

Binnen de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap hebben enkele fracties de behoefte om vragen en opmerkingen voor te leggen over de brief van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap d.d. 1 september 2020 inzake het Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek (Kamerstuk 29 388, nr. 220).

De voorzitter van de commissie,
Tellegen

De griffier van de commissie,
De Kler

Inhoud	blz.
I Vragen en opmerkingen uit de fracties	2
• Inbreng van de leden van de VVD-fractie	2
• Inbreng van de leden van de CDA-fractie	0
• Inbreng van de leden van de D66-fractie	0
• Inbreng van de leden van de GroenLinks-fractie	0
• Inbreng van de leden van de SP-fractie	0
• Inbreng van de leden van de PvdA-fractie	0
II Reactie van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap	0

I Vragen en opmerkingen uit de fracties

Inbreng van de leden van de VVD-fractie

De leden van de VVD-fractie hebben kennisgenomen van de brief en het nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek en hebben hierover nog enkele vragen en opmerkingen.

De leden van de VVD-fractie lezen dat het actieplan vijf doelen voor het hoger onderwijs en onderzoek voor 2025 behelst. Kan de Minister een tijdsplan geven van wanneer welk punt uit het actieplan zal worden gepresenteerd en wanneer de Kamer hierover informatie ontvangt?

De leden vragen op welke manier de Minister uitvoering geeft aan de toezegging, gedaan tijdens het plenaire debat «institutioneel racisme in Nederland» op 1 juli 2020, om expliciet te kijken naar het hoger en het universitair onderwijs als het gaat om racisme. Het verzoek is daarbij vooral te bezien in hoeverre studenten binnen het curriculum weerbaar kunnen worden gemaakt voor racisme en discriminatie. Tevens refereren de leden aan het debat over institutioneel racisme waarin werd gesteld «dat studenten worden voorbereid om min of meer de middelvinger aan hun baas te geven als die zegt dat ze geen Marokkanen meer mogen aannemen»¹.

Deze leden lezen dat het actieplan onder andere als doel heeft om «diversiteit beter te verankeren in bestaande instrumenten». Hoe definieert de Minister de term «diversiteit»? Is dit diversiteit op basis van etnische of culturele achtergrond, huidskleur, seksualiteit of geslacht? Of is dit diversiteit in de zin van bijvoorbeeld politieke diversiteit? In hoeverre neemt de Minister de aangenomen motie van de leden Straus en Duisenberg², over advies van de KNAW³ over zelfcensuur en beperking van diversiteit van perspectieven in de wetenschap, en de daaruit volgen briefadvies «vrijheid van wetenschapsbeoefening in Nederland» door de KNAW mee?

Voornoemde leden lezen dat de tweede doelstelling van het actieplan het «instellen van een awardsysteem» is. Wat wordt hieronder verstaan? Ook lezen de leden dat er gewerkt wordt aan een nieuw NWO⁴-instrument voor het vergroten van het aandeel onderzoekers met een migratieachter-

¹ Stenogram debat Institutioneel Racisme in Nederland, op 1 juli 2020, pagina 55, Parlisonummer 2020D31097.

² Kamerstuk 34 550 VIII, nr. 120.

³ KNAW: Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen.

⁴ NWO: Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek.

grond. Waarom expliciet enkel voor onderzoekers met een migratieachtergrond? Wat is momenteel het aandeel onderzoekers met een migratieachtergrond? Wordt dat bijgehouden, zo willen de leden weten. Betekent dit dat er eigenlijk sprake is van een «migrantenbarometer», waarbij de culturele diversiteit bij onderzoekers worden bijgehouden? Is de Minister niet bang dat dit leidt tot een etniciteitscheck, of een universiteit wel genoeg mensen met een migratieachtergrond in dienst heeft? Bent u van mening dat het categoriseren van mensen de juiste manier is, zo vragen zij.

De leden van de VVD-fractie vragen tot slot op welke manier universiteiten en hogescholen worden verplicht om de achtergrond van hun onderzoekers vast te leggen? Indien dat niet het geval is, hoe meet de Minister dan de resultaten die uit dit actieplan naar voren komen?

Inbreng van de leden van de CDA-fractie

De leden van de CDA-fractie hebben kennisgenomen van de brief van de Minister inzake Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek. Deze leden steunen het streven om barrières uit de weg te ruimen die de toegang tot het hoger onderwijs en onderzoek op oneigenlijke gronden beperken. Naar de mening van deze leden zou het bevorderen van een veilige leer- en werkomgeving een absolute prioriteit op elke onderwijsinstelling moeten zijn. Deze leden hebben over de gekozen strategie, de brief en het actieplan desalniettemin een reeks aan vragen.

Het actieplan spreekt de ambitie uit om de samenwerking in de nabije toekomst uit te breiden met het mbo en hbo⁵. Daarover zouden nog gesprekken gaande zijn. Desalniettemin gaf de Vereniging Hogescholen op de dag van presentatie aan het actieplan, vanwege de eenzijdige focus op universiteiten, niet te hebben ondertekend. De leden vragen wat de stand van zaken van de gesprekken is en waarom de Minister haar eerste aandacht exclusief heeft gericht op universiteiten?

In het actieplan, zo stellen de leden vast, is er voor veel persoonseigenschappen aandacht. In haar proefschrift «*Teacher knows best*»⁶ stelt onderzoeker Kimberley Lek vast dat in het basisonderwijs met name de sociaaleconomische achtergrond van een leerling bepalend is voor het schooladvies en niet langer, en gelukkig maar zo stellen de leden, de etnische achtergrond van kinderen. Als de sociaaleconomische achterstand zo bepalend is voor de latere doorstroom naar het hoger onderwijs, waarom speelt dit diversiteitsaspect vrijwel geen rol in het actieplan? Is het waar, zo vragen de leden, dat slechts 7,5% van alle Wajongers een studie in het hoger onderwijs afrondt? Om welke reden neemt handicap geen waarneembare rol in het actieplan in, zo vragen de leden.

Onderzoeker Liza Diane Gordin, genomineerd voor de Hoger Onderwijs Scriptieprijs, stelde in haar onderzoek⁷ een sterke achterstand vast voor eerste-generatie studenten om succesvol te zijn in het hoger onderwijs (in het kader van haar onderzoek met name in Noord-Limburg). De leden van de voornoemde fractie vragen de Minister waarom in het actieplan niet

⁵ Mbo: middelbaar beroepsonderwijs; hbo: hoger beroepsonderwijs.

⁶ Proefschrift *Teacher knows best?* K. Lek. 11 februari 2020.
<https://www.cito.nl/kennis-en-innovatie/kennisbank/proefschrift-teachers-knows-best-kimberley-lek-2020>.

⁷ Pleidooi eerstegeneratie-student helpt student zonder hoogopgeleide ouders. NRC, 28 augustus 2020.
<https://t.co/wbn8zg4YMM?amp=1>.

wordt gesproken over het bevorderen van ondersteuning van eerste-generatie studenten als concreet actiepun? De leden hebben de indruk dat met name enkele universiteiten in de Randstad voorop lopen in de begeleiding van deze groep, maar dat op andere universiteiten dit geen gemeengoed is. Welke maatregelen ziet de Minister voor zich om deze situatie te veranderen, zo vragen zij.

In het actieplan wordt aangegeven dat een intersectionele aanpak belangrijk zou zijn vanwege overlappende vormen van ongelijkheid die tegelijkertijd aangepakt zouden moeten worden (dubbel negatieve intersecties). De leden vragen of in het actieplan de mogelijkheid over het hoofd is gezien dat er sprake kan zijn van situaties waarin het geslacht gezien zou kunnen worden als een positie van ongelijkheid, maar dat de persoon in kwestie tegelijkertijd beschikt over een uitgebreid maatschappelijk netwerk of financiële middelen (wat, om in het begrippenkader van de intersectionaliteit te blijven, als een privilege zou dienen te worden beschouwd)? Welke rol speelt dit in afwegingen inzake het bevorderen van diversiteit? Hoe verhoudt zich dit tot het bevorderen van deelname aan het hoger onderwijs en onderzoek van personen met een «beperkte» sociaaleconomische achtergrond? Hebben, zoals het actieplan omschrijft, de «waarneembare» aspecten van de identiteit van de persoon dan voorrang bij een afweging tussen personen?

Kan de Minister ingaan op de kritiek dat het beoordelen of categoriseren van personen op basis van waarneembare aspecten of culturele achtergrond reductionistisch is? Welke rol speelt het bevorderen van *viewpoint-diversity* in het actieplan? Erkent de Minister dat er actuele maatschappelijke kritiek is op het uitgangspunt intersectionaliteit, waarbij de leden als voorbeeld verwijzen naar het artikel van hoogleraar psychologie H. van der Maas aan de UvA⁸? Aangezien de Minister de invalshoek intersectionaliteit als uitgangspunt neemt voor haar diversiteitsbeleid, en dit onderdeel van overheidsbeleid is, vragen de leden de Minister in te gaan op de belangrijkste kritiepunten die in dit artikel worden geformuleerd.

De leden wijzen op de gevoeligheid bij het doel van het realiseren van een dataverzameling ten behoeve van de doelstelling van dit plan. Gezien de doelstelling van het actieplan zal dit onvermijdelijk inhouden dat kenmerken als geslacht, culturele achtergrond, functiebeperking, seksuele voorkeur, sociale klasse, overtuigingen of religie voortaan door universiteiten dienen te worden geregistreerd. Op grond van welke regelgeving acht de Minister het toegestaan, we kennen immers om uiteenlopende redenen verboden op registratie van persoonskenmerken, dergelijke dataverzamelingen aan te leggen? Hoe weegt de Minister de wenselijkheid daarvan?

Het actieplan suggereert dat er sprake kan zijn van vrijwillig ter beschikking stellen van gegevens, maar in hoeverre ontstaat hierdoor een compleet en representatief beeld? Hoe gaat de Minister meten of er sprake is van een toename aan meer diversiteit? Welke acties moeten op basis hiervan genomen worden, willen de leden weten. Welke afspraken zijn in het kader van het actieplan gemaakt om bij beleidsacties situaties te voorkomen zoals bij de Technische Universiteit Eindhoven die door de College voor de Rechten van de Mens in een uitspraak op de vingers werd getikt, vanwege het beleid uitsluitend sollicitaties van vrouwen in behandeling te nemen bij vacatures voor wetenschappers. Kan de

⁸ Diversiteitsbeleid moet gaan om gelijke kansen, niet om gelijke uitkomsten. H. van der Maas. Folia, 29 september 2020. <https://www.folia.nl/opinie/140354/diversiteitsbeleid-moet-gaan-om-gelijke-kansen-niet-om-gelijke-uitkomsten>.

Minister in algemene zin aangeven hoe universiteiten zich dienen te verhouden tot de uitspraken van het College van de Rechten van de Mens?

In de brief vermeldt de Minister dat de KNAW met een advies over preventie van ongewenst gedrag en intimidatie in het onderzoek komt. De leden achten het van dringend belang dat dit advies tijdig verschijnt. Op welk moment kan de KNAW tot publicatie overgaan, zo vragen de leden, en is de Minister bereid het advies ter informatie aan de Kamer te doen toekomen?

Gelijke behandeling en gelijke kansen leiden niet per se tot gelijke uitkomsten. Kan de Minister uiteen zetten wat het referentiepunt is om vast te stellen of er «genoeg» of «te weinig» sprake is van diversiteit bij een universiteit, faculteit of opleiding? Dient de instelling zich op aspecten als culturele achtergrond of etniciteit zich te spiegelen aan de directe, vaak urbane, omgeving om te beoordelen of zij voldoende een afspiegeling is van de samenleving, of is het referentiepunt het verzorgingsgebied, waartoe voor een universiteit ten minste de rest van Nederland gerekend mag worden? Kan de Minister de limitatieve lijst van diversiteitsaspecten geven, op basis waarvan de beoordeling van het effect van het actieplan zal worden gebaseerd, zo vragen de leden van deze fractie.

In het actieplan wordt aangegeven dat bij accreditatie, de leden vooronderstellen daarbij ook her-accreditatie, kwaliteit en inclusie van de leer- en werkomgeving als factor meegewogen zou moeten worden. De leden vragen de Minister bij benadering, het accreditatiekader is immers nog niet beschikbaar, aan te duiden op welke wijze inclusie geoperationaliseerd dient te worden als weegbaar kwaliteitsaspect. Kan de Minister aangeven hoe de academische vrijheid zich verhoudt tot het aanduiden van diversiteit en inclusie als wegingsfactor bij de beoordeling van onderzoeksvoorstellen, programma's en curricula, inclusief bijbehorende indicatoren en de inhoud van onderzoek, zoals het actieplan aangeeft. Graag zien de leden bij benadering de praktische operationalisatie die de Minister hierbij voor ogen heeft of acceptabel acht. Dienen onderzoeksvoorstellen niet veeleer zuiver op de inhoudelijke kwaliteit daarvan te worden beoordeeld, ongeacht wie de onderzoekers zijn?

Het actieplan kondigt tevens aan dat diversiteit en inclusie beter te verankerd dient te worden in bestaande visitatie- en kwalificatie instrumenten, zoals het Strategy Evaluation Protocol (SEP), het werk van de Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO), de Europese Charter en Code voor onderzoekers, de sectorplannen, het programma Erkennen en Waarderen en het trainingsaanbod bij instellingen en onderwijskwalificaties (BKO, SKO). Kan de Minister per instrument of organisatie aangeven hoe zij dit wenst te operationaliseren? Wil de Minister bij de beoordeling van bijvoorbeeld sectorplannen dit voornemen als randvoorwaardelijk aanmerken, zo willen de voornoemde leden weten? Op welke wijze wenst de Minister de Kamer te informeren over de vorderingen op de voornoemde instrumenten en waar is de instemming van de Kamer benodigd?

Het actieplan kondigt een call aan voor een nationaal kenniscentrum voor diversiteit, met middelen voor onderzoek en kennisdeling voor ten minste vijf jaar. De leden vragen de Minister welke bedragen hiermee gemoeid zijn en waaruit de middelen beschikbaar worden gesteld. Dienen deze middelen aangedragen te worden door het ministerie of dragen de universiteiten hier ook aan bij, zo vragen deze leden.

Inbreng van de leden van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie hebben met grote belangstelling kennisgenomen van het Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek. Deze leden onderschrijven het belang van het werken aan een veilige leer- en werkomgeving, waar iedereen zich op zijn plek voelt en kan ontplooiën. Zij willen de Minister nog enkele vragen stellen.

De leden van deze fractie hebben veel waardering voor het gezamenlijk optrekken van het grote aantal partners dat het Nationaal actieplan onderschrijven. Ze merken op dat studentenorganisaties geen deel uitmaken van het actieplan. De leden vragen de Minister of zij overwogen heeft om studentenorganisaties voor deelname uit te nodigen en of zij dat voornemens is te doen als het actieplan naar het mbo en hbo wordt uitgebreid.

De leden van voornoemde fractie merken op dat het passend onderwijs niet van toepassing is op het hoger onderwijs. Terwijl het passend onderwijs de rechten en voorzieningen voor studenten met een functiebeperking een lat hoger legt. In het streven naar inclusie – waarmee onder meer een veilige leeromgeving wordt bedoeld – ligt het in de rede om ook het passend onderwijs uit te breiden naar het hoger onderwijs. Deze leden vragen de Minister om de voor- en nadelen te schetsen van het uitbreiden van het passend onderwijs. Tevens vragen deze leden of de Minister daarbij kan ingaan op wat de uitbreiding van het passend onderwijs naar het hoger onderwijs voor studenten, voor instellingen en de rijksoverheid zou betekenen.

De leden menen dat het van belang is dat er ook internationaal wordt samengewerkt op het gebied van diversiteit en inclusie. Zo kunnen landen leren van elkaar en voorkomen we dat bij internationale uitwisselingen de kansen of veiligheid studenten en onderzoekers worden beperkt. Deze leden vragen de Minister om de ontwikkelingen op Europees niveau te schetsen. Staat het thema even prominent op de bestuurlijke agenda als in Nederland? Wat zou het doel van een gezamenlijk Europees charter (CASPER) zijn? Maakt diversiteit en inclusie, of de transitie naar breder erkennen en waarderen onderdeel uit van de ontwikkeling van de Europese Onderwijsruimte of Europese Onderzoeksruimte?

De leden van de D66-fractie constateren dat de partijen van het actieplan voornemens zijn om een nationaal kenniscentrum voor diversiteit op te richten. Zij vragen de Minister toe te lichten welk tijdspad zij voorziet. Kan de Minister tevens de keuze toelichten waarom er een call wordt opgezet in plaats van het aanwijzen van een bestaande organisatie, een instituut of een Centre of Expertise, zo vragen zij.

Inbreng van de leden van de SP-fractie

De leden van de SP-fractie hebben kennisgenomen van het nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek. Zij menen dat diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek van grote waarde is en zijn verheugd dat de Minister dit ook ziet. Zij hebben hierover nog wel enkele vragen en opmerkingen.

De leden van deze fractie wijzen erop dat bij de ondervertegenwoordiging van verschillende groepen, zoals bijvoorbeeld kinderen van migranten met een niet-Westerse afkomst, in het hoger onderwijs er waarschijnlijk een verband leggen is met het gemiddelde lagere inkomen van de ouders in deze groepen. In de praktijk zien we ook dat jongeren uit deze groepen

die wel doorstromen, bijvoorbeeld van mbo naar hbo, relatief vaak voortijdig stoppen met de studie. Ook heeft er bij de invoering van het leenstelsel een versnelling van de afname van de doorstroming van mbo naar hbo, toch de emancipatieroute bij uitstek, plaatsgevonden. In dat licht verbaast het de voornoemde leden dat er niet meer aandacht in het plan is voor het verbeteren van de inkomenspositie van studenten om de diversiteit in het hoger onderwijs te vergroten. Dit ook gezien de spectaculair grote mate van voortschrijdend inzicht van verschillende in Kamer vertegenwoordigde partijen op dit gebied, toevallig in een verkiezingsjaar. De leden vragen zich af waarom dit element niet is meegenomen.

De leden van deze fractie merken verder op dat onveilige situaties op de werkvloer in de eerste plaats kunnen ontstaan door ongelijke machtsverhoudingen. De leden erkennen dat een mate van hiërarchie in onderzoek en onderwijs vrijwel onvermijdelijk is, maar menen dat de doorgeschoten flexcultuur in met name universiteiten, een broedplaats biedt voor ongewenst gedrag. De situatie waarbij onderzoekers en docenten voortdurend met elkaar in concurrentie zijn voor verlenging van aanstellingen en voor bijvoorbeeld onderzoeksgeld, maakt hen buitengewoon afhankelijk van kwaadwillende superieuren. Het creëert bovendien gemakkelijk een omgeving waarbij vermeend afwijkend gedrag wordt bestraft, wat diversiteit natuurlijk niet bepaald ten goede komt. De leden verbazen zich erover dat dit element geheel afwezig lijkt in het actieplan.

Het is de leden nog onduidelijk welke plek studenten innemen in het actieplan. Het plan bevat weinig concrete punten die op studenten zijn gericht. De leden vragen de Minister of zij wat meer kan ingaan op de rol die studenten hebben als het gaat om inclusie en diversiteit. Het actieplan stelt dat ongelijkheid en vooroordelen in de cultuur van het onderwijs verankerd blijken te zijn. Er wordt uitgeweid over de implicaties hiervan voor onderzoekers en docenten, maar over de impact op studenten wordt weinig gezegd. Zou de Minister hier op in kunnen gaan, zo vragen de leden.

De leden zijn van mening dat studenten en medewerkers recht hebben op een goed klachtensysteem om een veilige werk- en studieomgeving te waarborgen. Helaas is dat niet nationaal geregeld, waardoor er verschillen tussen hogescholen en universiteiten optreden. De drempel om een klacht in te dienen is voor velen nog altijd te hoog. Vertrouwenspersonen komen vaak uit de eigen faculteit, waardoor het voor een slachtoffer lastig is om een klacht in te dienen. De leden zijn van mening dat landelijke coördinatie van een meldpunt voor grensoverschrijdend gedrag zou kunnen helpen bij het waarborgen van een veilige werk- en studieomgeving. Zij vragen hoe dit nu per instelling is geregeld en of de Minister heil ziet in landelijke coördinatie hiervan.

Deze leden steunen de voorstellen in het actieplan die zij sympathiek vinden, maar constateren dat zolang de onderliggende structuren (flexcontracten bij personeel, inkomensongelijkheid bij studenten) die diversiteit in de weg staan niet worden aangepast, er nog een hele lange weg te gaan zal zijn. Daar helpt geen award of kenniscentrum tegen, zo menen de leden.

Inbreng van de leden van de GroenLinks-fractie

De leden van de GroenLinks-fractie hebben met grote belangstelling kennisgenomen van brief van de Minister inzake het nationaal actieplan diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek. Voornoemde leden waarderen de intersectionele en integrale aanpak van het actieplan.

De leden hebben grote bedenkingen bij de reikwijdte van het actieplan. Zo lezen zij dat het actieplan is opgesteld in nauwe samenwerking met de NWO, de KNAW, de VSNU, het LNVH, ECHO en het LandDO⁹. Gelet op het feit dat het hbo tweederde van de studenten vertegenwoordigt in het hoger onderwijs, vragen deze leden zich af waarom de regering vertegenwoordigers van hbo-instellingen niet heeft betrokken bij het opstellen van het actieplan.

Voorts lezen de leden dat NWO, VSNU, KNAW, LNVH, LandDO, ECHO, PNN, PostdocNL bereid zijn om op basis van de adviezen van de taskforce concrete stappen te ondernemen om samen de gestelde doelen te bereiken. De leden van voornoemde fractie missen hierbij weer de vertegenwoordiging van hbo-instellingen. In hoeverre is dit actieplan bedoeld ter verbetering van het hele hoger onderwijs op het gebied van inclusie en diversiteit als bij implementatie een groot deel van de ho-instellingen niet worden meegenomen? De leden willen graag een reactie van de Minister.

De leden lezen in de aanbiedingsbrief dat de regering ambieert om de samenwerking in de nabije toekomst ook uit te breiden met het mbo en hbo. Kan de Minister deze ambitie concreter maken, zo vragen zij.

Was het niet effectiever, en daarnaast inclusiever geweest om het hbo en mbo direct te betrekken bij het opstellen van het actieplan? Immers, diversiteit en inclusie gaan ook over genoten opleiding. Is de Minister voornemens het mbo te betrekken bij een breder actieplan voor het onderwijs, of komt de regering met een actieplan specifiek voor het mbo? De leden willen graag een reactie van de Minister.

Tenslotte lezen de leden van de GroenLinks-fractie lezen dat de Europese Commissie momenteel onderzoek uitvoert naar de mogelijkheden voor een gezamenlijk Europees charter (CASPER). Er zal worden bekeken waar draagvlak voor is in de Nederlandse context. Kan de Minister nader uitleggen wat ze hiermee bedoelt? Wat zijn volgens de Minister mogelijke bezwaren om niet deel te nemen aan een gezamenlijk Europees charter? Wat wordt gedaan indien geen draagvlak blijkt te zijn voor deelname? Kan de Minister toezeggen zich in te zetten voor het creëren van draagvlak voor deelname aan een gezamenlijk Europees charter? Zo nee, waarom niet, zo vragen de leden.

Inbreng van de leden van de PvdA-fractie

De leden van de PvdA-fractie zijn verheugd over het feit dat er een nationaal actieplan voorligt ter verbetering van de diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek. De leden onderschrijven het belang van dit plan ten zeerste. Het is van grote waarde dat het belang van diversiteit en inclusie worden onderschreven door alle betrokkenen en dat dit plan is gemaakt in samenwerking met het veld. Deze leden hebben nog enkele vragen ter verduidelijking van de uitwerking van het nationale actieplan.

Het nationale actieplan

De leden deze fractie benadrukken dat zij het een positieve stap vinden dat de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zich committeert aan het bereiken van een meer diverse en inclusieve hoger onderwijs- en

⁹ NWO: Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek; VSNU: Vereniging van Universiteiten; LNVH: Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren; ECHO: Expertise Centrum Diversiteit; LandDO: Landelijk Overleg Diversity Officers.

wetenschapssector. Kan de Minister toelichten hoe zij deze doelen en concrete uitwerkingen, zoals de adviescommissie, het kenniscentrum en het monitoringsproces, zal faciliteren? Komt hier een financiële verantwoordelijkheid uit voort? Op welke manier zal de Minister betrokken zijn bij het werk van bovengenoemde organen en de randvoorwaarden voor hen creëren, zodat deze doelstellingen tot uitvoering kunnen worden gebracht?

Kan de Minister de tijdslijn schetsen waarin wordt verwacht dat de adviescommissie aanbevelingen doet omtrent de concrete invulling van deze punten? Is er een verwachting wat betreft de mate van concreetheid, rekening houdend met het feit dat maatwerk van belang zal zijn? Op welke manier zal het ministerie betrokken zijn bij de concretisering van deze doelstellingen? Hoe verhoudt het ministerie in dezen zich tot de betrokken organisaties uit het veld? Kan de Minister aangeven wanneer ook met de sectoren mbo en hbo in gesprek wordt gegaan? Kan de Minister ook ingaan op het punt van kritiek dat diversiteit en inclusiviteit onder studenten te weinig aandacht krijgt in dit actieplan? Is zij bereid studenten meer te betrekken bij de invulling van dit actieplan?

De leden van voornoemde fractie zijn verheugd te lezen dat er nieuwe streefcijfers voor het aantal vrouwelijke hoogleraren worden opgesteld voor 2025. Echter willen zij ook graag onderstrepen dat niet alleen moet worden gestreefd naar meer vrouwen in hoogleraarfuncties. Ook andere functies in het hoger onderwijs dienen gelijker onder mannen en vrouwen verdeeld te worden. Deelt de Minister deze mening? Kan de Minister aangeven op welke manier het hoger onderwijs wordt gestimuleerd ook in deze functies meer vrouwen aan te nemen? Kan de Minister een overzicht geven van het aantal vrouwen als percentage van het gehele aantal dat de functies universitair docent en universitair hoofddocent bekleedt? Kan de Minister tevens een overzicht geven van het percentage vrouwen in colleges van bestuur en raden van toezicht in het hoger onderwijs? De leden lezen dat de representatie van Nederlanders met een migratie-achtergrond in hoger onderwijs en wetenschap klein is, en dat daar slechts zeer beperkt cijfers over zijn. Hoe is de Minister voornemens hier meer inzicht in te verschaffen?

Deze leden hechten groot belang aan zowel de diversiteit en inclusiviteit van instellingen in het hoger onderwijs, als de onderwerpen van gender en diversiteit als onderwerp van onderzoek. Kan de Minister ingaan op welke manier bovenstaande zullen worden gestimuleerd met dit plan?

Er bestaan enige zorgen over het genoemde «awardssysteem» onder de leden van de PvdA-fractie. Dergelijke systemen produceren vaak signalen over toenemende werkdruk vanwege een kortstondige *run* op financiering van onderzoek die ondanks het feit dat het versnelde vernieuwing op gang brengt, geen toekomstbestendige oplossing biedt. Kan de Minister tevens reageren op de aarzeling dat een dergelijk systeem uiteindelijk zou kunnen leiden tot een bureaucratische rompslomp, zo vragen zij.

Ten slotte gaan de leden van deze fractie graag in op hoe dit nationale actieplan de sector verder gaat verbeteren. Kan de Minister iets zeggen over op welke manier dit zich verhoudt tot recente ontwikkelingen in de sector, zoals bijvoorbeeld «Erkennen en Waarderen»? Op welke manier wordt er in dit actieplan rekening gehouden met de vraag welk type leider op welke positie het meest effectief is? Is de Minister van mening dat dit actieplan voldoende impact kan hebben om duurzame systeemveranderingen te bereiken? Tevens hebben de leden vragen omtrent de korte termijn aanpak van misstanden omtrent diversiteit en inclusiviteit, zoals racisme, homofobie of seksueel grensoverschrijdend gedrag. De leden

zijn blij dat de KNAW een advies gaat uitbrengen over de preventie en aanpak van wangedrag en intimidatie in het onderzoeksveld. Dit is een zeer urgent thema, zoals ook uit recent onderzoek van Promovendi Netwerk Nederland¹⁰ blijkt: 18.6% van de promovendi heeft te maken (gehad) met ongewenst gedrag, en van de promovendi die gebruik hebben gemaakt van de hulpstructuren op hun instelling is slechts 47,6% tevreden, en 35,7% ontevreden. Is de Minister bereid zich in te zetten voor de aanwezigheid van een ombudsfunctionaris op iedere instelling, die al op korte termijn meldingen kan onderzoeken van medewerkers van instellingen of studenten die te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag? Is de Minister het eens met de leden van deze fractie dat een dergelijke, onafhankelijke functionaris al op korte termijn een bijdrage kan leveren aan het creëren van een veilige werk- en leeromgeving? Is de Minister het inmiddels met de leden eens dat er naast ombudsfunctionarissen op instellingsniveau ook behoefte is aan een landelijke voorziening waar mensen terecht kunnen met klachten, in het geval zij op instellingsniveau vastliepen, zodat wordt voorkomen dat de behandeling van meldingen alleen afhankelijk is van de instelling waarin die slechte ervaring is opgedaan, zo vragen deze leden.

II Reactie van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

¹⁰ *PNN PhD Survey report; workplace malpractices*. Promovendi Netwerk Nederland, augustus/september 2020.
<https://hetpnn.nl/wp-content/uploads/2020/08/PNN-PhD-Survey-Report-Workplace-malpractices.pdf>.