

Vergaderjaar 2023–2024

**31 288**

**Hoger Onderwijs-, Onderzoek- en  
Wetenschapsbeleid**

**29 338**

**Wetenschapsbudget**

**Nr. 1140**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN  
WETENSCHAP**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 juni 2024

De aanwezigheid van diverse talenten en perspectieven verrijkt het hoger onderwijs en onderzoek. Om dit te bevorderen en te waarborgen is een veilige en inclusieve werk- en leeromgeving voor alle medewerkers en studenten een belangrijke randvoorwaarde. Zo kan divers talent optimaal worden benut. Hiertoe presenteerde mijn ambtsvoorganger op 1 september 2020 samen met partners uit de hoger onderwijs- en onderzoeksector het nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek (hierna: het actieplan).<sup>1</sup>

Vorig jaar liet ik een tussentijdse evaluatie naar de voortgang van het actieplan uitvoeren. Dit resulteerde in het rapport «midterm-evaluatie nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek». Deze bood ik op 20 november 2023 aan uw Kamer aan<sup>2</sup>. Naar aanleiding van de resultaten en aanbevelingen uit het rapport vroeg ik de Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek (hierna: de adviescommissie) om haar zienswijze op de uitkomsten en aanbevelingen uit het rapport en mij te adviseren over het vervolg voor de resterende looptijd van het actieplan. Een afschrift van dit advies treft u als bijlage aan. Ook voerde ik gesprekken met de, bij het actieplan betrokken, partners. Het midterm-evaluatierapport, het advies van adviescommissie en de uitkomsten van de gesprekken met de partners vormen de basis van mijn beleidsreactie en de aankondiging van maatregelen.

In deze brief beschrijf ik eerst het actieplan en haar partners. Daarna schets ik kort de conclusies en aanbevelingen uit het midterm-evaluatierapport. Vervolgens geef ik mijn reactie op het rapport waarbij ik het advies van de adviescommissie betrek. Ik sluit deze brief af met een blik op de toekomst.

<sup>1</sup> Kamerstuk 29 338, nr. 220

<sup>2</sup> Kamerstuk 31 288, nr. 1090

## **Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek**

Het hoofddoel van het actieplan is het bereiken van een meer diverse en inclusieve hoger onderwijs- en onderzoeksector (hierna: de sector). Door een inclusievere werk- en leeromgeving te creëren, waarin ieder talent zich kan ontplooiën, willen we uiteindelijk ook de diversiteit onder studenten en personeel en in onderzoeks- en onderwijsinhoud vergroten. Zo komen we tot een toekomstbestendige sector.

In het actieplan zijn voor de korte termijn drie acties geformuleerd:

- 1) Nieuwe streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren voor 2025;
- 2) Advies over preventie van intimidatie en wangedrag; en
- 3) Nieuw NWO-instrument voor onderzoekers met een migratieachtergrond.

Daarnaast zijn in het actieplan voor 2025 vijf doelstellingen geformuleerd:

- 1) diversiteit en inclusie beter verankeren in bestaande instrumenten;
- 2) bredere monitoring van diversiteit;
- 3) een awardsysteem instellen om kaders en richting te geven aan beleid;
- 4) ontwikkeling van een format voor institutioneel diversiteitsbeleid; en
- 5) inrichten van een nationaal kenniscentrum voor diversiteit.

Het actieplan is door het Ministerie van OCW opgesteld in nauwe samenwerking met de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO), de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW), de Universiteiten van Nederland (UNL), het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH), Expertise Centrum Diversiteit (ECHO) en het Landelijk Overleg Diversity Officers (LanDO). Het actieplan wordt ook onderschreven door Promovendi Netwerk Nederland (PNN) en PostdocNL. Deze partijen dragen gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het actieplan. In 2022 sloot ook de Vereniging Hogescholen (VH), met haar eigen position paper, aan als partner<sup>3</sup>.

Om te adviseren over de uitvoering van de doelstellingen in het actieplan is de adviescommissie ingesteld. Zij heeft de opdracht om het Ministerie van OCW en het onderwijs- en onderzoeksveld te adviseren over de uitvoering en monitoring van diversiteitsbeleid en bijbehorende instrumenten, met het oog op het bereiken van de doelstellingen genoemd in het actieplan.

### **Resultaten en aanbevelingen van de midterm-evaluatie**

In het actieplan staat dat halverwege de looptijd een tussentijdse evaluatie plaatsvindt om te beoordelen of de realisatie van de doelstellingen op koers ligt of dat nadere maatregelen nodig zijn. Het rapport van de midterm-evaluatie laat zien dat er op verschillende punten vooruitgang is geboekt, maar ook dat de realisatie van de meerderheid van de vijf lange termijn doelstellingen nog om gezamenlijke actie vraagt. Ik licht dit kort toe:

- De drie acties zijn inmiddels uitgevoerd.
- Ten aanzien van doelstelling 1: partners en de adviescommissie hebben zich ingezet en acties ondernomen om diversiteit beter te verankeren in instrumenten en nationale programma's. Voorbeelden zijn het Strategy Evaluation Protocol (SEP 2021–2027<sup>4</sup>), de NWO-

<sup>3</sup> <https://www.vereniginghogescholen.nl/actueel/actualiteiten/samen-werken-aan-inclusieve-hogescholen-met-oog-voor-diversiteit>

<sup>4</sup> Strategy Evaluation Protocol 2021–2027, [https://storage.knaw.nl/2022-06/SEP\\_2021-2027.pdf](https://storage.knaw.nl/2022-06/SEP_2021-2027.pdf)

strategie 2023–2026 en het NWO-onderzoeksprogramma «Advancing Equity in Academia»<sup>5</sup>. Doelstelling 1 vraagt om aanscherping en concretisering zodat duidelijk wordt wat in 2025 gerealiseerd zou moeten zijn.

- Het werk aan doelstelling 2, bredere monitoring van diversiteit, is niet van de grond gekomen. Daarbij worden complexiteit, ervaren gevoeligheden en zorgen om privacy-eisen als belemmerende factoren benoemd. De evaluatie toont aan dat deze tweede doelstelling de hoogste prioriteit dient te krijgen.
- Doelstelling 3 is aan herziening toe, omdat deze onvoldoende past bij beleid gericht op diversiteit in brede zin.
- Doelstelling 4 om een format voor diversiteitsplannen voor instellingen te maken, is gerealiseerd. De adviescommissie heeft daarvoor een handreiking opgesteld die instellingen kunnen gebruiken om een gendergelijkheidsplan op te stellen<sup>6</sup>. De handreiking bevat aanbevelingen en aanknopingspunten voor verbreding naar een intersectionele en integrale aanpak.
- Doelstelling 5 is nog steeds relevant, waarbij het van belang is om de expertise te bundelen. Kennis is momenteel over verschillende kenniscentra en initiatieven verspreid.
- Daarnaast vragen de rollen en verantwoordelijkheden binnen de gevormde overlegstructuur (adviescommissie, stuurgroep en werkgroep) rond het actieplan om verduidelijking.
- De effectiviteit van het actieplan blijkt voorsnog beperkt te zijn. De complexiteit van het vraagstuk en de impact van polarisatie in de samenleving en politiek vormen daarbij de voornaamste belemmerende factoren.
- De inspanningen van de partners en het gesprek met elkaar over de vijf doelstellingen heeft geleid tot een goede structuur als basis voor samenwerking en eerste stappen naar een meer integrale aanpak.

Daarnaast staan er acht aanbevelingen in het rapport: 1) zet het actieplan met urgentie voort; 2) herijk en concretiseer de doelstellingen en stel mijlpalen vast; 3) creëer een duidelijke structuur van de verantwoordelijkheden bij de uitvoering; 4) geef prioriteit aan de tweede doelstelling: monitoring van diversiteit en ervaren inclusie; 5) betrek relevante belanghebbenden; 6) versterk de impact en zichtbaarheid van de adviescommissie; 7) zorg voor integraliteit en 8) pas flexibiliteit toe.

### **Reactie op de midterm-evaluatie en maatregelen**

Om onze toepositie in de wetenschap te behouden, kwalitatief hoogstaand onderwijs te blijven geven en medewerkers (waaronder onderzoekers) en studenten in al hun diversiteit tot hun recht te laten komen, is het noodzakelijk dat de leer- en werkomgeving sociaal veilig, divers en inclusief is. Diversiteit aan talentvolle onderzoekers en docenten zorgt daarnaast voor diversiteit aan perspectieven in onderwijs en onderzoek en helpt het vertrouwen in wetenschap en onderwijs te versterken.

Het actieplan draagt bij aan meer betrokkenheid en samenwerking in de sector op het thema diversiteit en inclusie en aan meer stroomlijning in het diversiteit- en inclusiebeleid over instellingen heen. Daarom onderstreep ik de aanbeveling om het actieplan serieus en met urgentie voort te

<sup>5</sup> NWO-onderzoeksprogramma voor kansengelijkheid en inclusie academische wereld, <https://www.nwo.nl/nieuws/nieuw-onderzoeksprogramma-voor-kansengelijkheid-en-inclusie-academische-wereld>

<sup>6</sup> <https://www.dihoo.nl/documenten/adviezen/2021/06/15/handreiking-voor-het-opstellen-van-een-gendergelijkheidsplan>

zetten. Het bereiken van de doelstellingen uit het actieplan vereist een continue intensieve gezamenlijke inzet van de partners.

Er is brede consensus onder de betrokkenen over de noodzaak om op nationaal niveau randvoorwaarden te scheppen voor effectief diversiteit- en inclusiebeleid in de sector. Een goede uitwisseling tussen hogescholen en universiteiten en tussen de koepels VH en UNL is hierin cruciaal.

Om realisering van het hoofddoel dichterbij te brengen, is aanscherping van de vijf doelstellingen nodig en een betere regie en afstemming van de uitvoering. In deze beleidsreactie kondig ik, in afstemming met de betrokken partners, een aantal maatregelen aan die hieraan zullen bijdragen.

#### *Naar een duidelijke overlegstructuur*

Het ontbreken van een duidelijke overlegstructuur wordt benoemd als een van oorzaken van de beperkte vooruitgang van de doelstellingen in het actieplan. Ik onderschrijf de aanbeveling om hier duidelijkheid in te scheppen.

In overleg met de partners heb ik besloten de overlegstructuur in te richten in de vorm van een programma. Ik stel een programmamanager aan die de uitvoering van het actieplan aanjaagt. De programmamanager zit de werkgroep voor en is tevens het aanspreekpunt voor de stuurgroep. De taak van de werkgroep is om de ambities uit het actieplan nader uit te werken in concrete acties. Daarnaast kan zij ook andere beleidsvoorstellen ontwikkelen die bijdragen aan een inclusievere en veiligere sector.

De rol van de stuurgroep is het voeren van regie, het nemen van besluiten en het wegnemen van eventuele drempels die zich voordoen bij de uitvoering van het actieplan. Ik ga de leden van de stuurgroep benoemen waardoor de stuurgroep een formele positie en een helder mandaat krijgt, met name richting de hogescholen en universiteiten. Het voorzitterschap komt bij UNL en VH te liggen. Hiermee staan zij aan het roer om een diverse en inclusieve leer- en werkomgeving aan universiteiten en hogescholen te bewerkstelligen.

De rol en verantwoordelijkheid van de adviescommissie is helder omschreven in het instellingsbesluit: de commissie adviseert het Ministerie van OCW en de hoger onderwijs- en onderzoeksector in de ambitie om een diverse, inclusieve en veilige leer- en werkomgeving in de sector te bevorderen en waarborgen. De voorzitter van de adviescommissie neemt vanuit die adviserende rol deel aan de vergaderingen van de stuurgroep.

Ik vertrouw erop dat met bovengenoemde overlegstructuur de rollen verhelderd zijn zodat er op een effectieve(re) wijze uitvoering aan het actieplan gegeven kan worden.

#### *Van ambities naar concrete acties*

Terecht is in het midterm-evaluatierapport opgemerkt dat met het werk aan de doelstellingen uit het actieplan een mooi fundament is gelegd om in samenwerking met de betrokken partners een meer inclusieve en veilige sector te bevorderen, maar dat een nadere uitwerking in concrete acties ontbreekt. De evaluatie laat zien dat een herijking en concretisering van de doelstellingen 1, 2, 3 en 5 nodig is (zie pagina 2 en 3 in deze brief).

Met de betrokken partners onderschrijf ik deze constatering en ik heb naar aanleiding hiervan gesprekken met hen gevoerd. Dit heeft geleid tot het formuleren van een aantal acties waarmee concrete stappen worden gezet die eraan zullen bijdragen de gewenste voortgang op de doelstellingen te realiseren.

Een voorbeeld voor doelstelling 2 is het voornemen van UNL en LanDO om samen te werken in het beschikbaar stellen en monitoren van data op het gebied van diversiteit en inclusie, met oog voor intersectionaliteit. De VH sluit hierbij aan.

Een ander voorbeeld, voor doelstelling 1, is het streven naar een intersectionele benadering in instrumenten (NWO) en activiteiten en beleid (LNVH). Door een intersectionele benadering te hanteren wordt rekening gehouden met mensen die tot meerdere (gemarginaliseerde) doelgroepen tegelijk behoren<sup>7</sup>. Bijvoorbeeld onderzoekers die vrouw zijn en een migratieachtergrond hebben.

Om bij te dragen aan doelstelling 1 ga ik verkennen of diversiteit en inclusie kunnen worden opgenomen in het beoordelingskader van het accreditatiestelsel hoger onderwijs. In het Strategy Evaluation Protocol voor onderzoeksinstituten en onderzoeksgroepen hebben UNL, NWO en KNAW diversiteit en inclusie al opgenomen.

Wat betreft doelstelling 5, het opzetten van een call voor een nationaal kenniscentrum voor diversiteit, is in afstemming met de partners besloten om de voorgestelde aanpak te herijken. De evaluatie geeft aan dat er al veel kennis over diversiteit en inclusie aanwezig is, maar deze is versnipperd. Het oprichten van een nieuw kenniscentrum zal het risico op verdere versnippering juist doen toenemen. Om expertise te bundelen, zetten de partners ECHO, LNVH, KNAW, VH en UNL, met adviserende ondersteuning vanuit de adviescommissie en in samenwerking met LanDO, zich in om de samenwerking en kennisdeling te intensiveren. Zij onderzoeken hoe de kennis het beste te ontsluiten, zodat de sector als geheel hiervan gebruik kan maken. De duidelijkere overlegstructuur zal bijdragen aan de benodigde kennisdeling.

In afstemming met de partners wordt afgezien van doelstelling 3. Dit betreft deelname aan een Europees charter of het aanpassen van een bestaand charter. De reden daarvoor is dat in Nederland al een breed diversiteitscharter voor arbeidsorganisaties bestaat, namelijk het Charter Diversiteit van SER.

Een verder overzicht van de geformuleerde acties vindt u in de bijlage. De acties worden de komende periode tot en met het einde van het actieplan (eind 2025) uitgerold. De werkgroep monitort de voortgang van de acties.

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het actieplan ligt bij de sector zelf. Dat laat onverlet dat ik vanuit mijn rol als stelselverantwoordelijke Minister daar waar mogelijk en wenselijk ondersteun. Concrete acties vergemakkelijken het toezicht op de realisatie ervan. Ik verwacht van de raden van toezicht dat zij de colleges van bestuur vragen naar en aanspreken op hun inzet om diversiteit en inclusie binnen de instelling te vergroten. In mijn overleggen met de voorzitters van de raden van toezicht wordt dat, net als sociale veiligheid, een terugkerend punt.

---

<sup>7</sup> «Dit wordt ook wel «kruispuntdenken» genoemd.

## *Monitoring diversiteit en ervaren inclusie*

Data zijn nodig om beleid te maken. Het verzamelen van gegevens over verschillende dimensies van diversiteit en ervaren inclusie is essentieel voor een effectief beleid op weg naar een diverse en inclusieve sector. Het midterm-evaluatie­rapport, de adviescommissie en de partners zijn hierin eenduidig: monitoring (doelstelling 2) dient de hoogste prioriteit te krijgen in de resterende tijd van het actieplan.

Allereerst kunnen bestaande monitoringsinstrumenten meer aandacht krijgen, waaronder de Barometer Culturele Diversiteit.<sup>8</sup> Ik roep hierbij de koepelorganisaties VH en UNL op om hun leden, de hogescholen en universiteiten, te stimuleren hieraan deel te nemen. Ook vraag ik de instellingen die reeds deelnemen aan deze barometer hun *best practices* te delen om de ervaren handelingsverlegenheid van andere instellingen te verminderen. Dit kan bijvoorbeeld resulteren in het opstellen van een handleiding.

Daarnaast spoor ik de sector aan om concrete stappen te zetten om dataverzameling over de verschillende dimensies van diversiteit en ervaren inclusie mogelijk te maken en vervolgens longitudinaal te monitoren. De sector kan de kennis en ervaring bij de kennisinstellingen gaan gebruiken om een instrument te ontwikkelen. Samenwerking en coördinatie op nationaal niveau is hierin noodzakelijk. Ik juich het toe dat UNL en LanDO voornemens zijn om bestaande data samen op te halen en het ontwikkelen van passende monitoringsinstrumenten te stimuleren. En dat de VH hierbij aansluit.

## *Integraliteit*

Voor een gezond en sterk hoger onderwijs en onderzoek moet talent de volle ruimte krijgen: studenten, docenten en onderzoekers van jong tot ervaren, met verschillende achtergronden, perspectieven en loopbaanpaden. Om dit te bevorderen, ondersteun ik verschillende programma's die hieraan bijdragen, zoals Erkennen en Waarderen, mijn integrale aanpak op sociale veiligheid en ook dit actieplan. Hoewel deze programma's zich richten op specifieke vraagstukken, hangen ze ook met elkaar samen en kunnen ze elkaar versterken. In haar advies «Vervlochten draden»<sup>9</sup> vraagt de adviescommissie terecht aandacht voor de integraliteit van de verschillende programma's. Die lijn volg ik. Zo heb ik in mijn brief over de integrale aanpak sociale veiligheid in het hoger onderwijs en onderzoek opgenomen dat de regiegroep sociale veiligheid scherp dient te blijven op de aansluiting bij en het vermijden van overlap met andere programma's.<sup>10</sup> Gelet op de samenhang met de lopende programma's vind ik het belangrijk dat regelmatig overlegd wordt met de regiegroep Sociale Veiligheid<sup>11</sup> en de regiegroep Erkennen en Waarderen.

## *Overige aanbevelingen*

Wat betreft de resterende aanbevelingen uit het midterm-evaluatie­rapport:

---

<sup>8</sup> De Barometer Culturele Diversiteit geeft organisaties vanaf 250 werknemers inzicht in de culturele diversiteit van hun personeelsbestand, zonder dat individuen herkenbaar zijn in de cijfers. De Barometer is een instrument van het Centraal Bureau voor de Statistiek. In 2024 wordt binnen het Rijk een proef uitgevoerd voor het gebruik van de Barometer Culturele Diversiteit.

<sup>9</sup> Vervlochten draden: een integrale en inclusieve aanpak van beleid, <https://www.dihoo.nl/documenten/adviezen/2024/01/30/vervlochten-draden-een-integrale-en-inclusieve-aanpak-van-beleid>

<sup>10</sup> Kamerstuk II, 29 240, nr. 131

<sup>11</sup> Deze regiegroep wordt in juni 2024 ingesteld.

- *Betrek relevante belanghebbenden.* Inmiddels heb ik gesproken met de NFU over deelname aan het actieplan. Zij gaven aan zich goed geborgd te voelen via UNL. Uitwisseling met het Landelijk Netwerk Diversiteit van de Hogescholen is ook zeer relevant. Ik onderschrijf de aanbeveling om het mbo te betrekken, maar wil daarbij wel kijken naar specifieke behoeften van de mbo-student en mbo-sector. Ik ga hierover onder andere in gesprek met de MBO Raad.
- *Versterk de impact en zichtbaarheid van de adviescommissie.* In deze beleidsreactie heb ik de rollen en onderliggende overlegstructuur duidelijker geformuleerd. Ik verwacht dat deze versterking van de structuur ertoe leidt dat ook de impact van adviezen van de adviescommissie toeneemt.

### **Blik op de toekomst**

We zien de toegenomen polarisatie en ervaren sociale onveiligheid van verschillende groepen in de samenleving ook terug binnen de muren van hoger onderwijs- en onderzoeksinstituten. Een illustratie is de toename van het aantal meldingen van antisemitisme en andere vormen van discriminatie. Dit baart mij zorgen. Discriminatie, uitsluiting en ongelijkheid zijn immers niet alleen in maatschappelijke zin onwenselijk, maar tasten ook het aanzien en de kwaliteit van onze onderwijs- en onderzoeksector aan. Tegelijkertijd sterkt dit mij in de overtuiging dat we met urgentie moeten blijven werken aan het bevorderen van een diverse, inclusieve en veilige leer- en werkomgeving voor iedereen in de sector.

In mijn gesprekken met de betrokken partners merk ik dat zij deze urgentie ook voelen. Met de voorgenomen stappen en acties naar aanleiding van de midterm-evaluatie van het actieplan zetten de partners zich hiervoor in. Aanvullend nemen de partners zich voor om te bevorderen dat alle instellingen minimaal twee concrete doelen formuleren op het terrein van diversiteit en inclusie die afgestemd zijn op de eigen organisatie. Dit thema vraagt aandacht voor de lange termijn. De verantwoordelijkheid voor het bevorderen van een inclusieve en sociaal veilige leer- en werkomgeving ligt in eerste instantie bij de sector zelf. De betrokken partners hebben mij in dat licht laten weten het actieplan ook na 2025 te willen voortzetten. In de stuurgroep zijn onderstaande afspraken gemaakt over de inzet voor de komende jaren:

- het personeels- en studentenbestand weerspiegelt de maatschappij;
- iedereen voelt zich thuis en veilig binnen de instelling waarin zij werken en/of studeren;
- instellingen bieden een inclusief curriculum aan;
- inclusief onderzoek vormt het uitgangspunt van de onderzoeksinfrastructuur.

Het is aan mijn opvolger om na 2025 de ondersteuning van de sector in haar ambitie tot het duurzaam borgen van een inclusieve en sociale veilige leer- en werkomgeving verder vorm te geven.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
R.H. Dijkgraaf