

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

2993

Vragen van de leden **Yeşilgöz-Zegerius** en **Tielen** (beiden VVD) aan de ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en van Justitie en Veiligheid over de berichten «*Bij hoogleraar B. moesten de vrouwen hakken dragen*» en «*Van seksueel wangedrag tot sabotage van je onderzoek*» (ingezonden 16 mei 2019).

Antwoord van Minister **Van Engelshoven** (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) (ontvangen 12 juni 2019).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Bij hoogleraar B. moesten de vrouwen hakken dragen»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Wat vindt u van deze reconstructie van een verziekte cultuur bij een afdeling van een grote publieke instelling waar macht en angst het wonnen van veiligheid?

Antwoord 2

Zie het antwoord op vraag 4.

Vraag 3

Deelt u de mening dat na een diepgravend journalistiek onderzoek over ex-hoogleraar R.B. en de sectie arbeidsrecht, dat gebaseerd is op tientallen (vertrouwelijke) documenten, apps, mails, gespreksverslagen en rapportages, een schokkend en stuitend beeld naar voren komt?

Antwoord 3

Zie het antwoord op vraag 4.

¹ NRC, 14 mei 2019. <<https://www.nrc.nl/nieuws/2019/05/14/bij-hoogleraar-b-moesten-de-vrouwen-hakken-dragen-a3960238>>

Vraag 4

Hoe beoordeelt u de constatering dat jarenlang een verziekte en onveilige cultuur kon blijven bestaan waarbij deze ex-hoogleraar zelden tot de orde werd geroepen, zelfs niet als er «wél een keer melding werd gedaan»?

Antwoord 4

Universiteiten moeten een veilige haven zijn waar wetenschappers, docenten, studenten en ondersteunend personeel hun werk moeten kunnen doen zonder last te hebben van onwenselijk gedrag en intimidatie. Elk signaal van dergelijk gedrag is er een te veel. Ik vind het beeld dat in het artikel van NRC wordt geschetst schokkend. Het geschetste gedrag van de hoogleraar, de cultuur waarin dit gedrag niet in een veilige omgeving besproken kon worden en hoe lang dit zich af heeft kunnen spelen, vind ik ontoelaatbaar. Voor de cultuurverandering die nodig is om dit in de toekomst te voorkomen, moeten studenten en personeel kunnen vertrouwen op een veilige werkomgeving en procedures die daarbij passen.

Vraag 5

Welke stappen heeft de Universiteit van Amsterdam (UvA) sinds de eerste melding uit 2005 ondernomen om de verziekte en onveilige cultuur te bestrijden? Hoe beoordeelt u deze?

Antwoord 5

Het is mij niet bekend wat de UvA met de eerste melding uit 2005 heeft gedaan. De UvA heeft mij laten weten dat, nadat in juni 2018 meldingen bij de decaan van de faculteit der Rechtsgeleerdheid binnen kwamen, ze een onafhankelijk, in sociale veiligheid gespecialiseerd bureau hebben ingeschakeld om onderzoek te doen. Dit onderzoek heeft geleid tot het vertrek van de hoogleraar. Na dit vertrek is ondersteuning geboden aan de betreffende afdeling en is interim management aangesteld. De UvA heeft een extern bureau een quick scan uit laten voeren naar het systeem van vertrouwenspersonen. Het rapport met aanbevelingen van dit bureau en een door het bestuur opgesteld overzicht van de organisatie rondom sociale veiligheid binnen de UvA zijn begin 2019 met de centrale medezeggenschap besproken. Naar aanleiding daarvan is universiteitsbreed een aantal maatregelen in gang gezet, zoals de grotere aandacht voor sociale veiligheid en diversiteit in het programma Academisch Leiderschap. Met de Centrale Studentenraad is afgesproken dat er een brede enquête over sociale veiligheid wordt uitgezet onder studenten. Naar aanleiding van het opstellen van het «Kader Diversiteit» zal de UvA een onafhankelijke ombudsfunctionaris aanstellen. Met deze stappen heeft de UvA een beweging in gang gezet om de sociale veiligheid te vergroten zodat in de toekomst ontoelaatbaar gedrag tijdig wordt gesignaleerd en aangepakt. Zie verder mijn antwoord op vraag 9.

Vraag 6

Is er inmiddels wel sprake van een functionerend systeem van vertrouwenspersonen opgezet?

Antwoord 6

Ja. De UvA had al een netwerk van 21 vertrouwenspersonen. Het onafhankelijke bureau dat de opdracht kreeg dit systeem door te lichten heeft geen grote knelpunten aangetroffen. Naar aanleiding van de aanbevelingen van dit bureau wordt onder andere een routekaart vertrouwenspersonen uitgewerkt om de toegankelijkheid te verbeteren. In aanvulling op de vertrouwenspersonen wordt een onafhankelijke ombudsfunctionaris aangesteld.

Vraag 7

Hoe beoordeelt u de onderzoeksopzet naar de meldingen en signalen over seksueel overschrijdend gedrag waarbij «de persoon over wie de meldingen gaan, kan lezen wie wat over hem heeft gezegd»?

Antwoord 7

De UvA heeft mij laten weten dat de onderzoeksopzet de mogelijkheid bood om desgewenst anoniem te verklaren. Ik acht het van belang dat deze mogelijkheid bestaat in een onderzoek naar een gevoelige situatie als deze. Het is echter ook van belang dat de persoon waar onderzoek naar wordt

gedaan de mogelijkheid krijgt om op de bevindingen te reageren. Ik begrijp dat het ingewikkeld is om aan beide belangen volledig tegemoet te komen. Uit de onderzoeksopzet van het bureau dat door de UvA is ingeschakeld blijkt dat beide doelen binnen het onderzoek konden worden verwezenlijkt. Of dat ook in voldoende mate is gebeurd, kan ik niet beoordelen.

Vraag 8

Hoeveel verklaringen zijn er alsnog ingetrokken en hoeveel verklaringen zijn er anoniem gedaan?

Antwoord 8

Dat is mij niet bekend. De UvA kon mij deze informatie niet verstrekken in verband met de vertrouwelijkheid.

Vraag 9

Welke acties heeft de UvA ondernomen nadat de ex-hoogleraar moest vertrekken omdat een onderzoekscommissie vorig jaar oktober concludeerde dat er «sprake is geweest van grensoverschrijdend gedrag» en er «gedurende een langere periode in de betrokken afdeling een gevoel van onveiligheid heeft geheerst»? Op welke manier blijkt dat de universiteit lering heeft getrokken uit het verleden?

Antwoord 9

De UvA heeft bij de betreffende afdeling na het ontvangen van het onderzoeksrapport interim management aangesteld en extra psychosociale hulp voor medewerkers beschikbaar gesteld. Binnen de rechtenfaculteit is daarnaast bijvoorbeeld met alle afdelingsleiders gesproken en er zijn trainingen op het gebied van sociale veiligheid georganiseerd. Op 29 maart jl. is aanvullend facultair beleid op het gebied van sociale veiligheid vastgesteld, met daarin aanscherpingen op het gebied van benoemingsprocedures van leidinggevend, trainingen en een normenkader. Universiteitsbreed wordt onder andere gewerkt aan het versterken van het systeem van vertrouwenspersonen en er wordt naar aanleiding van het nieuwe «Kader Diversiteit» een onafhankelijke ombudsfunctionaris aangesteld.

Vraag 10

Bent u bekend met het artikel «Van seksueel wangedrag tot sabotage van je onderzoek»?² Deelt u de mening dat kennelijk niet alleen op de UvA dergelijke praktijken plaatsvinden?

Antwoord 10

Ja. Zoals het op 6 mei verschenen onderzoeksrapport «Harassment in Dutch academia» van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) laat zien komen wangedrag en intimidatie in verschillende vormen voor binnen de gehele academie. De onderzoekers van dit rapport stellen tevens dat de cases die zijn geanalyseerd naar alle waarschijnlijkheid het topje van de ijsberg betreft, want de hiërarchische verhoudingen en afhankelijkheidsrelaties die gelden binnen de wetenschap vormen een voedingsbodem voor dit soort praktijken. Een sociaal veilige werkomgeving is in een situatie met dergelijke complexe machtsverhoudingen extra van belang. In huidige debatten rondom het herzien van het systeem van erkennen en waarderen van wetenschap komen dit soort aspecten aan bod en wordt er nagedacht over verandering – daar ben ik blij mee. Universiteiten en kennisinstellingen moeten continu aandacht houden voor het thema sociale veiligheid en de benodigde cultuurverandering teweeg brengen.

Vraag 11

Op welke wijze dringt u er bij de UvA en andere universiteiten op aan dat zij verantwoordelijk zijn voor een veilige en stimulerende cultuur voor studenten en wetenschappers? Op welke wijze verwacht u dat zij daar invulling aan geven?

² NRC, 5 mei 2019. <<https://www.nrc.nl/nieuws/2019/05/05/van-seksueel-wangedrag-tot-sabotage-van-je-onderzoek-a3959228>>

Antwoord 11

In de wetenschapsbrief heb ik al aangekondigd dat ik na het verschijnen van het rapport van het LNVH in overleg met het veld zou treden over de acties die ondernomen moeten worden. Ik ben blij te zien dat de rectoren van de universiteiten en het LNVH in goed overleg zijn over dit onderwerp en dat de VSNU zich in een statement heeft uitgesproken tegen dit soort praktijken. Ik zal samen met het LNVH en de VSNU bekijken welke stappen er verder genomen kunnen worden, zoals ik ook in het VAO wetenschapsbeleid van 5 juni jl. heb toegezegd aan de Kamer. Ik neem daarbij de aanbevelingen uit de rapporten, zoals het instellen van een ombudsfunctionaris, ter overweging mee. Daarnaast is het belangrijk dat de universiteiten vooral zelf kritisch naar hun bestaande procedures kijken. Enkele universiteiten zijn hier al mee aan de slag gegaan. We moeten ons realiseren dat we er met goed werkende procedures nog niet zijn. Er is een cultuurverandering nodig om tot een sociaal veilige en inclusieve academie te komen. Dit zal ook onderwerp van aandacht zijn tijdens de Europese Gender Summit die Nederland op 3 en 4 oktober organiseert. Op basis daarvan presenteer ik medio 2020 samen met de veldpartijen een nationaal actieplan op gebied van diversiteit in de wetenschap, waarin een veilige en inclusieve cultuur een van de elementen zal zijn.