

## RAADSINFORMATIEBRIEF met beantwoording artikel 42 vragen

**Van**  
college van burgemeester en wethouders

**Vergadering van**  
15 februari 2022

**Kenmerk**  
Z/22/037714 / D/22/050242

**Portefeuillehouder**  
George Becht

**Portefeuille**  
Algemeen bestuurlijke zaken

**Opsteller**  
Klundert, Myrte van de

**Onderwerp**  
Beantwoording Schriftelijke vragen art. 42 RvO van Woerden&Democratie inzake #Metoo in Woerden

### Beantwoording van de vragen

*Mw. Wilma de Mooij van de fractie Woerden&Democratie heeft schriftelijke vragen gesteld aan het college over omgang door de gemeente met het type misstanden zoals aangekaart binnen de zogeheten "#MeToo" beweging. Als inleiding bij de vragen schreef zij de volgende toelichting: "MeToo (of #MeToo) is een initiatief tegen seksuele intimidatie, lastigvallen en aanranding, speciaal binnen een machtsverhouding. De dader is een leidinggevende of meerdere in de hiërarchie, of iemand van wie beslissingen afhangen. Het is bijna altijd iemand die het slachtoffer bekend is." Hieronder leest u de vragen en de antwoorden daarop van het college.*

#### 1. Wat is het beleid van de gemeente Woerden ter voorkoming en aanpak van seksuele intimidatie, lastigvallen en aanranding, speciaal binnen een machtsverhouding?

Een veilige werkomgeving is van het grootste belang. Dit moet vanzelfsprekend zijn. Ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen zijn in alle gevallen onacceptabel, dus ook binnen de gemeentelijke organisatie en organisaties waarmee we samenwerken. Die veilige omgeving geldt voor medewerkers evenzeer als voor de inwoners die met ons in contact zijn. Als er een melding binnenkomt, moet deze altijd serieus genomen worden en worden onderzocht. Mensen die dit overkomt, moeten zich bij het doen van hun verhaal altijd veilig, gehoord en serieus genomen voelen. Dat geldt ook voor de wederhoor van mensen die beschuldigd worden. In geval van strafbaar gedrag wordt aangifte gedaan bij de politie.

De gemeente Woerden heeft een Integriteitsbeleid (2016) conform het VNG model. Hierin is een mix aan instrumenten opgenomen ter bevordering van integriteit en het voorkomen van schendingen van integriteit. Preventie en omgaan met ongewenst gedrag en (seksuele) intimidatie is hierin ook opgenomen.

Eenzijds is het beleid gericht op het nemen van de juiste (en wettelijk vereiste) voorzorgen. Denk hierbij aan de Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) bij indiensttreding, functiescheiding bij kwetsbare processen, een geschenkenregeling, maar ook de gedragscode met gedragsregels waaronder regels tegen alle vormen van intimidatie, discriminatie, pesten en ongewenste omgangsvormen. Er zijn actieve, zichtbare vertrouwenspersonen die zich zowel richten op integriteit als op ongewenste omgangsvormen. Hiermee beogen we om de drempel om ongewenste situaties te melden zo laag mogelijk te houden.

Anderzijds richt het beleid zich op het ontstaan en voortbestaan van een (organisatie)cultuur waarin de waarden van het Integriteitsbeleid – betrouwbaar, zorgvuldig, transparant, dienstbaar, professioneel en functioneel – centraal staan. Een cultuur waarin deze waarden belangrijk zijn laat geen misverstand bestaan over de ontoelaatbaarheid van alle vormen van (seksuele) intimidatie, lastigvallen en aanranding. Beleid op alle terreinen is met genoemde waarden in

overeenstemming en moet er (actief/passief) aan bijdragen.

In het geactualiseerde Personeelshandboek zijn ook de 'Richtlijnen relaties op de werkvloer' opgenomen. De uitgangspunten van de Gedragscode staan voorop (professionaliteit, transparantie, betrouwbaarheid, functionaliteit). Hoofregel is dat er een meldplicht is om een relatie met een collega te melden bij de direct leidinggevende, afspraken gemaakt worden over professioneel gedrag, collega's informeren en om feedback vragen.

## **2. Hoe heeft u gewaarborgd dat u (direct) wordt geïnformeerd als er in organisaties waar de gemeente Woerden in betrokken is of anderszins zaken meedoet, een situatie van dergelijk machtsmisbruik speelt of heeft gespeeld?**

De eerste verantwoordelijkheid voor het beleid en de uitvoering rondom integriteit en ongewenste omgangsvormen ligt bij de organisaties zelf. De meeste organisaties hebben hun eigen codes en procedures. In onze reguliere contacten gaan we hier meer expliciet aandacht aan besteden.

Voor het verdere antwoord maken we onderscheid naar gemeenschappelijke regelingen (waar gemeente Woerden deel van uitmaakt) en contracten die we afsluiten.

Een gemeenschappelijke regeling bevat regelingen over het afleggen van verantwoording en het gevraagd en ongevraagd delen van informatie. Deze verplichting ziet in de eerste plaats op het doel van de regeling en de uitvoering. Verwacht mag worden dat informatie over ongewenste verhoudingen eigener beweging wordt gedeeld met het bestuur en deelnemers aan de regeling.

In contracten staat doorgaans ook een bepaling die inhoudt dat gevraagd en ongevraagd informatie wordt verstrekt. Ook hier geldt dat deze bepaling in eerste instantie is gericht op de uitvoering van de gemaakte afspraken. Uiteraard mag binnen een normale samenwerkingsrelatie worden verwacht dat relevante zaken/misstanden gemeld worden.

Bij Europese aanbestedingen tekenen bedrijven bij inschrijving een Universeel Europees Aanbestedingsformulier, waarin uitsluitingsgronden zijn vastgelegd. Deze uitsluitingsgronden omvatten alleen relevante strafrechtelijke veroordelingen (bijv. voor fraude, schending arbeidsrecht, etc.). Signalen zijn geen veroordelingen en vallen hier dus niet onder. Bij Europese aanbestedingen mogen misstanden of signalen (dus zonder veroordelingen) worden meegewogen als dit wordt opgenomen in het aanbestedingsdocument (bijv. in de geschiktheidseisen). Dit is nu niet het geval. Bij onderhandse aanbestedingen heeft de gemeente invloed op wie mag offereën. Signalen over misstanden mogen (en zullen) daarbij meewegen.

Bij aanbestedingen geldt gedurende de procedure dat indien zich wijzigingen in de situatie van de inschrijver voordoen, waardoor de bij de offerte aangeleverde informatie niet meer juist is, de inschrijver dit zonder uitstel schriftelijk aan de opdrachtgever dient te melden. De opdrachtgever behoudt zich het recht voor de inschrijver alsnog uit te sluiten van verdere deelname aan de aanbesteding indien deze niet meer voldoet aan de gestelde eisen en criteria.

In de uiteindelijke overeenkomst worden aanbestedingsdocumenten meestal niet expliciet van toepassing verklaard op de overeenkomst. Dat betekent dat er geen meldplicht is bij een strafrechtelijke veroordeling na overeenkomst en dit niet per direct tot beëindiging leidt/kan leiden. Wij zullen onderzoeken of aanpassing hier mogelijk en wenselijk is.

## **3. Wat is uw beleid vervolgens? Zet u mensen op non-actief in afwachting van onderzoek, verbreekt u bijvoorbeeld de samenwerking met organisaties waar men zaken in de doofpot stopt of waar men de verantwoordelijke voor de intimidatie niet uit diens machtspositie haalt?**

Het antwoord op deze vraag hangt af van de situatie. De eerste prioriteit is dat het gedrag stopt, dat veiligheid is geborgd en dat er ruimte is om te onderzoeken wat er aan de hand is (geweest). Daarvoor kan het nodig zijn dat personen door de betrokken organisatie bijvoorbeeld worden geschorst. Dat is aan de betreffende organisatie. Gaat het om de gemeente Woerden zelf dan kunnen, afhankelijk van de uitkomst van een onderzoek, binnen onze organisatie al dan niet maatregelen worden opgelegd, variërend van een waarschuwing / berisping tot en met ontslag. De opvolging van signalen door samenwerkingspartners is in eerste instantie een verantwoordelijkheid van deze organisaties zelf. Zoals eerder opgemerkt hebben zij daarvoor in de meeste gevallen ook regelingen en beleid. Specifiek bij sommige organisaties (denk aan zorgaanbieders) zijn er daarnaast wettelijke regelingen waarop zij door inspecties worden getoetst. Indien genoemde situaties zich voordoen spreken we de betreffende organisatie daarop aan.

## **4. Wat is uw beleid op straat intimidatie? Gaat u de APV aanpassen vergelijkbaar met de gemeente Enschede waar in de APV 'hinderlijk gedrag op openbare plaatsen' wordt gewijzigd in 'hinderlijk gedrag en straatintimidatie op openbare plaatsen'. (Straatintimidatie wordt gedefinieerd als bijvoorbeeld 'vragen om seksuele handelingen', 'iemand in het nauw drijven' of 'doorgang versperren').**

De gemeente heeft geen apart beleid gericht op het voorkomen van straatintimidatie. In de door omschreven situaties kan de politie natuurlijk optreden. We hebben geen plannen om de APV aan te passen. Te zijner tijd zullen wij kennis nemen

van de ervaringen met de aanpassingen van de APV in grote steden en indien relevant deze navolgen.

**5. Wat is uw beleid jegens slachtoffers van dergelijke intimidatie in organisaties waar de gemeente in samenwerkt of zaken mee doet.**

Wij hebben geen beleid voor hen die zich melden als slachtoffers van misstanden binnen andere organisaties. Organisaties zijn wettelijk verplicht regelingen te hebben voor deze mensen binnen de eigen organisatie. Het past de (gemeentelijke) overheid niet om ongevraagd contact met hen op te nemen. In de regel is niet te verwachten dat deze mensen zich tot de gemeente zullen wenden in hun positie als medewerker of cliënt van een samenwerkingspartner. Mocht dit gebeuren dan zullen wij uiteraard altijd zoeken naar een passende reactie, waaronder mogelijk doorverwijzen naar de juiste hulp en ondersteuning, en waar relevant en/of gepast in contact treden met betreffende organisatie (mede afhankelijk van de rechtsverhouding tussen de gemeente en betreffende organisatie).

---

**Bijlagen**

Vragen reglement van orde: D/22/050240

---

## Schriftelijke vragen - #Metoo in Woerden

### Inleiding

MeToo (of #MeToo) is een initiatief tegen seksuele intimidatie, lastigvallen en aanranding, speciaal binnen de machtsverhouding. Meestal gaat het om een werk- of onderwijsrelatie. De dader is een leidinggevende of meerdere in de hiërarchie, of iemand van wie beslissingen afhangen. Het is bijna altijd iemand die het slachtoffer bekend is.<sup>1</sup>

### Vragen aan het college:

1. Wat is het beleid van de gemeente Woerden ter voorkoming en aanpak van seksuele intimidatie, lastigvallen en aanranding, speciaal binnen een machtsverhouding?
2. Hoe heeft u gewaarborgd dat u (direct) wordt geïnformeerd als er in organisaties waar de gemeente Woerden in betrokken is of anderzijds zaken meedoet, een situatie van dergelijk machtsmisbruik speelt of heeft gespeeld?
3. Wat is uw beleid vervolgens? Zet u mensen op non-actief in afwachting van onderzoek, verbreekt u bijvoorbeeld de samenwerking met organisaties waar men zaken in de doofpot stopt(e) of waar men de verantwoordelijke voor de intimidatie niet uit diens machtspositie haalt?
4. Wat is uw beleid op straat intimidatie? Gaat u de APV aanpassen vergelijkbaar met de gemeente Enschede waar in de APV 'hinderlijk gedrag op openbare plaatsen' wordt gewijzigd in 'hinderlijk gedrag en straatintimidatie op openbare plaatsen'. (Straatintimidatie wordt gedefinieerd als bijvoorbeeld 'vragen om seksuele handelingen', 'iemand in het nauw drijven' of 'doorgang versperren').
5. Wat is uw beleid jegens slachtoffers van dergelijke intimidatie in organisaties waar de gemeente in samenwerkt of zaken meedoet?

Wilma de Mooij  
Woerden&Democratie

---

<sup>1</sup> <https://www.amnesty.nl/encyclopedie/metoo-en-mensenrechten>