



Onderzoek Institutioneel Racisme bij de gemeente Utrecht ontoereikend

1 juli 2022

Schriftelijke vragen:

Met motie 2020/160 heeft de Utrechtse gemeenteraad het initiatief genomen om proactief na te gaan of er bij de gemeente Utrecht sprake is van 'institutioneel racisme'. Het college van B&W heeft daar zichtbaar en actief vervolg aangegeven, met als resultaat een rapportage van extern onderzoeksbureau Bureau Omlo d.d. januari 2022 zoals gedeeld in de RIB d.d. 31 mei jl. Heel goed dat de gemeente(raad) deze stappen heeft gezet. De aanvullende adviezen van Art. 1 Midden Nederland d.d. 13 januari 2022 en dat van Bureau Rechtsbescherming met "een pleidooi voor tegendenkers in de ambtelijke dienst" zijn buitengewoon waardevol.

In de raadsbrief van het college van B&W d.d. 2 februari 2022 wordt geconcludeerd: "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 rapportage van Bureau Omlo is stellig: **de aanwijzingen voor institutioneel racisme** zijn weliswaar niet gehaald uit de verzamelde informatie over formele regels, processen en procedures, maar wel "op basis van gesprekken met medewerkers."

Wat opvalt is dat het onderzoek hoofdzakelijk intern gericht is, met vooral onderzoek naar interne processen, dossiers en procedures en het interviewen van 40 medewerkers bij de gemeente. Interviews met Utrechters – zoals aanvragers voor een horecaverunning of bewoners die eerder een discriminatie gerelateerde klacht of bezwaar hebben ingediend – zijn niet in beeld, behalve dan via de gesprekken met 5 ondernemers en 10 sleutelfiguren. Tijdens de Raadsinformatiebijeenkomst d.d. 31 mei jl. hebben de onderzoekers zelf aangegeven dat de scope te breed was en de beschikbare tijd te kort zodat ook geen diepgaand onderzoek mogelijk was. De onderzoekers concluderen dat "het onderzoek te beperkt van aard was om institutioneel racisme geheel uit te kunnen sluiten."

Kortom, er is sprake van een **ontoereikend onderzoek** om onderbouwde conclusies te kunnen trekken. Als op basis van een ontoereikend intern onderzoek al signalen van institutioneel racisme boven komen dan is het aannemelijk dat een volledig(er) en toereikend onderzoek meer blootlegt. Alleen dankzij het onderzoeken van individuele gevallen is de 'toeslagenaffaire' aan het licht gekomen. Laten we hier lering uit trekken.

Vandaar onze volgende schriftelijke vragen aan het college van B&W:

(1) **Ontoereikend onderzoek**

Het voorliggende onderzoek van Bureau Omlo heeft (conform de opdracht) nagenoeg geen Utrechters (bewoners, ondernemers e.a.) gesproken die zelf aangeven ongelijk te zijn behandeld, gediscrimineerd en/of racistisch bejegend. Deelt het college onze mening dat – zonder deze individuele ervaringen van Utrechters zelf – elk onderzoek naar institutioneel racisme per definitie slechts een deel van de werkelijkheid boven tafel kan krijgen en daarmee ontoereikend is?

(2) **Aanwijzing als topje van de ijsberg: dus onafhankelijk vervolg onderzoek is nodig**

Als dit beperkte onderzoek al leidt tot een eerste aanwijzing van institutioneel racisme bij de gemeente is het college dan met ons van mening dat hier vermoedelijk sprake kan zijn van een 'topje van de ijsberg' en dat dit dan een zeer zorgwekkend signaal is en er zodoende alle reden is om gericht een **onafhankelijk** vervolgonderzoek te starten waarin wél de individuele ervaringen van Utrechters worden betrokken die aangeven zelf ongelijk te zijn behandeld, gediscrimineerd en/of racistisch bejegend door de gemeente.

Is het college bereid een dergelijk onafhankelijk vervolgonderzoek te starten en daarvoor nu wel voldoende capaciteit en tijd voor vrij te maken opdat juist ook individuele ervaringen van Utrechters kunnen worden betrokken?

(3) **Alleen trainen, beleid en monitoren gaat niet werken**

In de raadsbrief d.d. 2 februari 2022 worden 7 aanbevelingen met concrete acties benoemd, waaronder heel veel trainen, beleid maken en monitoren. ***Deelt het college onze mening dat hierin de volgende aspecten worden gemist?*** Namelijk:

(a) het voortdurend bespreekbaar maken van 'ongelijk behandelen, discriminatie en racisme', omdat alleen op deze wijze er een veilige werkomgeving ontstaat waarbinnen medewerkers zich veilig voelen om ook zelf relevante voorbeelden (of misstanden) te melden en in te brengen;

(b) gelijkwaardigheid en anti-discriminatie als norm te stellen en te werken aan een gedragsverandering op de werkvloer waarin o.a. duidelijk wordt dat racistische of discriminerende grapjes niet worden getolereerd.

Zo ja, gaat het college dit alsnog toevoegen in de aanpak, zoals beschreven in de raadsbrief 2 febr. jl.?

(4) **Maak klachten en bezwaarprocedures veilig**

Één van de aanbevelingen uit de raadsbrief gaat over het toegankelijker en laagdrempeliger maken van het melden van discriminatie. Is het college met ons van mening dat een cruciale randvoorwaarde ontbreekt, namelijk hoe we er voor kunnen zorgen dat medewerkers én Utrechters (bewoners, ondernemers e.a.) op een veilige manier een klacht of bezwaar (over discriminatie e.d.) kunnen indienen, bijv. omdat de instantie of de (vertrouwens)persoon die de klacht of het bezwaar in behandeling neemt volledig onafhankelijk kan handelen, melders en/of klokkenluiders voldoende kunnen beschermen en voldoende bekwaam zijn en weten om te gaan met meldingen van discriminatie en racisme?

Zo ja, is het college bereid hertoe de klachten- en bezwaarprocedures aan te passen en een voorstel te doen voor onafhankelijke vertrouwenspersonen en beroepsinstanties? En welke rol kan een toekomstige lokale 'ombudsmens' hierin spelen?

Gesteld door:

- Gert Dijkstra, EenUtrecht
- Stevie Nolten, Bij1
- Mahmut Sungur, DENK