

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

3831

Vragen van het lid **Wiersma** (VVD) aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *het bericht «Op de universiteit is geen plaats meer voor politieke diversiteit»* (ingezonden 14 juli 2020).

Antwoord van Minister **Van Engelshoven** (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) (ontvangen 21 augustus 2020). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2019–2020, nr. 3674.

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Op de universiteit is geen plaats meer voor politieke diversiteit»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Wat is de taak van een *diversity officer* op een Nederlandse universiteit? Welke universiteiten in Nederland hebben een dergelijke *diversity officer*?

Antwoord 2

De reikwijdte van de taken van een Diversity Officer (DO) verschilt tussen instellingen. DO's kunnen zich richten op het vergroten van de bewustwording op het gebied van diversiteit en inclusie, het maken en ontwikkelen van diversiteitsbeleid, het identificeren en stimuleren van initiatieven die diversiteit en inclusie bevorderen, monitoring en rapportage, het opzetten en onderhouden van een netwerk. De bevoegdheden van DO's richten zich op beleidsontwikkeling, het agenderen van *diversiteit en inclusie* (D&I) binnen de organisatie en advisering. In een aantal instellingen ondersteunen DO's de faculteiten en diensten bij het faciliteren van een inclusieve universitaire cultuur en structuur.

Het profiel van DO's en hun positionering binnen de organisatie is divers. Soms zijn zij decaan of hoogleraar, in andere gevallen betreft het een (senior) beleidsmedewerker, projectleider of HR-medewerker. Soms zijn zij benoemd door het college van bestuur, in andere gevallen zijn zij wetenschapper binnen een eenheid of werken zij voor de HR afdeling. Het kan gaan om een

¹ Website Joop.BNNVARA, d.d. 7 juli 2020
<https://joop.bnnvara.nl/opinies/op-de-universiteit-is-geen-plaats-meer-voor-politieke-diversiteit>

tijdelijke of structurele functie. De meeste universiteiten hebben een (chief) Diversity Officer, sommigen zelfs meer dan één. Er zijn echter meerdere universiteiten die geen (chief) Diversity Officer hebben en beleggen deze taak bij beleidsmedewerkers of een Taskforce. Er is geen wettelijke verplichting voor de hoger onderwijsinstellingen aan OCW te rapporteren of men wel of niet een DO heeft. De verantwoordelijkheid voor maatregelen en uitvoering van het diversiteitsbeleid blijft bij het college van bestuur en de decanen.

Vraag 3

In hoeverre beoordelen *diversity officers* of op de literatuurlijsten geen racistische of seksistische boeken staan? Op welke manier wordt dit beoordeeld en wat zijn de gevolgen hiervan voor het curriculum en de gebruikte lesmaterialen?

Antwoord 3

Zie het antwoord bij vraag 2. Het beoordelen van literatuurlijsten hoort doorgaans niet bij de taak of bevoegdheden van Diversity Officers. Bij instellingen waar DO's betrokken zijn bij het onderwijs kan de DO wel advies en expertise bieden. Het is aan docenten, opleidingsdirecteuren en opleidingscommissies de literatuurlijst vast te stellen. Het curriculum wordt aangepast en gewijzigd wanneer dat volgens de opleidingsverantwoordelijken wenselijk is.

Vraag 4

Bij wie en op welke manier kunnen medewerkers en studenten zich melden wanneer zij zich onder druk gezet voelen om «een tentamenvraag anders te formuleren», «verplicht deel te nemen aan diversity lunches» of te luisteren naar werkgroepen die het curriculum willen «dekoloniseren»?

Antwoord 4

Er bestaan binnen hoger onderwijsinstellingen reguliere aanspreekpunten in het kader van sociale veiligheid. Medewerkers kunnen onder andere terecht bij hun leidinggevenden, de opleidingsdirecteur en de medezeggenschap. Studenten kunnen terecht bij de opleidingscommissie, de facultaire studentenraad of het faculteitsbestuur. Vertrouwenspersonen en ombudsfunctionarissen voor studenten en medewerkers hebben hierin ook een belangrijke rol; de aanwezigheid en inrichting van deze functies verschillen per instelling. De Diversity Officer heeft vooral een adviserende rol in het bevorderen van een inclusieve gemeenschap; voor individuele casussen bestaat een uitgebreid bouwwerk sociale veiligheid.

Vraag 5

Herinnert u zich nog de motie Straus/Duisenberg, over advies van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) over zelfcensuur en beperking van diversiteit van perspectieven in de wetenschap² en de daaruit volgend briefadvies «vrijheid van wetenschapsbeoefening in Nederland» door de KNAW?³

Antwoord 5

Ja

Vraag 6

Op welke manier geeft u invulling aan de aanbeveling van de KNAW om te blijven streven naar diversiteit in de vertegenwoordiging van wetenschappelijke stromingen en perspectieven, als het gaat om politieke diversiteit?

Antwoord 6

Ik hecht grote waarde aan academische vrijheid. Wetenschappers moeten veilig hun wetenschappelijke inzichten kunnen delen. Zoals ik vorig jaar in de Wetenschapsbrief heb aangegeven, moeten alle spelers in het wetenschapsveld aandacht blijven houden voor diversiteit in perspectieven. Ik heb met de

² Kamerstuk 34 550 VIII, nr. 120 – Motie van de leden Straus en Duisenberg over advies van de KNAW over zelfcensuur en beperking van diversiteit van perspectieven in de wetenschap

³ Kamerstuk 29 338, nr. 159

KNAW en de universiteiten afgesproken dat zij aandacht blijven geven aan thema's als zelfcensuur. De toenemende complexiteit van maatschappelijke uitdagingen vraagt ook om grotere, interdisciplinaire onderzoeksteams. Daarbij is politieke diversiteit, net als andere vormen van diversiteit, geen doel op zich. Het gaat om een inclusieve omgeving met divers samengestelde teams en een cultuur waarin optimaal wordt geprofiteerd van de verschillen in perspectieven en opvattingen.

Vraag 7

Hoe verhoudt hetgeen wordt verkondigd in bovengenoemd opiniestuk zich met de aanbeveling van de KNAW dat er sprake moet zijn van een open organisatieklimaat en cultuur, waarbij verschillen in perspectief en onderling debat worden gewaardeerd? Deelt u de mening dat medewerkers en studenten niet door een *diversity officer* onder druk gezet dienen te worden om een dergelijk politiek perspectief na te streven? Zo nee, waarom niet? Zo ja, hoe gaat u hierop toezien en op welke manier eventueel ingrijpen?

Antwoord 7

Een open cultuur waarin vrij kan worden gedebatteerd is en blijft belangrijk. Om met de hele sector een volgende stap te zetten richting een meer diverse en inclusieve werk- en leeromgeving in het hoger onderwijs en onderzoek, presenteer ik in september een nationaal actieplan. Zie verder ook het antwoord bij vraag 2 en 4.

Vraag 8

Op welke manier monitort u de aanbevelingen van de KNAW uit het briefadvies «Vrijheid van wetenschapsbeoefening in Nederland»? Wat is de laatste stand van zaken en van wanneer dateert die stand van zaken?

Antwoord 8

In mijn brief van 30 maart 2018 aan uw Kamer heb ik een reactie gegeven op de aanbevelingen uit het briefadvies «Vrijheid van wetenschapsbeoefening in Nederland» van de KNAW. De KNAW concludeert in dit advies dat er geen signalen zijn dat er in de wetenschap structureel sprake is van zelfcensuur en beperking van diversiteit van perspectieven. De KNAW wijst hierbij wel op het belang van een adequate dialoog tussen wetenschappers onderling en tussen wetenschap en maatschappij.

Op 4 februari 2020 is de motie Westerveld c.s. aangenomen waarin wordt verzocht om voor 1 januari 2021 een onafhankelijk onderzoek te laten verrichten naar beïnvloeding door de derde geldstroom. Ik heb het Rathenau Instituut gevraagd dit te onderzoeken. Voorts verwacht ik dit najaar een position paper van de KNAW over academische vrijheid. In dit advies komen vragen aan de orde zoals welke verplichtingen en verantwoordelijkheden er tegenover de academische vrijheid staan en voor wie? Welke grens is er aan academische vrijheid? De KNAW geeft in haar briefadvies ook aanbevelingen mee aan onder meer universiteiten met als doel het behouden van diversiteit en academische vrijheid.

De VSNU en universiteiten streven naar diversiteit in de wetenschappelijke en beleidsmatige vertegenwoordiging. Vergroting van de diversiteit is bijvoorbeeld een van de doelen van het sectorplan Bèta en Techniek. Daarnaast is diversiteit een belangrijk onderdeel in het Erkennen en Waarderen programma en het nieuwe Strategie Evaluatie Protocol (SEP) van VSNU, KNAW en NWO. Deze is recent vernieuwd.

De KNAW beveelt in hun briefadvies aan de codes voor goede wetenschapsbeoefening regelmatig te evalueren en te actualiseren. Naar aanleiding van deze aanbeveling is de Nederlandse Gedragscode Wetenschapsbeoefening op 1 oktober 2018 vervangen door de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit. De KNAW wijst verder in dit briefadvies op het toegenomen belang van projectfinanciering en hoe dit kan leiden tot ongewenste beïnvloeding van de financier. Met het oog op dit vraagstuk is in de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit het beginsel van onafhankelijkheid opgenomen.

Academische vrijheid en onafhankelijk onderzoek zijn essentieel voor de Nederlandse universiteiten en een centraal aspect in de in 2018 geïntroduceerde Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke integriteit. De VSNU geeft over de gedragscode mee dat de implementatie van de code rond het

begin van 2021 zal worden geëvalueerd. Er zal eerst een inventarisatie gedaan worden van de door de universiteiten genomen initiatieven, best practices en knelpunten t.b.v. de implementatie van de gedragscode. Daarna zullen in verschillende ronde tafel gesprekken aandacht gevestigd worden op de gedragscode bij bestuurders, beleidsmedewerkers en wetenschappers en zullen er best practices worden uitgewisseld om de verdere implementatie van de code te bewerkstelligen.