plekken al een diverse groep medewerkers hebben, maar dat er in de hogere schalen nog stappen te maken zijn.

Onlangs is er naar aanleiding van [motie 2021/93](#) vanuit uw raad een streefcijfer ingesteld om te werken aan meer culturele diversiteit in de hogere schalen, zie voor meer toelichting de [Raadsbrief Voortgang Actieplan Diversiteit en Inclusie](#).

### *Aanbeveling 4 Minder meldingsgericht werken en meer proactief werken*

De onderzoekers geven aan dat meer in een vroegtijdig stadium outreachend en proactief werken escalatie van problemen – bijvoorbeeld bij jongeren die overlast veroorzaken - kan voorkomen of beperken. Dit kan door als boa's zichtbaar aanwezig te zijn in de wijk, contact te maken en een vertrouwensband op te bouwen. Dit kan gerealiseerd worden door meer inzet van wijkboa's.

Als college willen we een stabiele inzet van wijkboa's opbouwen, en de inzet van wijkboa's minder ten koste laten gaan van handhavingsacties. Daarom onderzoeken we mogelijkheden om de inzet van wijkboa's te intensiveren. Een kanttekening bij deze aanbeveling is dat de gebieden waar nu meer wordt gehandhaafd, gebieden zijn waar veel bezoekers van buiten de wijk komen. De

## Burgemeester en wethouders

Datum 2 februari 2022  
Ons kenmerk 8904641

vertrouwensband zal alleen kunnen worden opgebouwd met bewoners en ondernemers uit de wijk waar de wijkboa onderdeel van uitmaakt.

Concrete actie:

- We onderzoeken de opties nader om het inzetpercentage van de wijkboa's in hun vaste wijk op het afgesproken niveau te brengen en te houden, zodat zij beter in staat zijn om in de haarvaten van hun wijk aan de problematiek te werken vanuit hun rol in het netwerk van professionals.
- Afhankelijk van mogelijk extra financiële ruimte en door herprioritering van het handavingsprogramma, willen we ons inzetten om meer capaciteit vrij te maken voor de inzet van wijkboa's.

### *Aanbeveling 5 Maak melden van discriminatie toegankelijker en laagdrempeliger*

Een toegankelijk, laagdrempelige mogelijkheid om discriminatie te melden en een professionele klachtafhandeling versterkt het vertrouwen van burgers - ook die met een migratieachtergrond - in de overheid. Bovendien vormen deze klachten een belangrijke input om als organisatie te leren en meer inclusief te worden. In de anti-discriminatieagenda wordt op diverse manieren ingezet op het vergroten van de meldingsbereid (zie [Antidiscriminatie-agenda 2021](#) blz. 37-38). Dit behelst:

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

Ten behoeve van zorgvuldige de klachtenafhandeling van inwoners willen we de kennis van gelijke behandelingswetgeving en de handvatten die de [Nationale Ombudsman](#) hiervoor biedt onderdeel maken van de training van klachtcoördinatoren en -behandelaren. Daarmee zorgen we dat klachten of klachtelementen over ongelijke behandeling beter worden herkend en opgevolgd.

### *Aanbeveling 6 Investeer in het versterken van het vertrouwen*

De onderzoekers geven aan dat uit de gesprekken met sleutelfiguren blijkt dat groepen inwoners met een migratieachtergrond weinig vertrouwen hebben dat naar hen wordt geluisterd, vanwege eerdere ervaringen met discriminatie, racisme en uitsluiting. Procedures en regels kunnen op orde zijn, maar als mensen dat niet zo ervaren, is er toch een probleem. De gemeente zou volgens de onderzoekers meer in gesprek moeten gaan met sleutelfiguren, ondernemers en burgers en helder en transparant communiceren over beleidskeuzes.

We willen als gemeente ons beleid en de beweegredenen voor beleidskeuzes helder communiceren en op die manier bijdragen aan het versterken van het vertrouwen in de overheid. We zoeken en creëren gelegenheden om te spreken met en te luisteren naar inwoners van alle achtergronden om daarmee ons beleid inclusiever te maken. Dit doen we bijvoorbeeld via het programma Samen stad maken. Ook wanneer we samen met onze inwoners onze dienstverlening verbeteren, biedt dit opening om van inwoners te horen hoe ze onze benadering ervaren en tevens om de redenen uit te leggen waarom onze dienstverlening op deze manier is ingericht.

Concrete acties:

- In onze communicatie – zowel intern als extern – hebben we aandacht voor inclusiviteit, in de uitstraling en beeldvorming in zowel tekst als beeld;
- Via trainingen inclusieve communicatie werken we aan helder communiceren over beleidskeuzes, met aandacht voor verschillen naar doelgroepen.

### *Aanbeveling 7 Monitor processen binnen de organisatie en uitkomsten ervan*

De onderzoekers stellen dat het (kwalitatief en kwantitatief) monitoren van processen een bijdrage kan leveren aan de reflectie en discussie binnen de organisatie over gelijke behandeling en institutioneel racisme, en kan een onderdeel zijn van een leercyclus van een organisatie.

Vanuit de antidiscriminatie-agenda monitoren we op verschillende manieren om te bepalen of we nog de juiste dingen doen om de afgesproken ambities te bereiken. Op die manier monitoren we de

## Burgemeester en wethouders

Datum 2 februari 2022  
Ons kenmerk 8904641

processen en uitkomsten van de (totale) gemeentelijke dienstverlening op ervaringen van ongelijke behandeling. Concrete acties daarbij zijn:

- Aan de hand van kwalitatieve (verhalen en ervaringen) en kwantitatieve (cijfers, data, bewonersenquête, etc.) informatie ophalen wat we hebben gedaan, wie we bereiken en wat de ervaringen zijn.
- Een focusgroep met partners en (belangen)organisaties uit de stad met wie we jaarlijks data, ervaringsverhalen en signalen in relatie tot de gestelde ambities bespreken en op basis daarvan de aanpak bijsturen.

Een aantal specifieke voorbeelden van de reflectie binnen de onderzochte beleidsterreinen:

- In gesprek met mensen die het bibob-traject doorlopen hebben om feedback op te halen over hun ervaring in het proces om daarmee onze dienstverlening te verbeteren.
- Tijdens intervisie wordt op basis van feedback van inwoners, ondernemers en instanties casuïstiek besproken om daarmee cultuursensitief werken in de uitvoering te versterken.

### Tot Slot

Het onderzoek heeft geen formele vormen van institutioneel racisme gevonden. Het onderzoek wijst op een aantal risico's in onze werkwijze en organisatie. Voor deze risico's zien de onderzoekers voldoende waarborgen, alleen bij VTH is hierin een tekortkoming geconstateerd die de onderzoekers als eerste aanwijzing voor institutioneel racisme beschouwen. In de stad zijn er daarnaast ervaringen van ongelijke behandeling door de gemeente en andere overheden.

Iedere vorm van discriminatie is onacceptabel. In deze brief hebben we aangegeven welke acties we hierop richten, om deze risico's nog verder te beperken en daarmee bij te dragen aan het voorkomen en tegengaan van racisme en discriminatie en de ervaring van ongelijke behandeling.

De gemeente Utrecht heeft – voor zover bekend – als eerste overheidsinstantie een extern onderzoek naar institutioneel racisme laten uitvoeren. Mede door de wetenschappelijke ontwikkeling van het concept institutioneel racisme en methodologische uitdagingen hebben de onderzoekers samen met de gemeente pionierswerk verricht. In het licht van de stand van dit onderzoeksveld heeft de gemeente met deze verkenning op de verschillende beleidsterreinen voldoende handvatten gekregen om risico's op institutioneel racisme verder te beperken en inclusiviteit in dienstverlening en organisatie te versterken. Het is duidelijk dat het vertalen van het concept institutioneel racisme naar de praktijk van overheden nog veel werk vraagt. We delen graag met andere gemeenten en overheden onze lessen, om bij te dragen aan een bredere reflectie op institutioneel racisme, een gedeeld conceptueel kader en gevalideerde en bruikbare onderzoeksmethodologie, waarmee toekomstige onderzoeken nieuwe inzichten kunnen bieden.

Hoogachtend,  
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris,

de burgemeester,