

Monitor externe intimidatie, haat en bedreiging van wetenschappers

Managementsamenvatting

1. De wetenschap speelt een cruciale rol in het adresseren van maatschappelijke vraagstukken. Echter, wetenschappers en medewerkers worden geregeld geconfronteerd met haat, intimidatie en bedreigingen, wat de academische vrijheid en het vrije uiten van wetenschappelijke bevindingen onder druk zet. Als reactie op deze maatschappelijke trend hebben de Universiteiten van Nederland (UNL), de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) en de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) het platform en meldpunt WetenschapVeilig gelanceerd.
2. Het doel van deze monitor is om inzicht te geven in de mate waarin wetenschappers en medewerkers van universiteiten en onderzoeksinstituten te maken krijgen met externe haat, intimidatie en bedreigingen. Een kwantitatief beeld wordt gegeven van incidenten waarbij beveiligingsmaatregelen zijn getroffen, evenals een kwalitatieve duiding van trends, effecten en behoeften. Data is verzameld via een vragenlijst die is uitgezet bij alle deelnemende instellingen en een kwalitatieve analyse uitgevoerd door Technopolis B.V.
3. Meldingen die worden gedaan bij het meldpunt op WetenschapVeilig.nl worden direct beveiligd doorgestuurd naar de betreffende instellingen voor opvolging. Vanwege privacybescherming wordt er geen persoonsinformatie van de meldingen opgeslagen, deze is alleen te zien door de instelling waar de melder aangeeft werkzaam te zijn. Sinds de lancering van WetenschapVeilig in november 2022 zijn er enkele tientallen hulpverzoeken binnengekomen. Sommige van deze hulpverzoeken hebben geresulteerd in maatregelen.
4. In de periode november 2022 - december 2023 zijn er in totaal 45 incidentele en 14 structurele beveiligingsmaatregelen getroffen voor wetenschappers of stafleden van universiteiten. Voorbeelden van maatregelen zijn het offline halen van contactgegevens en het fysiek verplaatsen van medewerkers. Daarnaast zijn er ook instellingen waar geen maatregelen zijn genomen voor individuele medewerkers maar waar de veiligheidsmaatregelen in het algemeen zijn opgeschroefd.
5. De instellingen constateren een groei in activisme en normvervaging in de samenleving, wat resulteert in sterkere reacties op wetenschappelijke communicatie, vooral rond controversiële onderwerpen zoals klimaatverandering en migratie. Daarnaast zorgt de vluchtigheid van communicatie via sociale media en traditionele media tot snelle verspreiding van (negatieve) reacties, wat een genuanceerde wetenschapscommunicatie ondermijnt. Door het veelvuldig gebruik van anonieme accounts is het daarnaast lastiger voor de ontvanger om in te schatten hoe serieus een bericht moet worden opgevat.
6. Als gevolg hiervan zijn sommige wetenschappers terughoudender om publiekelijk over hun werk te communiceren uit angst voor negatieve reacties. Ook geven meerdere

instellingen aan dat vrouwen en jonge onderzoekers meer haat, bedreiging en intimidatie ervaren.

7. Er is een groeiende behoefte aan bewustwording, voorlichting en preventieve maatregelen. Instellingen werken aan het vergroten van de zichtbaarheid van bestaande hulpmiddelen en ondersteunen wetenschappers bij het omgaan met bedreigingen.
8. Het platform WetenschapVeilig zal de komende periode effectieve hulpmiddelen en goede praktijken in kaart brengen en beschikbaar maken voor de instellingen.

1.1 Inleiding

1.1.1 Aanleiding & doel van deze monitor

De wetenschap speelt een cruciale functie in het vinden van oplossingen voor de grote maatschappelijke vraagstukken. Universiteiten en kennisinstellingen stimuleren onderzoekers om hun bevindingen te delen met de samenleving. Helaas krijgen sommige wetenschappers en medewerkers van deze instellingen te maken met bedreigingen, haatreacties of intimidatie vanwege uitingen die zij doen vanuit hun functie. Dit zet de academische vrijheid en de vrijheid van wetenschappers onder druk en kan leiden tot zelfcensuur. Daarom hebben de Universiteiten van Nederland (UNL), de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) en de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) de handen ineengeslagen en het platform en meldpunt WetenschapVeilig gelanceerd, met subsidie van het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap (OCW).

Het doel van deze monitor is om inzichtelijk te maken in welke mate wetenschappers en medewerkers van universiteiten en onderzoekinstellingen als gevolg van het uitoefenen van hun functie te maken krijgen met haat, intimidatie en bedreigingen vanuit externen of individuen. Specifiek dient deze monitor zowel een eerste kwantitatief beeld te geven van incidenten waarbij er beveiligingsmaatregelen zijn getroffen, als een kwalitatieve duiding van de trends, effecten en behoeften van wetenschappers en medewerkers op dit onderwerp. Veiligheid van medewerkers binnen de instelling en in relatie tot collega's, leidinggevendenden of studenten wordt hier buiten beschouwing gelaten en valt onder de noemer sociale veiligheid.

Bij het landelijke meldpunt voor incidenten op wetenschapveilig.nl zijn sinds de lancering in november 2022 enkele tientallen hulpverzoeken binnengekomen die beveiligd zijn doorgestuurd naar de betreffende instelling. De website www.wetenschapveilig.nl fungeert daarbij als doorverwijzer, en slaat geen informatie op over de persoonsgegevens van de melders. Omdat de verwachting is dat de hulpverzoeken die binnenkomen bij het landelijke meldpunt slechts het topje van de ijsberg betreffen is daarnaast in januari 2024 een uitvraag gedaan aan de deelnemende universiteiten en onderzoeksinstituten om een vollediger beeld te scheppen. Die uitvraag richt zich op beveiligingsmaatregelen en op achterliggende trends en ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op de problematiek van externe haat, bedreiging en intimidatie.

Deze monitor is uitgevoerd door UNL met ondersteuning van Technopolis in opdracht van de UNL Stuurgroep Strategie, Public affairs & Governance en Valorisatie (SSPG). Alle universiteiten hebben in februari en maart 2024 input geleverd en tevens is door KNAW en NWO-i een gebundelde reactie ingestuurd. Hierbij moet worden opgemerkt dat de demonstraties op de campussen op dat moment nog moesten beginnen of in de kinderschoenen stonden. De impact hiervan op medewerkers is daarom niet meegenomen in deze monitor.

1.1.2 Methodologie & aanpak

Voor deze monitor is een vragenlijst uitgezet binnen het UNL-netwerk Integrale Veiligheid (IV) en aan de leidinggevenden van de NWO- en KNAW-instituten. De IV-managers zijn vaak de coördinatoren voor meldingen en hulpvragen die binnen de instelling worden gedaan, of zijn nauw betrokken bij de opvolging daarvan. Dat geldt ook voor de meldingen die via het meldpunt op de website van WetenschapVeilig beveiligd en anoniem worden doorgestuurd. De IV-managers hebben daarmee een goed overzicht van de meldingen die gedaan worden naar aanleiding van haatreactie, intimidaties en bedreigingen binnen de instellingen.

Middels de uitvraag heeft UNL data opgehaald over de aantallen incidenten met beveiligingsmaatregelen, en vragen gesteld over de trends en ontwikkelingen rond haat, intimidatie en bedreigingen, evenals de behoeften van wetenschappers en medewerkers. De vragenlijst is eind 2023 tot medio-februari 2024 uitgezet. Alle 14 betrokken universiteiten hebben gereageerd. Daarnaast heeft UNL van zowel NWO-I als KNAW een gebundelde reactie ontvangen namens de onderzoeksinstituten die aan beide organisaties verbonden zijn.

Aan de hand van deze responses heeft UNL aan onderzoeksbureau Technopolis B.V. gevraagd een kwalitatieve analyse en trendbeeld te ontwikkelen waar ander relevant, recent onderzoek in mee wordt genomen. Het is belangrijk om te vermelden dat de bevindingen voortkomen uit een eerste verkennende inventarisatie onder de instellingen. De IVers hebben de vragenlijst binnen hun organisaties uitgezet onder relevante afdelingen zoals vertrouwenspersonen en communicatieafdelingen. De inzichten zijn, waar relevant, aangevuld met onderzoeksresultaten uit externe bronnen.

Om tot een betrouwbaar en gedragen sectorbeeld te komen zijn de opbrengsten en observaties van de uitvraag getoetst en gevalideerd middels een schriftelijke feedbackronde, en een aantal interviews met instellingen die het meeste ervaring hebben met deze problematiek.

1.1.3 Context: incidenten rond haat, intimidatie en bedreigingen

Voordat in wordt gegaan op een beschrijving en duiding van uitkomsten van de monitor, staat dit onderdeel kort stil bij de context van haat, intimidatie en bedreigingen richting wetenschappers en medewerkers. We bieden hier een aantal definities aan die belangrijk zijn voor deze monitor. Daarnaast wordt kort ingegaan op de achtergrond van het meten van meldingen en incidenten van haat, bedreiging en intimidatie.

Term	Definitie
Haat	"Hij die in het openbaar, mondeling of bij geschrift of afbeelding, aanzet tot haat tegen of discriminatie van mensen of gewelddadig optreden tegen persoon of goed van mensen wegens hun ras, hun godsdienst of levensovertuiging, hun geslacht, hun hetero- of homoseksuele gerichtheid of hun lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste twee jaren of geldboete van de vierde categorie." (Artikel 137d, Wetboek van Strafrecht)
Intimidatie	"1 hij die een ander door geweld of enige andere feitelijkheid of door bedreiging met geweld of enige andere feitelijkheid, gericht hetzij tegen die ander hetzij tegen derden, wederrechtelijk dwingt iets te doen, niet te doen of te dulden; 2 hij die een ander door bedreiging met smaad of smaadschrift dwingt iets te doen, niet te doen of te dulden." (Art. 284, Wetboek van Strafrecht)
Bedreiging	

"Bedreiging is openlijk in vereniging geweld plegen tegen personen of goederen, met geweld tegen een internationaal beschermd persoon of diens beschermd goederen, met enig misdrijf waardoor gevaar voor de algemene veiligheid van personen of goederen of gemeen gevaar voor de verlening van diensten ontstaat, met verkrachting, met feitelijke aanranding van de eerbaarheid, met enig misdrijf tegen het leven gericht, met gijzeling, met zware mishandeling of met brandstichting."
(Art. 285, Wetboek van Strafrecht)

Meldingen en hulpverzoeken	Iedere werknemer (wetenschappelijk en ondersteunend personeel) van een aangesloten universiteit of KNAW- of NWO-instituut kan een melding maken van haat, intimidatie en/of bedreiging op www.wetenschapveilig.nl . Deze melding wordt vervolgens beveiligd en anoniem doorgestuurd naar een contactpersoon op de betreffende instelling. Deze contactpersoon neemt binnen één werkdag contact op met de melder om de hulpvraag te bespreken en waar mogelijk passende maatregelen te nemen.
Incidenteel	Een medewerker komt eenmalig in beeld vanwege haat, intimidatie en bedreiging. Er worden eenmalig passende maatregelen genomen zoals het leveren van beveiliging bij een publieksevenement of pasjescontrole.
Structureel/ langdurig	Een medewerker is langdurig in beeld vanwege een doorlopende lijn van incidenten. Er worden passende maatregelen genomen zoals persoonsbeveiliging, verplaatsing naar een veilige locatie of het invoeren van pasjescontrole op de faculteit. Deze persoon heeft vaker contact met het IV-team om de veiligheid te waarborgen.
Intern en extern	Voor ongewenst gedrag tussen wetenschappers, medewerkers en studenten hanteren we de term sociale veiligheid, oftewel de interne component. In het geval van haatreacties, bedreigingen intimidatie van wetenschappers en medewerkers door externen spreken we over de externe component. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om intimidatie, haatreacties of bedreigingen via anonieme accounts op sociale media of dreige-mails en -telefoontjes.

Er is voor deze monitor van haat, intimidatie en bedreigende reacties richting wetenschappers en medewerkers bewust gekozen voor een monitor die de nadruk legt op kwalitatieve duiding. Niet alle incidenten van dit soort reacties worden door wetenschappers of staf namelijk gemeld en/of geregistreerd. Daarnaast heeft niet iedereen de behoefte om een melding te doen van haat, intimidatie of bedreiging. Dat kan ook zijn omdat een wetenschapper of medewerker bijvoorbeeld al steun ervaart bij collega's die ervaring hebben met ongewenste berichten van externen. Het besluit om geen melding te maken kan dan ook verschillende redenen hebben. In het geval iemand besluit om wel een melding te doen is het voor melders niet altijd duidelijk welke procedures of hulpmiddelen beschikbaar zijn. WetenschapVeilig.nl probeert dit knelpunt op te lossen met de landelijke doorverwijsfunctie. Omdat er weinig zicht is op alle incidenten, en omdat incidenten zeker niet altijd leiden tot meldingen is gekozen om in deze monitor de nadruk te leggen op de kwalitatieve duiding van trends en ontwikkelingen, behoeften en risico's die universiteiten en onderzoeksinstituten zien.

Een andere reden voor de gekozen kwalitatieve aanpak is dat cijfers over aantallen meldingen en incidenten een ambigu beeld kunnen geven over de problematiek. Zo kan een hoog aantal meldingen van haat, bedreiging en intimidatie betekenen dat een staf en wetenschappers bij de instelling veel van dit type incidenten meemaken. Anderzijds kan het ook wijzen op goed ontwikkelde, zichtbare, toegankelijke meldprocedures en hulpmiddelen en een cultuur waarin het melden van een incident wordt aangemoedigd of gebruikelijk is. Een contextualisering van de gemonitorde aantallen meldingen en incidenten is daarom nuttig.

1.2 Onderzoek naar haat, intimidatie en bedreiging onder wetenschappers en medewerkers

Haat, intimidatie en bedreiging van wetenschappers en medewerkers krijgt in de laatste jaren meer aandacht. WetenschapVeilig is onder andere opgericht om individuen in staat te stellen haat, intimidatie of bedreigingen te melden zodat zij de juiste hulpmiddelen of instrumenten binnen hun eigen instelling kunnen vinden. In dit onderdeel worden bevindingen uit een aantal recente onderzoeken aangehaald om de bevindingen uit de monitor in een breder perspectief te plaatsen.¹

Er zijn in de afgelopen jaren verschillende onderzoeken gedaan naar onderwerpen die verband houden met het onderwerp van haat, intimidatie en bedreiging jegens wetenschappers en ander personeel in Nederland. Eén daarvan was het onderzoek naar zelfcensuur in het Nederlandse hoger onderwijs en de wetenschap in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) uit 2023. In dit onderzoek zijn de oorzaken en mechanismen die tot gevoelens van beperking en zelfcensuur leiden onder wetenschappers, docenten en studenten in kaart gebracht. Hoewel de focus van dit onderzoek op een ander onderwerp lag kwamen er inzichten uit die ook verband houden met externe haat, bedreiging en intimidatie. Wanneer werd gevraagd naar de mate van ervaren beperking bij een aantal wetenschappelijke activiteiten gaven de meeste respondenten aan zich in geen enkele mate of in beperkte mate beperkt te voelen in hun onderzoeksactiviteiten. Een substantiële minderheid (13 – 29%) voelde zich daarentegen in redelijke, sterke of zeer sterke mate beperkt. Bij de activiteiten externe publieke communicatie gaven wetenschappers het vaakst aan zich in redelijke tot zeer sterke mate beperkt te voelen (29%).

Het onderzoek toonde aan dat wanneer onderzoekers daadwerkelijk tot zelfcensuur overgingen dit meestal in uitingen naar leidinggevenden, collega's, en peers was, maar ook in de externe publieke communicatie. De belangrijkste redenen voor gevoelens van beperking en het toepassen van zelfcensuur kwamen vanuit de media, politiek en het algemeen publiek en zorgden met name voor angst voor negatieve imagovorming, sociale uitsluiting, minder kansen voor financiering en verminderde loopbaankansen onder wetenschappers. Tevens toonde dit onderzoek aan dat 13% van de wetenschappers die deelnamen aan deze studie redelijke tot sterke mate vreesde voor bedreiging met geweld. Dit onderzoek wijst erop dat wetenschappers een zekere druk van buiten hun instelling ervaren en in sommige gevallen ook afzien van externe communicatie over hun werk.

Hoewel er geen referentiepunt is meegenomen in het onderzoek kwam in de interviews naar voren dat sommige wetenschappers het gevoel hebben dat er steeds minder ruimte is voor een genuanceerd debat en is een deel van hen voorzigtiger in externe communicatie uit angst voor negatieve gevolgen.²

Andere publicaties wijzen vergelijkbare trends en ontwikkelingen aan. Zo bleek uit een internationale enquête door denktank Economist Impact dat een derde van de 253 ondervraagde Nederlandse wetenschappers direct of indirect te maken heeft gehad met online beledigingen en/of intimidatie.³ Het ICTU geeft op zijn beurt aan dat 7,1% van

¹ Hier geldt een kanttekening dat voor de meeste studies geen baseline is genomen en dat toenames en veranderingen in besproken trend op basis van de ervaringen van wetenschappers, staf, en andere respondenten zijn gemaakt.

² Universitaire staf viel buiten de scope van het OCW onderzoek naar zelfcensuur.

³ Economist Impact (2022), Confidence in research: researchers in the spotlight, <https://impact.economist.com/projects/confidence-in-research/>

wetenschappelijk personeel en docenten te maken hebben met intimidatie/ bedreigingen door studenten of externen. Ook geeft 14,4% aan met verbale agressie van studenten en externen te maken hebben gehad.⁴ Daarnaast toont een analyse van de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD) aan dat extremisme in delen van de samenleving oploopt en onder andere het vertrouwen in politieke, rechtstatelijke en wetenschappelijke instituties ondermijnt. Ook rapporteerde de AIVD vorig jaar dat sociale media en het gemak waarmee men elkaar online kan vinden een rol speelt in de opkomst van (anti-institutionele) extremisme. Dit extremisme richt zich niet louter op de overheid maar ook op andere instituten als de media, rechtspraak en kennisinstellingen.⁵

Beveiligingsmaatregelen voor wetenschappers of werknemers

Voor deze monitor is onder de IVers van universiteiten en de leidinggevenden van KNAW- en NWO-instituten uitgevraagd bij hoeveel werknemers er incidentele of structurele beveiligingsmaatregelen zijn getroffen in periode november 2022 (de lancering van WetenschapVeilig) tot en met december 2023:

- Wetenschappers of staf waarvoor incidenteel/eenmalig beveiligingsmaatregelen zijn getroffen: 45
- Wetenschappers of staf waarvoor structureel beveiligingsmaatregelen zijn getroffen: 14

Voorbeelden van beveiligingsmaatregelen zijn het offline halen van contactgegevens, het opschalen van pasjescontrole in gebouwen, het fysiek verplaatsen van een medewerker naar een andere locatie of het doorsturen van alle mail naar de afdeling IV. De IV-afdeling filtert dan de haatreacties, bedreigingen en intimidaties eruit en bouwt een dossier op, voor het geval er aangifte moet worden gedaan. De instellingen helpen de getroffen medewerker vervolgens met het doen van aangifte op het adres van de werkgever. Ook kunnen (extra) beveiligers worden ingeschakeld bij publieksbijeenkomsten of op delen van campus.

Belangrijk om hierbij op te merken is dat de aantallen (sterk) verschillen tussen de deelnemende instellingen. Zo zijn er instellingen waar voor geen enkele wetenschapper of medewerker beveiligingsmaatregelen getroffen hoefde te worden en zijn er instellingen waar sprake is van meerdere incidentele en/of structurele beveiligingsmaatregelen. Daarnaast zijn er ook instellingen waar geen maatregelen zijn genomen voor individuele medewerkers maar waar de veiligheidsmaatregelen in het algemeen zijn opgeschroefd.

Context: Op 31 december 2022 hadden de Nederlandse universiteiten 65.537 personeelsleden in dienst. Daarvan zijn 28.333 ondersteunend personeel en 37.204 wetenschappelijk personeel. Bij NWO-I werken ruim 1.700 medewerkers en de KNAW heeft ongeveer 1.500 mensen in dienst. Dit betekent dat er voor minder dan 0,1% van het totale aantal personeel beveiligingsmaatregelen nodig zijn als gevolg van haat, intimidatie of bedreiging door externen.

⁴ ICTU (In opdracht van UNL), Sociale veiligheid en inclusie in het wo. Verdiepende analyses op basis van het Werkonderzoek 2022.

<https://www.universiteitenvannederland.nl/files/publications/ICTU%20onderzoek%20sociale%20veiligheid%20en%20inclusie%20in%20het%20WO.pdf>

⁵ AIVD, (2023), Anti-institutioneel extremisme in Nederland: een ernstige dreiging voor de democratische rechtsorde?, <https://www.aivd.nl/onderwerpen/extremisme/documenten/publicaties/2023/05/25/anti-institutioneel-extremisme-in-nederland-een-ernstige-dreiging-voor-de-democratische-rechtsorde>

1.3 Trends en Ontwikkelingen – haat, intimidatie en bedreiging richting wetenschappers en medewerkers

In de uitvraag die is verspreid aan de universiteiten en instituten is gevraagd naar trends en ontwikkelingen die van invloed (kunnen) zijn op haatreacties, intimidatie en bedreiging van wetenschappers of werknemers bij het uitoefenen van hun functie in de publieke arena. De trends en ontwikkelingen die hier worden beschreven betreffen veelal (reacties op) externe communicatie van wetenschappers en staf. De input van de instellingen is verrijkt met inzichten uit ander onderzoek naar (zelf)censuur, bedreiging en intimidatie. Twee hoofdtrends komen naar voren.

1.3.1 Toenemende polarisatie en controverses in de samenleving

De universiteiten en instituten constateren een groei in activisme in de samenleving en dit raakt ook het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Dit beeld past binnen een bredere maatschappelijke trend die ook in ander onderzoek geconstateerd wordt. Volgens recent onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) is driekwart van Nederlanders van mening dat de polarisatie is toegenomen, al is ook hier geen nulmeting genoemd in het onderzoek.⁶ Deze indruk, dat polarisatie in de samenleving toeneemt werd ook regelmatig genoemd door deelnemers in het onderzoek naar zelfcensuur in het hoger onderwijs en wetenschap.⁷ Ook het verkennende SoFoKleS-onderzoek (waarin 11 medewerkers van universiteiten, waaronder 6 melders van externe bedreiging en/of intimidatie, zijn geïnterviewd) wijst erop dat wetenschappers en stafmedewerkers de indruk hebben dat haat en bedreiging zowel online als in de fysieke wereld in toenemende mate plaats vindt.⁸

Verder constateren sommige IV-managers normvervaging in hoe men met elkaar omgaat in de samenleving. De manier waarop men met elkaar omgaat en wat als acceptabel gedrag richting een ander wordt geacht lijkt te verschuiven. Ook de manieren waarop reacties aan het adres van wetenschappers en staf worden gebracht verschuiven. Zowel binnen als buiten instellingen zien diverse IV-managers deze trend van normvervaging terugkomen, dit lijkt onder anderen invloed te hebben op de extremere (negatieve) reacties die wetenschappers en staf ontvangen bij externe communicatieactiviteiten.

Negatieve reacties, bedreigen en intimidatie zijn met name gericht op wetenschappers die betrokken zijn bij onderzoeksgebieden die relatief veel aandacht krijgen in de media en samenleving. Veel van dit type onderwerpen (bijvoorbeeld vaccinatiebeleid, klimaatverandering, migratie) worden als controversieel ervaren in de samenleving. Onderzoekers, docenten en studenten actief binnen disciplines met raakvlakken met maatschappelijke debatten ervaren meer druk en pasten vaker zelfcensuur toe.⁹ Hoewel dit niet hetzelfde is als het ontvangen van haat, intimidatie of bedreigingsreacties laat deze bevinding wél zien dat polarisering en de anticipatie op (mogelijk) negatieve reacties onder

⁶ Sociaal Cultureel Planbureau, (2022), BURGERPERSPECTIEVEN, <https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2022/12/29/continu-onderzoek-burgerperspectieven---bericht-2-2022/Burgerperspectieven+bericht+2+2022.pdf>

⁷ Ministerie OCW, (2023), Onderzoek naar zelfcensuur in hoger onderwijs en wetenschap, <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-a8f49cda3fc489c34f2cc03d7b0af4d5d6af0f8e/pdf>.

⁸ SoFoKles, (2023), Externe Intimidatie en Bedreiging van universitaire medewerkers, <https://sofokles.nl/publicatie/januari-2024-externe-bedreiging-en-intimidatie-van-universitaire-medewerkers/>

⁹ Ministerie OCW, (2023), Onderzoek naar zelfcensuur in hoger onderwijs en wetenschap, <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-a8f49cda3fc489c34f2cc03d7b0af4d5d6af0f8e/pdf>.

wetenschappers actief op deze onderwerpen hoger is. Een bekend, recenter voorbeeld van polarisatie in de samenleving rond controversiële onderwerpen en de weerslag daarvan op wetenschappers was de COVID-19 pandemie. Het OCW-onderzoek naar zelfcensuur toonde aan dat er in deze periode meer aandacht is¹⁰publiekscommunicatie in relatie tot de pandemie.¹¹

1.3.2 De rol van sociale en traditionele media

De kanalen van interactie tussen wetenschap en maatschappij zijn continue in ontwikkeling. Denk hierbij aan de krant, tijdschriften, tv-uitzendingen, wetenschappelijke publicaties, etc. Daarnaast zijn ook (relatief nieuwe) kanalen, zoals sociale media, volop in ontwikkeling. Deze vormen van media vragen nieuwe communicatiestijlen die specifiek voor het medium zijn.¹² Een toename van maatschappelijke polarisatie leidt volgens geïnterviewde wetenschappers¹³ en IV-managers vaak tot sterke reacties vanuit de samenleving. Deze reacties kunnen wetenschappers door en via traditionele en sociale media bereiken.¹⁴

De rol van sociale media in relatie tot wetenschapscommunicatie is volop in ontwikkeling. Een belangrijk aspect in de evoluerende communicatiekanalen tussen wetenschap en samenleving is de vluchtigheid waarmee informatie wordt gedeeld. Met name op sociale media, maar ook in toenemende mate in de traditionele media, worden berichten sneller gedeeld en komen de (negatieve) reacties vanuit de buitenwereld ook sneller binnen.¹⁵ Via sociale media ontstaat directere, vaak laagdrempelige interactie tussen wetenschap en de samenleving. Reacties en berichten (zowel positief als negatief) kunnen middels dit medium snel verspreid en direct gedeeld worden met wetenschappers. In combinatie met het tempo van berichtgeving en communicatie lijkt er ook minder ruimte voor inhoud en nuance in discussie op sociale media én in sommige gevallen, in de traditionele media.¹⁶ Wetenschappers geven in het zelfcensuur onderzoek aan vaker te overwegen om een talkshow of interview voor TV of krant over te slaan omdat hun inbreng uit verband kan worden getrokken en een (onjuiste) stelling of bevinding aan hen en hun onderzoek wordt gewijd. Wetenschappers hechten waarde aan een genuanceerd en inhoudelijk debat en vragen zich af in hoeverre deze gevoerd kan worden in de huidige formats van zowel traditionele als sociale media.

Ook vrezen wetenschappers vaker voor dit soort negatieve reacties. Uit de uitvraag komt naar voren dat de mate en frequentie van bedreigingen en haatreacties is toegenomen sinds 2020. Ook de vorm waarmee bedreigingen worden overgebracht lijkt te verschuiven. Zo worden geregeld anonieme accounts gebruikt op sociale media om te intimideren of te bedreigen

¹¹ Ministerie OCW, (2023), Onderzoek naar zelfcensuur in hoger onderwijs en wetenschap, <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-a8f49cda3fc489c34f2cc03d7b0af4d5d6af0f8e/pdf>

¹² Ministerie OCW, (2023), Onderzoek naar zelfcensuur in hoger onderwijs en wetenschap, <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-a8f49cda3fc489c34f2cc03d7b0af4d5d6af0f8e/pdf>

¹³ Ministerie OCW, (2023), Onderzoek naar zelfcensuur in hoger onderwijs en wetenschap, <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-a8f49cda3fc489c34f2cc03d7b0af4d5d6af0f8e/pdf>

¹⁴ Unesco (2024), The Safety of Scientific Researchers. Data, Trends and a Typology of Threats, pp. 44-45.

¹⁵ Er ligt een zekere wisselwerking tussen de toename in snelheid (soms over zorgvuldigheid) die terug te zien is in zowel traditionele als sociale media. Trends zoals sensationisme en het claimen van onopgeëiste aandacht onder media consumenten spelen allen mee in nieuwsmedia discussies maar een doorlichting van deze wisselwerking ligt buiten de scope van deze monitor en trendbeeld.

¹⁶ Ministerie OCW, (2023), Onderzoek naar zelfcensuur in hoger onderwijs en wetenschap, <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-a8f49cda3fc489c34f2cc03d7b0af4d5d6af0f8e/pdf>

wat een diepe impact kan hebben op de ontvanger omdat het gevaar dan vaak lastig is in te schatten. Dit beeld sluit aan bij de eerder genoemde analyse van de AIVD over de groei van anti-institutioneel extremisme en ervaringen van IV-managers en wetenschappers dat polarisatie in de samenleving toe lijkt te nemen en dat wetenschappers vaker bloot worden gesteld aan negatieve reacties.¹⁷ Zeker op het gebied van maatschappelijk controversiële onderwerpen zijn wetenschappers zich steeds meer bewust van de risico's die externe communicatie met zich meebrengt.^{18,19} Deze trend ondermijnt mogelijk artikel 27 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens waarin staat dat iedereen het recht heeft om de vruchten te plukken van wetenschappelijke vooruitgang.²⁰

1.4 Impact op Doelgroep, Instelling en Beleid

1.4.1 Zelfcensuur en angst onder wetenschappers

In de uitvraag onder de IV-managers van universiteiten is ook gevraagd wat de belangrijkste impacts zijn van de bovengenoemde trends en ontwikkelingen op wetenschappers en instellingen. IV-managers geven aan dat de anticipatie van negatieve reacties, (fysieke) bedreigingen en intimidatie tot angst kan leiden en als gevolg kan hebben dat wetenschappers minder bereid zijn zich in het publieke debat te mengen. Dit vertaalt zich naar mogelijke afwijzing of terughoudendheid om deel te nemen aan bijvoorbeeld praatprogramma's en interviews. Daarnaast is er een verhoogde mate van bewustzijn onder wetenschappers omtrent controversiële onderwerpen en een mogelijke grotere weerstand betrokken te worden in publieke communicatie omtrent deze onderwerpen.

1.4.2 Kwetsbare groepen

In de reacties op de uitvraag en in gesprekken op instellingen kwam naar voren dat bepaalde groepen extra kwetsbaar zijn en vaker te maken krijgen met haatreacties, bedreigingen en intimidaties door externen. Zo gaven meerdere instellingen aan dat vrouwen hier vaker mee te maken krijgen dan mannen. Ook blijkt uit extern onderzoek dat vrouwen andere type reacties krijgen dan mannen, zoals seksueel getinte intimidatie op sociale media.²¹ Daarnaast zijn jonge onderzoekers kwetsbaar omdat ze meestal minder ervaring hebben in publiekscommunicatie, en de omgang met de mogelijke keerzijde die hierbij komt kijken.

1.4.3 Maatregelen en initiatieven binnen instellingen voor veiligheid

De instellingen geven aan dat maatregelen, beleid en faciliteiten van belang zijn voor een veilige werkomgeving. Zo kan beleid een handvat bieden voor instellingen om personeel te beschermen. Er is de laatste jaren meer aandacht voor sociale veiligheid binnen instellingen,

¹⁷ SoFokles, (2023), Externe Intimidatie en Bedreiging van universitaire medewerkers, <https://sofokles.nl/publicatie/januari-2024-externe-bedreiging-en-intimidatie-van-universitaire-medewerkers/>

¹⁸ ¹⁸ Ministerie OCW, (2023), Onderzoek naar zelfcensuur in hoger onderwijs en wetenschap, <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-a8f49cda3fc489c34f2cc03d7b0af4d5d6af0f8e/pdf>

¹⁹ Nature.com (2023), Trolled in science: "Hundreds of hateful comments in a single day", <https://www.nature.com/articles/d41586-023-01399-x>.

²⁰ Universiteit Utrecht, (2023), Universele Verklaring van de Rechten van de Mens 75 jaar, <https://www.uu.nl/onderwijs/universele-verklaring-van-de-rechten-van-de-mens-75-jaar/artikel-27-kunst-cultuur-en-wetenschap>

²¹ Unesco (2024), The Safety of Scientific Researchers. Data, Trends and a Typology of Threats, p. 45.

wat leidt tot acties zoals het professionaliseren van risico-inschattingen en het intensiveren van voorlichtings- en bewustwordingsactiviteiten.

De negatieve effecten van de bovengenoemde trends (sectie 1.3) op personeel kunnen gemitigeerd worden met de ontwikkeling van verschillende maatregelen en faciliteiten die problemen kunnen signaleren en personeel kunnen ondersteunen. Hierbij is de zichtbaarheid van de beschikbare faciliteiten van belang. Zo wordt er gewerkt aan het vergroten van de zichtbaarheid van interne meldpunten voor haat/bedreiging/intimidatie door externen, evenals het bieden van ondersteuning aan wetenschappers die te maken krijgen met bedreigingen of intimidatie.

Uit onderzoek door SoFoKleS naar bedreiging en intimidatie van wetenschappers blijkt dat er verschillen zijn tussen instellingen in de maatregelen, faciliteiten en hulpmiddelen die worden geboden aan personeel. Hoewel dit onderzoek op een beperktere steekproef uit is gevoerd dan ander onderzoek hier aangehaald, onderstrepen IV-managers en ander onderzoek deze constatering. Waar bepaalde instellingen een grote mate van pro-activiteit hebben in ondersteuning en preventie zijn er ook instellingen waar minder ondersteuning, preventie en nazorg maatregelen aanwezig zijn.²² Deze bevinding worden bevestigd door de interviews uit het onderzoek naar zelfcensuur, waar wetenschappers aangaven dat de mate van beschikbare steun vanuit een instelling (en ook de steun die werd ervaren door wetenschappers) kan verschillen.²³ De validatie onder IV-managers laat zien dat mate waarin staf en wetenschappers haat, bedreiging en intimidatie reacties ontvangen sterk kan verschillen en dat bij sommige instellingen de problematiek minder speelt.

1.4.4 Behoefte aan bewustwording, voorlichting en preventieve maatregelen

Wanneer gevraagd wordt naar de behoeften van wetenschappers en medewerkers op dit terrein geven IV-managers aan dat de vraag om zowel voorlichting en preventieve maatregelen als faciliteiten voor nazorg groeiende is. Daarbij is het belangrijk om de bekendheid van de bestaande faciliteiten op instellingen, of landelijke faciliteiten als WetenschapVeilig, meer onder de aandacht te brengen van wetenschappers en werknemers. Geconstateerd is dat een deel van de wetenschappers niet bekend is met de mogelijke ondersteuning en beschikbare faciliteiten. Het belang van bekendheid met de mogelijkheden voor advies, hulp of ondersteuning wordt benadrukt door de impact die (online) bedreigingen, negatieve reacties en intimidatie kunnen hebben op wetenschappers en medewerkers.

1.5 Risico's en behoeften

In de uitvraag die gestuurd is naar de universiteiten en instellingen is onder andere gevraagd waar de instellingen risico's zien ontstaan voor de veiligheid van personeel en welke behoeften de doelgroep heeft waar het gaat om mogelijk negatieve gevolgen door contact met externen.

²² SoFoKleS, (2023), Externe Intimidatie en Bedreiging van universitaire medewerkers, <https://sofokles.nl/publicatie/januari-2024-externe-bedreiging-en-intimidatie-van-universitaire-medewerkers/>

²³ Ministerie OCW, (2023), Onderzoek naar zelfcensuur in hoger onderwijs en wetenschap, <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-a8f49cda3fc489c34f2cc03d7b0af4d5d6af0f8e/pdf>

1.5.1 Risico's door polarisatie en online intimidatie

Bij de vraag van waar respondenten risico's voor de veiligheid van wetenschappers zien ontstaan worden een aantal onderwerpen genoemd die nauw gerelateerd zijn aan de bovengenoemde trends en ontwikkelingen. Zo geven respondenten aan polarisatie te zien in de samenleving en dit vertaalt zich door in hoe men reageert op onderzoeksuitkomsten, met namen onderzoek over gevoelige of maatschappelijke relevante thema's. Specifiek worden thema's zoals klimaatverandering, de woke-discussie, (de)kolonisatie en de oorlog tussen Israël en Hamas genoemd. Deze observaties worden ook in ander onderzoek genoemd, waar thema's zoals COVID-19, de Russische oorlog tegen Oekraïne, en migratie als polariserende thema's naar voren kwamen.²⁴

Ook de manier waarop het politieke debat wordt gevoerd en hoe politieke leiders zich opstellen in maatschappelijke belangrijke en/of gevoelige onderwerpen en tegenover de wetenschap kunnen bijdragen aan de risico's voor wetenschappers. Verder merken een aantal respondenten op dat er een toenemende activistische houding is te observeren in samenleving. Dit zou kunnen verklaren waarom wetenschappers en medewerkers sinds 2020 een toenemende mate van haat, intimidatie en bedreiging door externen constateren. Dit is terug te zien in ander onderzoek (zie sectie 1.2) en wordt weerspiegeld in de beleving van de IVers bij instellingen. Deze trends samengenomen maken dat mensen extremere reacties kunnen hebben op onderzoek over dit soort onderwerpen en sneller overgaan naar haat, intimidatie of bedreigingen. Met name rond controversiële of gevoelige thema's kunnen wetenschappers negatieve reacties of zelfs haat, intimidatie en bedreiging ervaren. Sommige respondenten in de uitvraag stellen ook dat dit verbonden is aan hoe politieke leiders het debat over bepaalde onderwerpen voeren.

Wetenschappers worden zich door polarisering, politisering, en het toenemende activisme in de samenleving meer bewust van controversiële publicaties en wat voor (negatieve) reacties ze potentieel kunnen ontvangen over hun onderzoek. Als gevolg constateren de instellingen ook een stijgende behoefte aan ondersteuning van communicatie onder staf en wetenschappers, om negatieve reacties te voorkomen als gevolg van deelname aan publieke optredens. Het risico bestaat dat als wetenschappers niet langer veilig zijn om extern over onderzoek te communiceren dit de kloof tussen de wetenschap en de samenleving kan vergroten en dat de 'evidence-base' van beleid wordt aangetast.

Vooral in een context waar, aldus sommige respondenten, wetenschap vaker in twijfel wordt getrokken is het belangrijk voor wetenschappers om extern te blijven communiceren over hun onderzoek. Hoewel discussie over onderzoek als normaal en gezond wordt gezien is de manier waarop de discussie wordt gevoerd aan verandering onderhevig.

1.5.2 Behoeftte aan ondersteuning, richtlijnen en preventieve maatregelen

De respondenten van de UNL uitvraag noemen een aantal belangrijke mogelijke behoeften voor onderzoekers en personeel.

Preventie en voorlichting: behoeften op dit gebied omvatten onder meer trainingen over het bewustzijn over hoe het beste met het publiek kan worden gecommuniceerd, welke kanalen kunnen worden gebruikt en hoe bevindingen effectief kunnen worden geformuleerd, evenals trainingen over hoe bedreigingen kunnen worden vermeden. Communicatie- en mediatrainingen of -workshops worden in dit verband vaak genoemd als een manier om de

²⁴ Ministerie OCW, (2023), Onderzoek naar zelfcensuur in hoger onderwijs en wetenschap, <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-a8f49cda3fc489c34f2cc03d7b0af4d5d6af0f8e/pdf>

risico's op haat, intimidatie en bedreigingen te verminderen. Ook kan er aandacht worden gevraagd voor de risico's van publiekscommunicatie en de hulpmiddelen die aanwezig op de instellingen bij de onboarding van nieuwe medewerkers.

Voorlichting aan wetenschappers en medewerkers van wat onder haat, intimidatie of bedreigingen valt wordt geïdentificeerd als behoefte. Ook wordt het belang benoemd om wetenschappers bewust te maken van de stappen die zij kunnen ondernemen als dit zich voordoet. Bedreigingen en intimidatie zijn bijvoorbeeld strafbaar en kan de politie in worden geschakeld. Instellingen helpen wetenschappers en personeel dan ook bij het doen van aangifte en het verzamelen van bewijsmateriaal (bv. screenshots van bedreiging via sociale media). Sommige instellingen hebben in overleg tijdelijk de email van een bedreigde medewerker doorgestuurd naar de IV-afdeling om de vervelende en/of strafbare reacties eruit te filteren en om een dossier aan te leggen.

Het vergroten van de weerbaarheid van wetenschappers wordt vaak genoemd in de antwoorden op de uitvraag. Het bewuster maken van onderzoekers van de negatieve reacties die zij kunnen ervaren en het bieden van training en andere ondersteuning over hoe hiermee om te gaan, worden als belangrijke maatregelen genoemd. Naast weerbaarheids- en mediatraining kan steun van de instelling ertoe bijdragen dat een onderzoeker veerkrachtiger wordt bij het publiekelijk communiceren. Informele steun van collega's en leidinggevenden kan ook een verschil maken door een onderzoeker eraan te herinneren dat zij of hij niet alleen staat en steun heeft; dit kan een groot verschil maken in de veerkracht van een onderzoeker. Richtlijnen, hulpmiddelen en handvatten over hoe instellingen, leidinggevenden en collega's steun kunnen bieden aan slachtoffers van incidenten zouden hierin kunnen helpen. Hierin kan worden voortgebouwd op de UNL-handreiking aanpak bedreiging en intimidatie van wetenschappers en de website www.wetenschapveilig.nl.²⁵

Vanuit een ondersteunend perspectief bestaan er binnen instellingen richtlijnen en instrumenten (betreffende hoe om te gaan met incidenten van haat, intimidatie en bedreigingen) nodig voor zowel wetenschappers als medewerkers die deze bedreigingen ervaren, en voor instellingen en leidinggevenden. Voorbeelden van dergelijke steun variëren van een gesprek met een medewerker om te zien hoe het met hem of haar gaat, tot het publiekelijk betuigen van steun voor de wetenschapper of het personeel en hun werk. In sommige gevallen zullen leidinggevenden, IVers en/of communicatieafdelingen helpen om bewijsmateriaal over het incident te verzamelen en een slachtoffer helpen om aangifte te doen indien dat nodig is.

Tevens geven respondenten in het onderzoek door SoFoKleS en in de UNL-uitvraag aan dat zichtbaarheid van de bestaande hulpmiddelen onder staf en wetenschappers belangrijk is. Ander onderzoek laat ook zien dat bij sommige instellingen er al veel hulpmiddelen bestaan maar dat wetenschappers en staf niet altijd van het bestaan afweten of weten waar ze terecht kunnen.²⁶ Respondenten geven aan dat een centraal loket of aanspreekpunt op de instelling voor verschillende hulpmiddelen bijvoorbeeld nuttig kan zijn. Verder laat onder onderzoek zien dat wetenschappers niet altijd bekend zijn met bestaande procedures, de

²⁵ UNL, (2023), Handreiking Aanpak bedreiging en intimidatie van wetenschappers, <https://www.wetenschapveilig.nl/documenten/17679-07-unl-handreiking-aanpak-bedreiging-wetenschappersweb.pdf>

²⁶ SoFoKleS, (2023), Externe Intimidatie en Bedreiging van universitaire medewerkers, <https://sofokles.nl/publicatie/januari-2024-externe-bedreiging-en-intimidatie-van-universitaire-medewerkers/>

verantwoordelijkheden van diverse actoren in het proces en wat de mogelijke uitkomsten daarvan zijn.²⁷

1.6 De mogelijke rol voor WetenschapVeilig

Wat betreft de rol die WetenschapVeilig kan spelen bij de aanpak van incidenten van haat, intimidatie en bedreiging geven sommige respondenten van de uitvraag aan dat het platform meer ondersteuning zou kunnen bieden aan de preventieve kant. Momenteel richt het platform zich met de informatie- en meldfunctie meer op wat te doen als er zich een incident heeft voorgedaan, en wil het onderzoekers daarbij helpen ondersteuning te vinden op hun eigen instelling. Omdat de meerderheid van de incidenten binnen de eigen instelling worden gemeld richt het landelijke WetenschapVeilig-platform zich ook op de samenwerking en het uitwisselen van goede praktijken.

Een grotere inzet op het delen van informatie over de implementatie van effectieve preventieve maatregelen, maar ook meer concrete informatie voor wetenschappers over wanneer ervaringen moeten worden gemeld en de stappen die daarvoor nodig zijn, zou kunnen worden overwogen. Het platform kan verder bouwen op bestaande kennis en ook een praktijkgemeenschap bieden. In een praktijkgemeenschap kan verder ingezet worden op de vertaling van informatie betreft soorten maatregelen die universiteiten kunnen implementeren naar praktische stappen, inclusief belangrijke randvoorwaarden voor de effectieve invoering van gekozen maatregelen binnen de instelling.

Bovendien kunnen de initiatiefnemers van het platform en expertisecentrum WetenschapVeilig de samenwerking verkennen met andere initiatieven, zoals het Nationaal Expertisecentrum Wetenschap & Samenleving dat in ontwikkeling is.

1.7 Conclusie en aanbevelingen

De belangrijkste trends en ontwikkelingen die de aangesloten instellingen in de afgelopen jaren zien zijn onder anderen: de polarisatie in de samenleving, een groeiend bewustzijn onder wetenschappers over controversiële onderwerpen, en dat 59 medewerkers moest worden beveiligd als gevolg van haat, intimidatie en bedreigingen. De instellingen constateren tevens een behoefte aan faciliteiten, trainingen en bewustwording rondom publiekscommunicatie.

Deze trends hebben verschillende gevolgen, zoals een terughoudendheid of aarzeling om aan het brede publiek te communiceren over onderzoek over controversiële onderwerpen wegens de negatieve reacties op sociale media en in extreme gevallen, haat, intimidatie en bedreiging. Deze ontwikkeling zet de academische vrijheid en de vrijheid van wetenschappers onder druk. Sommige groepen als vrouwen en jonge onderzoekers zijn extra kwetsbaar.

Risico's voor de veiligheid van wetenschappers en staf ontstaan volgens de instellingen onder anderen door maatschappelijke trends zoals polarisatie, het politieke debat en politisering rond specifieke thema's, toenemend activisme in de samenleving, en de vluchtigheid waarmee op sociale en in zekere mate, traditionele media wordt gecommuniceerd. Dit leidt soms tot een verdraaiing van wetenschappelijke uitkomsten waardoor een inhoudelijk debat

²⁷ Ministerie OCW, (2023), Onderzoek naar zelfcensuur in hoger onderwijs en wetenschap, <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-a8f49cda3fc489c34f2cc03d7b0af4d5d6af0f8e/pdf>.



niet mogelijk is, of zelfs tot extremere reacties die direct aan het adres kunnen worden gedaan van een wetenschapper of medewerker (veelal via sociale media en email).

Hoewel er op universiteiten en de KNAW- en NWO-instituten verschillende hulpmiddelen beschikbaar zijn voor de preventie, ondersteuning en nazorg rond dit soort incidenten, verschilt de beschikbaarheid van dit type middelen tussen instellingen. Daarom zal het platform WetenschapVeilig zich intensiever als kennisbank opstellen zodat instellingen over meer informatie kunnen beschikken over effectieve instrumenten en hulpmiddelen. UNL, als penvoerder van WetenschapVeilig, zich zal inzetten om dit soort effectieve hulpmiddelen en goede praktijken in kaart te brengen om instellingen concrete handvaten te bieden op het thema haat, bedreiging en intimidatie.