

Vergaderjaar 2021–2022

**CXLVI**

## **Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving**

**P**

### **VERSLAG VAN EEN OPENBAAR GESPREK**

Vastgesteld 7 maart 2022

De parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving heeft op 25 februari 2022 een openbaar gesprek gehouden over **antidiscriminatiewetgeving in het domein van het onderwijs**.

Van dit gesprek brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de parlementaire onderzoekscommissie antidiscriminatiewetgeving,  
Ganzevoort

De griffier van de parlementaire onderzoekscommissie antidiscriminatiewetgeving,  
Van der Bijl

**Voorzitter: Meijer**  
**Griffier: Van der Bijl**

Verder zijn aanwezig de leden van de commissie Frentrop en Meijer.

Gesprek met:

- mevrouw Gerry Wakker (chief diversity & inclusion officer, Rijksuniversiteit Groningen).

Aanvang 13.30 uur

De **voorzitter**: Goedemiddag. Ik open deze zitting en heet de aanwezigen hier in de zaal, maar ook de mensen die ons via de livestream volgen, van harte welkom. Het is vandaag de vierde dag van de openbare gesprekken van de parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatie-wetgeving. Dit gesprek staat vandaag in het teken van het domein onderwijs. Naast mij zit het commissielid Paul Frentrop. De onderzoekscommissie bestaat verder nog uit de leden Martine Baay-Timmerman, voorzitter Ruard Ganzevoort, die zich laat verontschuldigen vandaag, Hamit Karakus, Greet Prins en Petra Stienen. Mijn naam is Henk Jan Meijer.

De commissie onderzoekt de kloof tussen wet en praktijk bij de antidiscriminatiewetgeving. Dat is gedaan via onderzoek, expertmeetings en individuele gesprekken. We zitten nu in de fase van de openbare gesprekken. Twee leden uit de commissie stellen vandaag de vragen. In verband met de verhindering van Ruard Ganzevoort zal ik nu de voorzittersrol op mij nemen.

Te gast is Gerry Wakker, chief diversity & inclusion officer van de Rijksuniversiteit Groningen. Het thema van dit gesprek is discriminatie op afkomst binnen de leeromgeving van het hoger onderwijs. Ik vraag Paul Frentrop nu te beginnen met de vragen.

De heer **Frentrop**: Dank u wel, voorzitter. Welkom, professor Wakker. Misschien ter inleiding: wat doet u de hele dag in de functie van chief diversity & inclusion officer?

Mevrouw **Wakker**: «De hele dag» moet ik een beetje nuanceren, want het is een van mijn functies. Ik ben primair hoogleraar Griekse taal- en letterkunde. Als zodanig ben ik directeur van een onderzoeksschool. Dat ligt in een direct verlengde. Ik ben chief diversity & inclusion officer voor vier tiende van de week, dus twee dagen per week. Wij zijn nog niet zo heel lang geleden formeel gestart met de echte vorming van een Diversity & Inclusion Office, waar ik het hoofd van ben. We zijn dus nog bezig met de opbouw daarvan. Ik ben een programmacoördinator aan het werven en ik heb wel wat ondersteuning, maar ik moet het nog verder opbouwen. Ik heb primair twee taken. De eerste is het coördineren van alle activiteiten die links en rechts in de universiteit gebeuren op een van de deelthema's die met inclusie te maken hebben. Heel veel mensen of stafleden starten daar spontaan mee; daar ontspringt iets. Aan de linkerkant van de universiteit weet men niet dat aan de rechterkant iets vergelijkbaars gebeurt. Dat probeer ik te coördineren. De andere taak is kijken waar in het beleid van de universiteit aanpassingen gedaan moeten worden en dat via de gebruikelijke kanalen richting het college van decanen en het college van bestuur brengen.

Op dit moment zijn er een aantal thema's waar ik de komende maanden nader naar wil kijken om te kijken of ik die kan implementeren. Dat heeft er bijvoorbeeld mee te maken dat ik constateer dat de opvang voor zwangere vrouwen en vrouwen met bevallingsverlof niet overal gelijk is als zij terugkeren naar hun wetenschappelijke functie. Sommigen krijgen

de gelegenheid om wat extra onderzoekstijd eraan te spenderen, maar anderen niet. Het lijkt mij dat we daarin één lijn moeten trekken. En ik wil heel graag iets wat over vacatures in het universiteitsreglement op papier staat, namelijk dat alle vacatures vervuld moeten worden in een open en transparante procedure, ook laten gelden als er taken en rollen verdeeld moeten worden binnen bestaand personeel. Dan gebeurt dat lang niet altijd. Als je het hebt over gelijke behandeling, dan wil je graag dat iedereen een kans krijgt en niet alleen de obvious ones waar men op dat moment toevallig aan denkt. Dat zijn dus zo'n beetje de hoofdlijnen van wat ik doe als chief diversity & inclusion officer: beleid en coördineren.

De heer **Frentrop**: De thema's zijn dus man-vrouwgelijkheid?

Mevrouw **Wakker**: Ja, bijvoorbeeld. Maar het raakt het hele scala. Ik zal mij ook bezighouden met de lhbt-groep, functiebeperkte studenten en stafleden, de first generation students, de first generation staff en vooral ook met buitenlandse studenten en medewerkers. Hoe vinden die hun weg in de universiteit? Starten die niet met 1-0 achterstand in vergelijking met Nederlandse studenten en stafleden? Hoe vang je dat op? En hoe maak je daar een eenheid van, een inclusieve gemeenschap?

De heer **Frentrop**: Iets wat je de laatste tijd veel leest in de media is dat er op universiteiten onder studenten behoefte is aan een discriminatievrije omgeving. Daarbij is er een strijd tussen twee richtingen. Er zijn mensen die vinden dat er geen geluiden op de universiteit horen die mensen of groepen zouden kunnen kwetsen. De andere kant is de Chicago Statement-achtige gedachte, namelijk dat je juist op universiteiten alle opvattingen tot je moet kunnen nemen. Is dat een onderwerp dat ook speelt bij u in Groningen?

Mevrouw **Wakker**: Ja, dat onderwerp komt natuurlijk ook ter sprake. De universiteit streeft ernaar – ik doe dat ook – dat je alle onderwerpen kunt bespreken die er zijn, maar dat de omgeving om daaraan deel te nemen voor alle gesprekspartners veilig is en dat je naar elkaar luistert en respect blijft tonen voor elkaar. Dat is natuurlijk makkelijker gezegd dan dat het daadwerkelijk altijd in de praktijk zal geschieden. Maar op zich zou elk thema bespreekbaar moeten zijn. Je hebt ook te maken met de academische vrijheid, waar dat natuurlijk ook het principe van is. Daar moeten we met z'n allen een goede weg in zien te vinden.

De heer **Frentrop**: Heeft u het idee dat dat lukt? U noemde de twee thema's waarmee u begonnen bent, maar deze zat er nog niet bij. Is dit dus een dringende zaak die aandacht behoeft?

Mevrouw **Wakker**: Ik denk wel dat het een thema is dat door de gebeurtenissen van de laatste tijd overal in de wereld meer aandacht krijgt, ook bij ons. In een van de besprekingen die ik met de prorectoren en de rector had, hebben we gezegd: eigenlijk moet er gewoon iets georganiseerd worden. Hoe verhoudt een thema als diversiteit en inclusie zich tot de academische vrijheid? Hoe breng je dat met elkaar in overeenstemming? Hoe zorg je ervoor dat iedereen zijn eigen standpunt en waarden en normen kan bespreken en dat anderen daar met respect mee omgaan? Toen hadden we het erover dat we misschien discussies moeten gaan organiseren in de hele universiteit of dat we misschien een bestuursdag aan dit thema moeten wijden. Eerlijk gezegd zijn we nog niet verder gekomen dan deze eerste bespiegeling, maar het is zeker een onderwerp dat nadere uitwerking behoeft.

De **voorzitter**: Heeft u ook contact met vergelijkbare functionarissen bij andere universiteiten in Nederland?

Mevrouw **Wakker**: Ja. Er is een Landelijk Overleg Diversity Officers, LanDO geheten. Wij komen elke zes weken bij elkaar. De afgelopen twee jaar gebeurde dat steeds digitaal. Dat werkt op zich heel goed, omdat we letterlijk uit het hele land komen. Daar bespreken we alle thema's die hiermee te maken hebben. Elke keer is er wel een universiteit die een onderwerp dat op dat moment op die universiteit speelt even nader presenteert. Dan hebben we daar een discussie over met z'n allen.

De **voorzitter**: Is er ook onderscheid tussen universiteiten? Is er bijvoorbeeld tussen randstaduniversiteiten en meer perifere universiteiten een verschil in hoe het ligt en welke thema's spelen?

Mevrouw **Wakker**: Ik denk dat op zich alle thema's overal spelen, maar in verschillende gradaties. Ik kan natuurlijk het beste voor het noorden van Nederland spreken. Je kunt constateren dat onze gemeenschap, zowel in de stad als in de universiteit, wel degelijk divers is, maar minder divers dan in het westen van het land. Dat maakt deels problemen minder zichtbaar. Maar ik merk ook dat stafmedewerkers van kleur zeggen: wij hebben het gevoel dat wij er vaak veel meer alleen voor staan, want ik kom niet zo veel mensen tegen zoals ik. Het is ook veel minder helder waar in Groningen allies te vinden zijn en waar hulpstructuren zijn. Ik denk dat die situatie daadwerkelijk anders is dan in het westen van het land. Zij zeggen: als wij bijvoorbeeld naar Amsterdam gaan, dan zijn wij een van de zovelen. Dat is in Groningen heel vaak niet het geval. Dan zijn ze vaak alleen in een bepaald gezelschap. Dat speelt dus. Maastricht heeft van meet af aan ingezet op een internationale universiteit, dus ik durf niet helemaal te zeggen of het daar gelijk is, maar ik denk dat die mogelijk meer op Groningen lijkt dan op Amsterdam, of dat ze een soort tussenpositie hebben.

De heer **Frentrop**: Even aanhakend: professor Maurice Crul van de VU Amsterdam heeft weleens gezegd dat de docentenpopulatie een afspiegeling zou moeten zijn van de bevolking. Hij had het natuurlijk vooral over Amsterdam. Geldt dat in Groningen ook?

Mevrouw **Wakker**: Uiteraard moeten zowel de studenten als de staf de vereiste kwalificaties hebben. Dat is natuurlijk al een issue, want ik denk niet dat de kansen in de maatschappij voor iedereen gelijk geweest zijn om de juiste diploma's te behalen om naar een universiteit te kunnen, maar voor zover dat zo is, zou de universiteit daar een afspiegeling van moeten zijn. Dat zijn we nog niet. Kijk even naar de Groningse situatie. Kijk naar het noordoosten van Groningen en naar stukken van Drenthe. Dan zie je dat de opleidingsgraad van de bevolking daar toch niet helemaal hetzelfde is. Daar rekruteren we dus ook minder. Je zult dus ook moeten kijken naar de sociaaleconomische instroom: doe je dat wel goed? Verder moet er natuurlijk ook gewoon gekeken worden hoe de populatie eruitziet. Hebben we van al die bevolkingsgroepen daadwerkelijk mensen die makkelijk instromen? Daarin is best nog wat werk te doen.

De heer **Frentrop**: Dat geldt aan de ene kant voor de studenten, ook wat betreft de sociaaleconomische achtergrond. Aan de andere kant is de vraag natuurlijk of het nodig is om de etnische afkomst van docenten te veranderen.

Mevrouw **Wakker**: Ik denk dat het een goed principe is dat elke student een rolmodel moet kunnen vinden binnen zijn docentenkorps. Dat

betekent – de studenten zijn, denk ik, etnischer en diverser dan de staf – dat daar best nog verbetering in kan komen.

De **voorzitter**: Nu zijn wij als Eerste Kamer vooral geïnteresseerd in wetgeving, want daar ligt onze primaire taak. Nu en dan komt er zo'n vraag tussendoor. Maar meer in het algemeen: als u met dit thema bezig bent, heeft u dan behoefte aan andere wetgeving, nieuwe wetgeving of betere wetgeving? Of speelt dat geen rol in uw werk?

Mevrouw **Wakker**: Ja, het speelt wel een rol, want de universiteit heeft zijn universiteitsreglement en de code of conduct, waar alle universiteiten mee werken, gebaseerd op de wetgeving. Ik denk dat met de wet op zich niets mis is. Alleen, de vraag is of die overal goed geïmplementeerd kan worden. Datzelfde geldt voor ons universiteitsreglement en onze code of conduct. Daar staat niks verkeerd in. Maar handelt iedereen ernaar? En weet iedereen dat die bestaat en op wat voor manier mensen kunnen aanklaarten dat ze problemen ervaren? Dat blijft toch de zwakke schakel. De vraag is dus hoe je ermee omgaat.

De heer **Frentrop**: Daarop aansluitend: er was eind vorig jaar een rapport van de werkgroep Young Academy Groningen. Dat baarde nogal wat opzien. Dat ging over diversiteit en inclusie. Nou, wat was er allemaal in Groningen? Ik las over intimidatie, machtsmisbruik, verbaal geweld en discriminatie. Wat is er aan de hand in Groningen?

Mevrouw **Wakker**: Laat ik vooropstellen: dit was een Gronings rapport, een Gronings onderzoek, maar ik denk niet dat het een typisch Gronings fenomeen is, ook gelet op alle geluiden die ik in het land opvang. Ik denk dat het in alle universiteiten voorkomt. Ik denk dat het voor andere groepen in een hiërarchische organisatie als een universiteit – ik chargeer een beetje – waar de opbouw naar de top toe steeds meer uit westerse, Nederlandse witte mannen bestaat die deels de oude traditie blijven koesteren, vaak heel moeilijk is om omhoog te klimmen, terwijl zij die ambities wel hebben. Daar zie je vaak dat dingen verkeerd gaan en ook van twee kanten verkeerd gaan.

De heer **Frentrop**: Er was lang geleden een Groningse lector die in zijn boek *Onder professoren* ook al aan de orde stelde dat er weleens wat misging op de universiteiten.

Mevrouw **Wakker**: Dat klopt, ja.

De heer **Frentrop**: Maar nu zit er een extra lading bij. Indertijd ging het nog om blanke professoren. Maar als ik u goed beluister, zegt u nu: binnen de cultuur van de universiteit spelen bredere problemen die met discriminatie te maken hebben.

Mevrouw **Wakker**: Ja. Het is lang niet altijd bewust als discriminatie bedoeld, maar dat effect heeft het wel. Ik denk dat alle universiteiten zich ervan bewust zijn en dat er veel gedaan wordt om dingen bespreekbaarder te maken. Alle universiteiten hebben inmiddels naast een vertrouwenspersoon ook een ombudspersoon in dienst, die nog meer onderzoek kan doen en beleidsmatig veranderingen kan voorstellen binnen de universiteit. Maar het is en blijft een cultuurverandering, die je niet zomaar van de ene op de andere dag realiseert. Daar moeten we dus met z'n allen aan blijven werken en met elkaar over in gesprek blijven. Het is natuurlijk veel makkelijker als je aan de top van een universiteit zit om een gesprek over alles aan te gaan dan wanneer je die weg nog moet gaan en de ambitie hebt om omhoog te klimmen. Want wat ga je dan wel

zeggen en wat niet? En aan wie zeg je het? Wie heb je straks nog nodig? Dat is gewoon een hele ingewikkelde zaak.

De **voorzitter**: Uit onderzoek blijkt volgens ons dat docenten hierin een centrale rol spelen. Denk aan de relatie met studenten. Bent u van plan iets te gaan doen aan hun vorming op dit punt?

Mevrouw **Wakker**: Ik denk dat het heel goed is om te kijken of in elke basiskwalificatie onderwijs standaard een module of onderwijseenheid is opgenomen over diversiteit en inclusie, zodat iedereen daar verplicht mee in aanraking komt. Daarnaast zouden alle docenten wat mij betreft verplicht een cursus unconscious bias moeten volgen en een cursus active bystander, zodat je daar een beetje meer mee leert omgaan. Stel nou dat er iets gebeurt tussen studenten in jouw groep. Wat kun je dan doen als docent? Ik denk dat veel docenten misschien wel iets willen doen, maar niet direct weten hoe. Ik bedoel dat ze handelingsverlegen zijn. Daar zouden we hen veel meer mee kunnen helpen.

De **voorzitter**: Waar loopt u tegenaan als u dit gaat implementeren? Is dat een kwestie van geld, prioriteit of cultuur?

Mevrouw **Wakker**: Beide. Het is natuurlijk een kwestie van geld, want ik kan dit wel roepen, maar ik moet de middelen daarbij krijgen. We zullen ook nooit alles tegelijkertijd kunnen uitrollen. Wat dat betreft lijkt het mij handig om te starten met dit standaard elk jaar aan te bieden aan de staf die nieuw is aangenomen.

Ook zou ik docenten heel graag willen meegeven dat ze aan het begin van hun collegereeks een gesprek hebben met hun groep, zeker als het van die grote diverse groepen zijn, over wat er wordt afgesproken over hoe met elkaar wordt omgegaan. Ik bedoel dus dat je van meet af aan weet, ook als student, wat van je verwacht wordt en waar de grenzen liggen.

De **voorzitter**: Maar stel dat u de middelen, de tijd enzovoort had. Loopt u dan nog tegen andere dingen aan waar verzet zit? Zegt men «is het wel nodig» of dat soort dingen?

Mevrouw **Wakker**: Ik kan me voorstellen dat er ook docenten zijn die denken: nou, voor mij hoeft dit niet; ik weet wel hoe de hazen lopen, dus het is wel goed. Dat kan een probleem zijn. Er kunnen natuurlijk ook studenten zijn die er geen boodschap aan hebben of denken te hebben.

De **voorzitter**: Nu heeft u zeswekelijks overleg met uw collega's. Komen dit soort thema's dan ook aan de orde? Zijn er succesvolle voorbeelden?

Mevrouw **Wakker**: Ja, soms wel. Soms delen we vooral met elkaar dat ook wij dat heel erg moeilijk vinden en dat wij soms niet weten hoe je daar grip op krijgt, zeker niet op hoe je dingen daadwerkelijk kunt veranderen.

De **voorzitter**: Voelt u zich in uw functie voldoende gesteund door het college van bestuur?

Mevrouw **Wakker**: Ik hoor van heel veel diversity officers dat zij zich gesteund voelen. Mijn positie is natuurlijk een beetje anders. Ik ben tien jaar lang decaan geweest. Ik ben begonnen als diversity officer toen ik nog decaan was. Toen had ik daar geen tijd voor, dus dat was onbevredigend. We deden dat met z'n tweeën. We hebben toen eigenlijk alleen dingen kunnen regelen voor de bevordering van vrouwen naar hogere posities. De rest bleef liggen. Toen ik na twee termijnen stopte als decaan, heb ik aan mijn college aangegeven: ik denk dat diversity en inclusion

meer behoeft dan twee decanen die het heel goed bedoelen en wel dingen op de agenda kunnen krijgen maar geen tijd hebben; ik ga nu wat anders doen, dus ik wil best meehelpen om dat op te zetten. Dat betekent dat mijn ingang bij de decanen en het college heel erg makkelijk is, simpelweg omdat ik daar natuurlijk jaren mee heb samengewerkt. Dat maakt dat ik heel makkelijk toegang heb en dingen kan bespreken.

De heer **Frentrop**: Ik wil even een onderscheid aanbrengen tussen wat er gebeurt binnen de staf van de universiteit en de relatie docent-student. Binnen de staf – dat schetst u ook – bent u bezig geweest met zaken als zwangerschapsverlof en het goed invullen van vacatures enzovoort. Dat begrijp ik. Dat is goed personeelsmanagement. Maar u raakte even aan de relatie tussen docenten en studenten toen u, als antwoord op de vraag wat u graag zou willen, zei dat de docent en de studenten aan het begin van ieder jaar bij elkaar komen en dat dan vraag is: hoe gaan we met elkaar om, wat spreken we af qua omgangsvormen? Kunt u een beetje nader toelichten wat daar dan aan de orde zou moeten komen, behalve de normale beleefdheid, zoals dat je je mond houdt totdat je het woord krijgt?

Mevrouw **Wakker**: De relevantie van zo'n contract hangt ook heel erg af van wat de inhoud van het college is. Als het gaat over onderwerpen waarvan je weet dat verschillende mensen daar anders over kunnen denken, ofwel vanuit hun achtergrond ofwel omdat het sowieso een beladen onderwerp is, dan is het heel relevant dat je met de studenten afspreekt dat iedereen het recht heeft om zijn of haar mening te geven – dat is de academische vrijheid – maar dat dat wel constant gebeurt met respect voor andere normen en waarden.

De heer **Frentrop**: Ik denk dat het meer op middelbare scholen speelt. Daar heb je leraren die problemen hebben om onderwerpen in de klas aan te snijden, zoals Mohammedcartoons en de Holocaust. Zijn dat ook onderwerpen die op de universiteit spelen? Of spelen daar andere onderwerpen?

Mevrouw **Wakker**: Ik weet uit eigen ervaring dat, toen iets van anderhalf jaar geleden in Frankrijk die docent is vermoord, er bij ons ook docenten waren die zeiden: ga ik dit onderwerp nog wel behandelen voor een groep studenten of ga ik dat niet meer doen? De meesten hadden zo iets van: daar laat ik mij niet door weerhouden; dat doe ik gewoon. Dat hoorde je eigenlijk ook bij middelbareschooldocenten. Het speelt dus wel, maar in vergelijking met het middelbaar onderwijs in een zeer afgezwakte vorm.

De heer **Frentrop**: Als u zegt dat het goed zou zijn als wij aan het begin van het jaar met elkaar afspreken hoe we onderwerpen behandelen, denkt u dan aan deze onderwerpen of zijn er andere onderwerpen die spelen, zoals gender? Wat is de reden waarom u zegt: hier zouden we iets aan moeten doen?

Mevrouw **Wakker**: Ik denk dat het goed is, zeker als je een diverse groep studenten voor je hebt, om studenten bij voorbaat een soort empowerment mee te geven, zo van: «We zitten hier met heel verschillende mensen, maar ieders mening doet ertoe. Het is belangrijk dat iedereen zijn eigen talenten kan ontwikkelen. Daar hoort ook bij dat je durft te zeggen waar je voor staat. Doe dat met respect, maar weet dat het gewaardeerd wordt en dat andere studenten jouw mening ook zullen respecteren.» In dat kader vind ik dat heel erg belangrijk.

De heer **Frentrop**: Dat kan ik mij voorstellen, maar dat lijkt mij eigenlijk al heel oud. Zo zat de universiteit toch in elkaar?

Mevrouw **Wakker**: Ja, dat klopt, maar de maatschappij is natuurlijk wel veranderd sinds u en ik gestudeerd hebben.

De heer **Frentrop**: Ik probeer toch een beetje door te vragen. Over welke onderwerpen gaat het? Waar ligt het probleem, bij welke onderwerpen?

Mevrouw **Wakker**: Dat kan politiek zijn. Denk bijvoorbeeld aan Israël en Palestina. Er zijn heel veel politieke onderwerpen die gevoelig liggen. Maar je ziet dat er ook behoorlijk wat polarisatie in de Nederlandse maatschappij leeft. Die polarisatie komt natuurlijk ook de universiteit binnen. Daar hebben we dus met z'n allen mee te maken. Je moet toch met z'n allen een klimaat zien te scheppen waarin iedereen de vrijheid heeft om eigen talenten en denken verder te ontwikkelen.

De heer **Frentrop**: Dan hebben we het eigenlijk over vrijheid van meningsuiting, die gewaarborgd moet zijn in een veilige omgeving op de universiteit.

Mevrouw **Wakker**: Ja, dat klopt.

De heer **Frentrop**: Wij onderzoeken als commissie of er ook sprake is van discriminatie. De onderwerpen die ik u hoor aandragen, zijn misschien niet zozeer gericht op discriminatiegericht, maar op vrijheid van meningsuiting. Klopt dat?

Mevrouw **Wakker**: Ja, dat klopt inderdaad. Ik weet niet of openlijke discriminatie heel veel voorkomt tijdens colleges zelf. Het kan wel zo zijn dat mensen, bijvoorbeeld als er werkgroepen gevormd moeten worden en ze de vrije keus hebben, studenten opzoeken die lijken op zichzelf. Als ze dan in groepen gezet worden, zijn er weleens protesten. Op kleinere schaal komt het dus voor. Daarin is natuurlijk wel een rol voor de docent weggelegd.

De heer **Frentrop**: Helder.

De **voorzitter**: Bij het ene vak zal dat relevanter zijn dan bij het andere vak.

Mevrouw **Wakker**: Ja.

De **voorzitter**: U zei net: je kunt je misschien met een cursus richten tot nieuw ingestroomde docenten.

Mevrouw **Wakker**: Ja, je kunt daarmee starten.

De **voorzitter**: Je kunt ook zeggen: ik richt me tot bepaalde vakken waar inclusiviteit een rol kan spelen in colleges enzovoort. Heeft u dat ook overwogen?

Mevrouw **Wakker**: Om de waarheid te zeggen: zover ben ik simpelweg nog niet, nee. Maar dat is een keuze die ook goed gemaakt kan worden. Het een sluit het ander niet uit.

De **voorzitter**: We hebben het tot nu toe heel erg over de relatie docent-student gehad. De studentenpopulatie kan onderling ook discrimineren; u zei dat net al even. Het kan gebeuren bij de selectie van werkgroepen, maar ook buiten de universiteit, bij de selectie van wie er in een studentenhuus komt wonen enzovoort. Deze populatie is voor dit thema misschien wel heel gevoelig. Reikt uw werk zo ver?



Mevrouw **Wakker**: Nee. Mijn werk reikt tot de muren van de universiteit en niet daarbuiten. Studentenhuisvesting valt niet onder de universiteit. Ik weet dat het gebeurt, maar daar heb ik geen invloed op.

De **voorzitter**: Nee, maar die sfeer kan wel mee naar binnen genomen worden op de universiteit. Het is goed om je daarvan bewust te zijn. Ik heb het eerder gevraagd, maar ik wil toch weer even terug naar wetgeving. Heeft u behoefte aan regelgevende kaders die u zouden kunnen helpen? «Wetgeving» is misschien gelijk zo'n zwaar woord. Het kan bijvoorbeeld ook gaan om normen.

Mevrouw **Wakker**: Ik sla even een blaadje om; ik had een aantal dingen opgeschreven. Ik denk er weleens over na – ik weet niet goed hoe dat te beregelen is – of je iets zou moeten doen aan inclusief taalgebruik. Moet je toch niet één gemeenschappelijk kader afspreken voor communicatie van overheidswege, waar wij min of meer ook onder vallen? Nu probeert iedereen dat een beetje voor zichzelf uit te vinden, maar misschien is het wel goed als dat gewoon op één manier geregeld zou worden. Verder weet ik eerlijk gezegd niet heel goed hoe je het met regelgeving moet afdwingen, omdat het toch vooral te maken heeft met omgangsvormen en met hoe mensen zich tegenover elkaar gedragen. Dus ja, je zou de bestaande wetgeving misschien kunnen aanscherpen, bijvoorbeeld door gedragswetenschappers of communicatiedeskundigen erbij te halen. Anders zou ik het zo niet weten.

De heer **Frentrop**: Vorig jaar heeft de Minister van Onderwijs een handreiking gedaan, de handreiking diversiteit en inclusie. Is dat een middel dat u helpt, een handreiking van de Minister?

Mevrouw **Wakker**: Ja en nee, omdat dat politiek een beetje lastig gegaan is. In april 2020 heeft de Minister dat omarmd. Het stuk was geschreven met de VSNU en de overkoepelende HBO-raad en was volop door ons omarmd. Als diversity & inclusion officers hadden we het ook in het beginstadium gezien. Wij waren er heel erg blij mee en dachten: dat is mooi; dan komt er een goed opgetuigde adviesraad bij, die een soort expertisecentrum kan worden. Het zou ons als diversity officers kunnen ondersteunen. De Minister was enthousiast. Maar we kunnen wel zeggen dat het vervolgens min of meer gestrand is bij de discussie in de Tweede Kamer. Daar is gezegd: hier hoeft geen extra geld naartoe. En: extra diversity officers, wat helpt dat nou? Daarmee was het eigenlijk klaar. Er is nu wel een adviesraad, maar met minder mogelijkheden dan wij hoopten. Maar goed, er is een adviesraad, dus daar hebben wij frequent contact mee en ook vragen bij uitgezet. We hebben gezegd: help ons nu, want we willen zo graag dat we met z'n allen op dezelfde wijze meten. Data hebben helpt ook om je beleid verder vorm te geven. Ik hoop dat dat er bijvoorbeeld als resultaat uit gaat komen. Verder komt er aan expertisecentrum niet zo veel tot stand, denk ik. Het ligt niet aan het stuk.

De heer **Frentrop**: Mag ik het als volgt voor u samenvatten? Het is de goede kant op, maar de diversity officers op de verschillende universiteiten hebben behoefte aan...

Mevrouw **Wakker**: Aan meer.

De heer **Frentrop**: Ja, en aan landelijke coördinatie.

Mevrouw **Wakker**: Ja.

De heer **Frentrop**: Helder.

De **voorzitter**: Hebben u en uw collega's een les getrokken uit de manier waarop de Tweede Kamer dit behandeld heeft? Is het onvoldoende onder de aandacht gebracht?

Mevrouw **Wakker**: We hebben dit allemaal met onze colleges van bestuur besproken. Alle colleges hadden eigenlijk één reactie: oké, het kan zo zijn dat er geen geld komt uit Den Haag, maar wij vinden diversity & inclusion officers belangrijk, dus die blijven. Je ziet ook overal dat het eerder uitgebouwd wordt dan dat het inkrimpt.

De **voorzitter**: Misschien een wat provocerende vraag, maar zijn die officers er gekomen omdat het in het algemeen breder gebeurt, of ervaart u echt problemen op de universiteiten?

Mevrouw **Wakker**: Beide, denk ik. Zoals dat gaat: als het in is, gaan alle universiteiten het doen. Dat is helder. Dat is bij heel veel dingen zo. Maar er is wel degelijk een behoefte. Ik denk dat heel veel mensen ervaren dat zij niet een gelijke behandeling krijgen omdat ze stappen achterlopen als ze op de universiteit komen. Misschien is het meest simpele voorbeeld: als jij vanuit een buitenlandse universiteit een Nederlandse universiteit binnenkomt, ken je het normen-en-waardenpatroon van de Nederlandse universiteiten niet. Ik denk dat het voor heel veel normen en waarden geldt: lang niet alles is opgeschreven. Dus als ze al de juiste stukken vinden om te lezen, lezen ze daar toch niet alles in wat ze zouden moeten weten om goed te functioneren. Dat speelt niet alleen voor docenten en studenten uit het buitenland, maar natuurlijk voor heel veel minderheids-groepen: ze kunnen toch niet de juiste wegen vinden. Daardoor lopen ze tegen problemen aan. Zij vinden ook dat ze minder makkelijk voortgang kunnen maken dan andere groepen. Dus ja, er zijn wel degelijk problemen.

De **voorzitter**: Ik kom weer terug op de wetgeving. Zoals we erover praten, is de professionaliteit van docenten erg belangrijk om dit aan te pakken. Moet er dan bij de aanstellings- of bekwaamheidsvereisten misschien ook iets op dit punt opgenomen worden? Moeten we het dus toch in de regelgeving zoeken?

Mevrouw **Wakker**: Het is verplicht – ik weet eigenlijk niet eens in hoeverre dat echt verplicht is, of dat het een onderlinge afspraak is tussen universiteiten – dat elke docent een basiskwalificatie onderwijs heeft. Ik denk dat het echt essentieel is dat diversiteit, inclusie en het gegeven dat je niet discrimineert opgenomen zijn in de verplichte modules van die cursus basiskwalificatie onderwijs. Als dat afgedwongen kan worden, lijkt me dat goed.

De heer **Frentrop**: Ik heb nog een onderwerp, wat ik dan maar «omgekeerde discriminatie» noem. Dat is het gegeven dat een discriminatievrije leeromgeving voor de ene groep gezien kan worden als een discriminatoire omgeving voor de andere groep. Sommige mensen willen niet horen wat andere mensen juist wel graag willen zeggen dan wel horen. Hoe gaat u daarmee om? Want dat is lastig, zou ik zeggen.

Mevrouw **Wakker**: Dat is ook lastig. Ik kan het anekdotisch vertellen aan de hand van wat ik deze week heb meegemaakt toen ik een telefoontje kreeg van iemand die mij vroeg of ik de diversity officer was. Dat was ik. Hij wilde weten wat ik dan deed. Ik heb hem eerst gevraagd waarom hij dat vroeg. Kort samengevat was dat omdat hij zich als een iets oudere, Nederlandse witte man – hij was student bij ons – niet op zijn plaats voelde, omdat hij vond dat zijn eigen positie steeds meer bedreigd werd, juist omdat er zo veel aandacht was voor andere groepen. Ik heb twintig

minuten met deze meneer gepraat, totdat ik een andere afspraak had. Ik heb hem ter afsluiting gezegd dat het goed was dat ik zijn verhaal hoorde, omdat hij een van de studenten is, ongetwijfeld niet de enige, die zich nu niet op zijn gemak voelt. Dat is niet goed. Daar moeten wij ook plaats aan bieden en aandacht voor hebben. Met al onze aandacht voor de groepen die we nu als maatschappij geïdentificeerd hebben als de groepen die je moet ondersteunen, denk ik dat we ons ook moeten realiseren dat er ook een groep is van witte Nederlandse mannen die zich bedreigd voelen. Daar moet je net zo goed aandacht voor hebben. Dat is denk ik een beetje een antwoord.

De heer **Frentrop**: Dat is inderdaad wat ik bedoelde aan te snijden. Daaraan gekoppeld, iets wat u net al noemde: je hebt buitenlandse studenten die in Nederland komen studeren, die hier niet de normen en waarden kennen omdat die niet allemaal zijn opgeschreven. Ik ken overigens ook Nederlanders die in China studeren. Je hoort ook verhalen dat het daar allemaal heel anders is dan hier.

Mevrouw **Wakker**: Klopt, ja.

De heer **Frentrop**: Dat is nou eenmaal van alle tijden. Maar we hebben lang gestimuleerd dat Nederlandse universiteiten zo veel mogelijk buitenlandse studenten aantrekken. Daar wordt nu wat genuanceerder over gedacht. Maar is de instroom van buitenlandse studenten misschien een van de oorzaken waarom er meer aandacht is voor discriminatiegerelateerde vraagstukken? Of zou u moeten antwoorden dat dit nader onderzoek vergt, zoals een wetenschapper misschien zou doen?

Mevrouw **Wakker**: Ja, dat is misschien zo. Ik denk dat het misschien zal hebben meegespeeld in het tempo waarin problemen zichtbaar zijn geworden, maar als je kijkt naar onze Nederlandse bevolking, naar iedereen die Nederlander is, dan hebben we ook al voldoende diversiteit onder ons. Ik denk dus dat de vraagstukken die we nu hebben, er hoe dan ook zouden zijn.

De **voorzitter**: Misschien heb ik dezelfde vraag, maar dan een beetje anders geformuleerd. Normen en waarden moet je kennen. Buitenlanders kennen die misschien niet, maar mensen met een lagere sociaaleconomische status, eerstegeneratiestudenten, kennen die ook niet. Beschouwt u die groep ook als aandachtsgebied voor u?

Mevrouw **Wakker**: Ja, zeker. Al voordat iemand de leeftijd bereikt om naar de universiteit te gaan, in het basis- en middelbaar onderwijs, is het heel belangrijk dat er heel veel aandacht aan deze groep besteed wordt. Ik denk dat de intelligentie binnen die groep niet anders is dan in de rest van de bevolking. Waarom krijgen deze mensen dus niet de kansen om door te stromen? Dat betekent dat je bij hun ouders, hun leerkrachten en henzelf die interesse moet opwekken, dat je moet laten zien dat het leuk is om nieuwsgierig te zijn en door te leren, en dat je daar hulp bij moet bieden om dat te realiseren. Als ze op de universiteit komen, is het heel belangrijk om laagdrempelig ondersteuning te bieden. Dat moet niet op een manier van: jullie hebben een bepaald kenmerk, jullie komen uit een sociaaleconomisch zwakkere omgeving, jullie hebben hulp nodig. Dat moet door te zorgen dat er voldoende mentoraten, buddysystemen en andere plekken zijn waar ze met vragen terecht kunnen en een beroep op kunnen doen, net zo goed als anderen daar een beroep op kunnen doen. Die extra aandacht is dus nodig, ja.

De heer **Frentrop**: Dat is in wezen hetzelfde als de emancipatie van de arbeidersklasse na de Tweede Wereldoorlog. Dat ging ook om mensen die als eersten van hun familie naar de universiteit kwamen.

Mevrouw **Wakker**: Klopt. Ik ben zelf ook een eerstegeneratiestudent.

De heer **Frentrop**: Ik persoonlijk ook, ja.

Mevrouw **Wakker**: Ik weet niet hoe groot dat percentage toen was. Maar je redt het op de universiteit omdat je het wil en omdat er voldoende individuen zijn die vragen beantwoorden en je steunen als het nodig is.

De heer **Frentrop**: Dank u wel.

De **voorzitter**: Eerder ging het er al even over dat zo'n officer nu in is, maar dat het ook wel een probleem is. In hoeverre wordt discriminatie binnen de docentenpopulatie als een probleem ervaren? Als je gewoon ronduit vraagt wat de grootste problemen zijn waar iemand tegenaan loopt, scoort dit dan in de top drie bij de meeste docenten?

Mevrouw **Wakker**: Dat zou ik eerlijk gezegd niet durven zeggen, want ik spreek maar een deel van de docenten. Degenen die ik spreek, zijn over het algemeen de mensen die zich bezighouden met het thema diversiteit en inclusie of met mijn eigen vakgebied. Dat wil zeggen dat ik niet kan generaliseren over alle docenten.

De **voorzitter**: Bij dit thema komen we in andere domeinen ook leiderschap tegen als een belangrijk thema. U heeft iets gezegd over dat het belangrijk is dat de leiding het uitstraalt, maar dat geldt voor de lagen daaronder ook. Zijn daar nog verbeteringen mogelijk? Dat zeg ik maar even als open vraag.

Mevrouw **Wakker**: Mijn standaardantwoord zou zijn: verbeteringen zijn altijd mogelijk en niemand is te oud om te leren.

De **voorzitter**: Ja, maar denkt u: hier en daar kom ik wat tegen waar men wel een zetje kan gebruiken?

Mevrouw **Wakker**: Ja. Er zijn natuurlijk mensen waarvan ik denk: als je iets van jouw staf verwacht – wat dat dan precies is, doet niet eens ter zake – maar je zelf niet het goede voorbeeld geeft, hoe kan je dat dan van je staf verwachten? Ja, dat kom je tegen.

De **voorzitter**: Heb jij nog vragen, Paul?

De heer **Frentrop**: Nee.

De **voorzitter**: U heeft uw blaadje omgedraaid?

Mevrouw **Wakker**: Ja, omdat ik even dacht dat ik er iets over had opgeschreven.

De **voorzitter**: Dan even mijn open vraag: staat daar nog meer op wat u met ons wil delen?

Mevrouw **Wakker**: Ik had mij voorbereid aan de hand van de vragen die in de brief stonden. Ik denk dat het meeste daarvan aan de orde is gekomen.

De **voorzitter**: Dan even zo: als u één ding zou mogen vragen dat u enorm zou helpen bij uw werk, wat zou dat dan zijn?

Mevrouw **Wakker**: Eén ding? Dat is een lastige. Ik denk dat het goed zou zijn als er nagedacht wordt over de vraag of je bepaalde dingen verplicht moet stellen in de basiskwalificatie onderwijs, dus in de bagage, of hoe je dat ook wil noemen, die elke beginnende docent op een universiteit hoort te hebben.

De **voorzitter**: Dank u wel voor uw bijdrage aan dit gesprek.

Mevrouw **Wakker**: Graag gedaan.

De **voorzitter**: We ronden de gesprekken de komende weken af. Daarna wordt het onderzoeksrapport opgesteld. Daar komen aanbevelingen uit. We hopen dat voor de zomer af te ronden. We danken u hartelijk voor uw bijdrage daaraan. Daar zullen we zeker gebruik van maken. Dank u wel.

Mevrouw **Wakker**: Dank voor de gelegenheid en de vragen.

Sluiting 14.18 uur