Gemeente Utrecht

BEANTWOORDING SCHRIFTELIJKE RAADSVRAGEN 2022, NUMMER 124

Datum	30 augustus 2022
Van	College B&W
Behandeld door	Ingeborg van der Pijl
Doorkiesnummer	06-43237748
E-mailadres	Ingeborg.van.der.pijl@utrecht.nl
Kenmerk	8904641
Beleidsveld	Personeel en Organisatie

Geachte leden van de raad,

Hierbij ontvangt u de beantwoording van de schriftelijke raadsvragen jaargang 2022 nummer 124 van Gert Dijkstra (Een Utrecht), Stevie Nolten (Bij1) en Mahmut Sungur (DENK) van 1 juli 2022 over Onderzoek bij gemeente Utrecht Institutioneel Racisme ontoereikend.
De gestelde vragen zijn onderaan bijgevoegd.

Vraag 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?
***Antwoord* 1**
Nee, wij delen die mening niet.

Vanwege privacy beperkingen was het niet mogelijk om inwoners te benaderen die bijv. een klacht hebben ingediend bij Art.1 MN of de gemeente. Daarom is ervoor gekozen om via het netwerk van DENK, GroenLinks (indieners van de motie 160, aanleiding voor dit onderzoek) en gemeentelijke organisaties, sleutelfiguren te interviewen en via hen individuele inwoners te benaderen voor een interview.

Zoals de onderzoekers aangeven (blz. 20) zijn sleutelfiguren, naast hun rol als vertegenwoordiger van de organisatie, vaak ook goed in staat te vertolken wat er in hun achterban leeft. Dat betekent dat niet alleen de ervaring van de individuele sleutelfiguur aan bod is gekomen, maar ook zijn via hen de ervaringen van grote groepen in de stad op deze manier meegenomen in het onderzoek. Bij elkaar vertegenwoordigen de geïnterviewde sleutelfiguren een behoorlijke achterban onder deze etnische groepen.

De uitkomsten van deze interviews bieden in combinatie met interviews en focusgroepen met medewerkers een toereikende basis voor de bevindingen en aanbevelingen van de onderzoekers over institutioneel racisme binnen de gemeente Utrecht (zie bijv. blz. 142-143).

Vraag 2
Aanwijzing als topje van de ijsberg: dus onafhankelijk vervolgonderzoek 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?
***Antwoord* 2**
Nee, in het onderzoek zoals dat nu is uitgevoerd zijn de ervaringen van inwoners en ondernemers meegenomen. Zie ook het antwoord op vraag 1.

De tijd die voor het onderzoek is vrijgemaakt was conform de motie waaraan we met dit onderzoek uitvoering gaven en we hebben de onderzoekers nog iets meer tijd gegeven om het goed te kunnen doen.

Een vervolgonderzoek zal niet noodzakelijk meer individuele interviews opleveren, aangezien een dergelijk onderzoek met dezelfde privacy beperkingen te maken krijgt. Bovendien verandert een vervolgonderzoek nog niets in de stad of in de organisatie.
Dit verkennende onderzoek heeft voldoende informatie opgeleverd om aan de slag te gaan met verder voorkomen van en beperken van risico's op institutioneel racisme. Wij zetten daar nu op in.

Wij willen individuele ervaringen van inwoners en ondernemers benutten om onze inclusieve dienstverlening te verbeteren. Zie hiervoor de raadsbrief bij het onderzoek van 2 februari jl.

In deze brief hebben wij aangekondigd met mensen die met het bibob-traject te maken hebben gehad in gesprek te gaan over hun ervaring in het proces. Daarnaast gaan we in gesprek met de horeca-branche. Verder zoeken en creëren we gelegenheden om te spreken met en te luisteren naar inwoners van alle achtergronden om daarmee ons beleid inclusiever te maken, zoals via het programma Samen stad maken. Ook halen we via de monitoring van de anti-discriminatie agenda ervaringen op om daarmee onze anti-discriminatieaanpak aan te scherpen. Ten slotte gaan we aan de slag met het opstellen van een inclusie-aanpak, zoals beschreven in het coalitieakkoord. Hierbij worden samenwerkingspartners, sleutelpersonen en inwoners betrokken.

Vraag 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.?

***Antwoord* 3**

Het voortdurend bespreekbaar maken van ongelijk behandelen, discriminatie en racisme is juist een belangrijk doel van een groot aantal acties die in de raadsbrief van 2 februari jl. zijn aangekondigd.

De trainingen inclusief leiderschap dragen er bijvoorbeeld aan bij dat leidinggevenden diversiteit en inclusie een terugkerend onderwerp van gesprek maken in de teams. Ook de terugkerende trainingen zelf en de follow-up momenten tijdens werkoverleggen en casusbesprekingen zorgen daarnaast voor momenten dat medewerkers hiervoor extra aandacht hebben. De normen van gelijkwaardigheid en anti-discriminatie zijn centrale normen voor (de organisatie van) de gemeente Utrecht: discriminatie en racisme zijn onacceptabel.

Ook hoort hierbij dat medewerkers en leidinggevenden handelingsperspectief hebben wanneer zij signalen krijgen dat deze norm wordt overschreden. Zo ontwikkelen we nu een aanvullend handvat voor leidinggevenden voor de zorgvuldige opvolging bij ongewenst gedrag, dat we actief onder de aandacht brengen bij leidinggevenden. Dit komt ook terug in het jaarverslag integriteit en ongewenst gedrag 2021 (zie publicatie), waar de agenda voor 2022 is benoemd. Aandacht voor omgangsvormen (6.1) en de aanjaagrol voor handelingsperspectief (6.4) krijgen hierin een duidelijke plek.

Vraag 4

Maak klachten en bezwaarprocedures veilig
Eén 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 hiertoe 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?

Antwoord 4

Het indienen van een klacht of een bezwaar is nu al laagdrempelig. Dit kan via een digitaal formulier, een handgeschreven brief of telefonisch. Bezwaren kunnen alleen schriftelijk worden ingediend (wettelijk vereiste), via een brief of het bezwaarformulier op onze website. Dit gaat ook op een veilige manier. Alleen medewerkers met de juiste autorisatie en opleiding/professionele achtergrond behandelen klachten en/ of bezwaren. Zij doen dit op een onafhankelijke en professionele manier. Deze medewerkers zijn hiervoor speciaal opgeleid. De bezwaar- en klachtenprocedures zijn verankerd in de wet (Algemene wet bestuursrecht). Deze kunnen niet zomaar aangepast worden. In de klachtenprocedure is ruimte voor maatwerk, meer dan in de bezwaarprocedure.

De gemeente beschikt over een pool van interne vertrouwenspersonen én benoemt daarnaast binnenkort twee externe vertrouwenspersonen. Vertrouwenspersonen zijn bij ons per definitie onafhankelijk. Verder is Utrecht aangesloten bij de LKOG, die kundig en onafhankelijk als externe klachtencommissie klachten van ervaren ongewenst gedrag onderzoeken.

De rol van de 'ombudsmens' wordt nog uitgewerkt en kan zeker een belangrijke rol op dit gebied gaan spelen. En de uitspraken en aanbevelingen van deze nog aan te stellen functionaris zullen een bron zijn voor de gemeente om te leren. Om beter te kunnen omgaan met klachten op het gebied van discriminatie en racisme zullen klachtencoördinatoren gebruik maken van de opleidingsmogelijkheden van Art 1. Midden Nederland (het bureau voor gelijke behandeling in de provincie Utrecht).

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris, de burgemeester, ·

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 stelliger: ***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 horecavergunning 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 hiertoe 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