

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1736

Vragen van de leden **Van der Laan** en **Belhaj** (beiden D66) aan de Ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en van Justitie en Veiligheid over *het bericht «Medewerker diversiteit hoger onderwijs geïntimideerd en bedreigd»* (ingezonden 8 december 2022).

Antwoord van Minister **Dijkgraaf** (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap), mede namens de Minister van Justitie en Veiligheid (ontvangen 3 maart 2023). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 1050.

Vraag 1

Bent u bekend met het onderzoek dat ten grondslag ligt aan het NOS-artikel¹ en het artikel op de website van het Erasmus Magazine?²

Antwoord 1

Ja

Vraag 2

Bent u het ermee eens dat het van het grootste belang is dat medewerkers diversiteit en inclusie hun werk veilig kunnen doen?

Antwoord 2

Ja, daar sluit ik mij bij aan. Onderwijsinstellingen moeten voor iedereen veilig, toegankelijk en inclusief zijn.

Vraag 3

Hoe duidt u de ervaring van een medewerker dat «de antiwoke-groep persoonlijke gegevens [deelt] op sociale media en scheldwoorden [gebruikt] voor mensen van kleur, voor mensen met een beperking, voor vrouw-zijn of voor homoseksualiteit»³ en het feit dat drie medewerkers zelfs persoonlijk zijn bedreigd? Deelt u de zorgen over dit «antiwoke»-sentiment?

¹ NOS, 5 december 2022, Medewerker diversiteit hoger onderwijs geïntimideerd en bedreigd, <https://nos.nl/l/2455216>.

² Erasmusmagazine, 5 december 2022, Boegbeelden van diversiteitsbeleid moeten een dikke huid hebben, <https://www.erasmusmagazine.nl/2022/12/05/boegbeelden-van-diversiteitsbeleid-moeten-een-dikke-huid-hebben/>.

³ NOS, 5 december 2022, Medewerker diversiteit hoger onderwijs geïntimideerd en bedreigd, <https://nos.nl/l/2455216>.

Antwoord 3

Bedreiging, geweld, intimidatie en andere vormen van geweld tegen medewerkers van onderwijsinstellingen zijn – zowel online als in de fysieke wereld – uiteraard volstrekt onacceptabel. Dit soort aanvallen hebben grote impact op de slachtoffers, en ondermijnen het gevoel van veiligheid bij alle onderwijsmedewerkers en studenten. Het is dan ook verwerpelijk en uiterst zorgelijk dat kwaadwillenden persoonsgegevens delen van diversiteitsmedewerkers via social media om hen te intimideren en proberen hun werk te ondermijnen door hen vrees aan te (laten) jagen. Daarnaast is het delen van persoonsgegevens via social media een grote inbreuk op iemands persoonlijke levenssfeer. Het kabinet beschouwt deze gedragingen – ook aangeduid als doxing – als zeer onwenselijk en strafwaardig. De Minister van Justitie en Veiligheid heeft in juli 2022 een wetsvoorstel aangeboden aan de Tweede Kamer om het zich verschaffen, verspreiden of anderszins ter beschikking stellen van persoonsgegevens voor intimiderende doeleinden, strafbaar te stellen (Kamerstuk 36 171, nr. 2).

Mensen van kleur, mensen met een bepaalde etnische afkomst, mensen met een beperking, vrouwen, lhbtq+-personen en mensen die tot een minderheidsreligie behoren, zijn extra kwetsbaar voor online discriminatie, racisme en hate speech, zoals het ontvangen van haatberichten. We zien dat niet alleen bij beroepen in het onderwijs, maar ook bij andere beroepsgroepen zoals volksvertegenwoordigers en journalisten. Ik vind het zeer verontrustend dat juist diversiteitsmedewerkers hiermee te maken hebben. Het kabinet keurt online discriminerende en racistische uitingen nadrukkelijk af en wil deze uitingen nu en in de toekomst krachtig tegengaan. Het kabinet zal in 2023 een aanpak ontwikkelen voor een intensivering van het kabinetsbeleid voor het tegengaan van online discriminatie, racisme en hate speech. Uw Kamer wordt op korte termijn hierover geïnformeerd.

Het is belangrijk dat slachtoffers melding doen van bedreiging, online haatberichten, doxing en andere vormen van geweld en intimidatie bij hun werkgever en bij het Meldpunt Internet Discriminatie (MiND) en ook aangifte bij de Politie doen. Het meldpunt WetenschapVeilig ondersteunt en adviseert ook niet-wetenschappelijke medewerkers van universiteiten en hun leidinggevenden.

Vraag 4

Welke beleidsinstrumenten zet u op dit moment in om de positie van diversity officers in het vervolgonderwijs te versterken?

Antwoord 4

De (sociale) veiligheid van medewerkers is een taak van het College van Bestuur. Die moet de veiligheid dragen voor alle medewerkers. In het bestuursakkoord hoger onderwijs en wetenschap⁴ is ook afgesproken dat onderwijsinstellingen blijven werken aan het bevorderen van diversiteit en inclusie en aan het tegengaan van discriminatie en racisme. Het vergroten van de inclusiviteit is een belangrijke opdracht aan de instellingen. Daarbij is commitment in alle lagen van de organisatie en inclusief leiderschap van belang.

Vraag 5

Welke mogelijkheden ziet u om de positie van diversity officers in het vervolgonderwijs verder te versterken?

Antwoord 5

Een open inhoudelijke discussie is een heel belangrijk aspect hierin. De universiteit en de hogeschool zijn de juiste plekken om debatten te faciliteren en te voeren op een respectvolle manier.

Ruimte voor verschillende inzichten en de ontwikkeling daarvan vind ik belangrijk. Universiteiten en hogescholen bieden ruimte en faciliteiten voor discussie over een veelheid aan gevoelige onderwerpen en politieke meningen. Debat over zaken waarover de meningen verschillen scherpt ons

⁴ Bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/07/14/bestuursakkoord-2022-hoger-onderwijs-en-wetenschap>.

vermogen om te groeien, om te leren, om te ontwikkelen, en wordt gevoed door wederzijdse kritiek en open discussies.

Ik lees dit ook terug in de reactie van de verschillende diversity officers⁵. Het organiseren van debat en het bespreekbaar maken van gevoelige onderwerpen is bij uitstek een manier om polarisatie tegen te gaan. Ik ben heel erg blij met het werk wat diversity officers doen in het hoger onderwijs.

Daarnaast is het belangrijk dat er goede procedures zijn ingericht voor een sociaal veilig klimaat. In het voorjaar ontvangt uw Kamer de integrale aanpak sociale veiligheid hoger onderwijs en wetenschap.

Vraag 6

Bent u bereid in overleg met het Landelijk Overleg van Diversity Officers en het Kennispunt Gelijke kansen, diversiteit en inclusie te onderzoeken hoe de positie van diversity officers in het vervolgonderwijs verder kan worden verbeterd?

Antwoord 6

OCW gaat graag in gesprek met de diversity officers. Ook om te luisteren naar hun ervaringen en behoeften.

⁵ Erasmusmagazine, 5 december 2022, Boegbeelden van diversiteitsbeleid moeten een dikke huid hebben, <https://www.erasmusmagazine.nl/2022/12/05/boegbeelden-van-diversiteitsbeleid-moeten-een-dikke-huid-hebben/>.