

Vergaderjaar 2020–2021

29 338

Wetenschapsbudget

29 240

Veiligheid op school

Nr. 226

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 16 november 2020

De vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over de brief van 1 september 2020 over het Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek (Kamerstukken 29 338 en 29 240, nr. 220).

De vragen en opmerkingen zijn op 9 oktober 2020 aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap voorgelegd. Bij brief van 12 november 2020 zijn de vragen beantwoord.

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	3
• Inbreng van de leden van de D66-fractie	6
• Inbreng van de leden van de SP-fractie	6
• Inbreng van de leden van de GroenLinks-fractie	7
• Inbreng van de leden van de PvdA-fractie	8
II Reactie van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap	10

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 tijdlijn 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 migratieachtergrond. Waarom expliciet enkel voor onderzoekers met een migratieachter-

¹ Handelingen II 2019/20, nr. 90, item 8, blz. 55.

² Kamerstuk 34 550 VIII, nr. 120.

³ KNAW: Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen

⁴ NWO: Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek.

grond? 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 slecht 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 wordt gesproken over het bevorderen van ondersteuning van eerste-

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>.

generatie studenten als concreet actiepunt? 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 «beperktere» 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 kritiekpunten 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 gelijk 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

Ik dank de leden voor de vragen en opmerkingen inzake het nationale actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek (hierna: actieplan).

Allereerst vragen bijna alle leden naar de tijdlijn van de ambities. Er is een adviescommissie ingesteld om OCW en het veld te adviseren over de implementatie van het actieplan en de bijbehorende planning. Zodra ik van de commissie hierover duidelijkheid heb gekregen, zal ik uw Kamer hierover informeren.

De leden van de VVD vragen naar de toezegging uit het debat «institutioneel racisme in Nederland». Racisme is een belangrijk thema in het plan. Verschillende elementen in het actieplan kunnen een bijdrage leveren aan de weerbaarheid van studenten voor racisme en discriminatie. Een inclusieve leer- en werkomgeving waarin studenten concrete handvatten krijgen op dit gebied is belangrijk. Ik ga niet over de inhoud van het curriculum, maar ik zal dit thema zeker aankaarten in mijn gesprekken met de koepelorganisaties van het hoger beroeps- en het universitair onderwijs.

De leden vragen naar de definitie van diversiteit die het actieplan hanteert, en hoe het KNAW-advies over zelfcensuur zich daartoe verhoudt. In het actieplan is bewust gekozen voor een zo breed mogelijke definitie van diversiteit. Daarbij gaat het om meestal zichtbare kenmerken, zoals gender en culturele achtergrond, en om minder- of onzichtbare kenmerken zoals een functiebeperking, psychische diversiteit, chronische aandoening, seksuele voorkeur, sociale klasse, overtuigingen, religie, talenten, werkstijl, opleiding of ervaring. Dit betekent niet dat andere diversiteitskenmerken daarmee uitgesloten worden, dit wordt meegegeven aan de adviescommissie. In navolging van de adviezen van de KNAW over vrijheid van wetenschapsbeoefening houd ik samen met de KNAW en de universiteiten ook continue aandacht voor thema's als (zelf)censuur.

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>

Met betrekking tot de vraag over de doelstelling van een awardsysteem kan ik het volgende zeggen. In een verkennende studie door het Atria instituut is aanbevolen om instituten te motiveren om te laten zien wat hun acties en resultaten zijn op het terrein van diversiteit en hun inspanningen te belonen.¹¹ Een voorbeeld is het Athena SWAN awardsysteem, dat inmiddels 15 jaar wordt toegepast in het Verenigd Koninkrijk. Hierbij is aan de uitreiking van prijzen een financiële beloning gekoppeld. Er bestaan ook andere awardsystemen. De opdracht aan de adviescommissie is om te bezien welk systeem in de Nederlandse context past.

Verder vragen de leden van de VVD naar het NWO-instrument met betrekking tot onderzoekers met een migratieachtergrond. NWO heeft meerdere instrumenten die gericht zijn op het vergroten van diversiteit, zoals het Aspasia programma voor vrouwen en het Stimuleringsfonds voor vrouwen in bèta- en technische wetenschappen. In aanvulling hierop presenteert NWO een tijdelijk impulsprogramma gericht op de instroom van jonge Nederlandse onderzoekers met niet-westerse migratieachtergrond en vluchtelingen. Er zijn onvoldoende cijfers beschikbaar om het precieze aandeel onderzoekers met een migratieachtergrond te bepalen. Het nieuwe NWO-instrument zal ook niet werken met quota. Er zal geen sprake zijn van een «migrantenbarometer», noch van een etniciteitscheck.

Tot slot vragen de leden van de VVD en ook het CDA en de PvdA naar de registratie van de achtergrond van onderzoekers en de resultaatmeting van het actieplan. Het verzamelen van data is, zoals ook beschreven in het actieplan, een gevoelig punt. De adviescommissie zal zich samen met het Rathenau Instituut buigen over dit vraagstuk en mij daarover adviseren, voordat gestart wordt met het verzamelen van data. Hierbij zal ook gekeken worden naar de vraag in hoeverre deze werkwijze een representatief beeld zal geven. De adviescommissie heeft als taak om bij iedere ambitie indicatoren te formuleren aan de hand waarvan de resultaten uit het actieplan kunnen worden gemeten. Zodra die bekend zijn, zal ik uw Kamer hierover informeren. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft eerder dit jaar de Barometer Culturele Diversiteit ontwikkeld, waarmee op betrouwbare wijze, zonder inbreuk op privacy, kan worden onderzocht in welke mate bedrijven of organisaties cultureel divers zijn. Het is daardoor mogelijk om te onderzoeken wat de verhoudingen binnen de Nederlandse universiteiten zijn en daarmee de reeds beschikbare kwalitatieve kennis te verfijnen.

De leden van het CDA vragen naar de samenwerking met hogescholen en het middelbaar beroepsonderwijs. Ook de leden van GroenLinks en de PvdA stelden hier vragen over. In overleg met de Vereniging Hogescholen heb ik mij in eerste instantie gericht op een actieplan voor de universiteiten. Het hoger- en middelbaar beroepsonderwijs sluiten in de volgende fase aan. Ik ben daarover momenteel met de koepelorganisaties in gesprek, zodat het vervolg samen met hen kan worden afgestemd op de specifieke context en vraagstukken in deze sectoren. Welke vorm dit precies krijgt wordt nog overlegd met de mbo-raad en de Vereniging Hogescholen. Ik zal uw Kamer op de hoogte houden.

De CDA-leden vragen verder naar de sociaaleconomische achtergrond en eerste-generatie studenten als factoren in het actieplan. Ook de leden van de SP refereren hieraan. Dit zijn beide belangrijke factoren. Diversiteit omvat allerlei verschillende vormen van pluriformiteit. Het feit dat een aantal specifieke factoren zoals eerste-generatie-studenten minder concreet zijn benoemd als actiepunten, laat onverlet dat daaraan aandacht gegeven wordt bij de uitwerking van het actieplan. Het actieplan heeft

¹¹ <https://atria.nl/nieuws-publicaties/internationale-voorbeelden-meer-diversiteit-in-wetenschap/>.

immers als doel om inclusie in de meest brede zin van het woord te vergroten. Ik zal de adviescommissie vragen om dit onderwerp mee te nemen bij de uitwerking van een format voor diversiteitsplannen, een van de ambities in het actieplan.

Verder wordt gevraagd naar cijfers over Wajongers die hun studie afronden. Ik beschik niet over die cijfers. OCW houdt cijfers bij van verschillende groepen bij de doorstroom naar en instroom in het hoger onderwijs, maar deze zijn gebaseerd op persoonskenmerken en niet op deelname aan overheidsregelingen, zoals de Wajong-regeling. Dit laat onverlet dat de rol van een functiebeperking wordt meegenomen in de uitwerking van het actieplan. Het gaat bij het actieplan namelijk om inclusie, dus ook om de deelname van mensen met een fysieke beperking.

De leden vragen naar de keuzes voor een intersectionele aanpak, en hoe dit zich verhoudt tot het bevorderen van diversiteit. Het actieplan is gericht op het veranderen van de cultuur op de instellingen zodat obstakels worden weggenomen. Een intersectionele aanpak zal het juist mogelijk maken niet tussen verschillende diversiteitskenmerken, personen of groepen te hoeven kiezen. Er wordt vanuit verschillende invalshoeken gewerkt aan het verbeteren van de inclusieve cultuur op universiteiten, door op gelijke kansen gerichte maatregelen die zich niet beperken tot slechts één kenmerk of groep.

Daarnaast verwijzen de leden naar een artikel van professor Van der Maas, met de vraag om op de geschetste kritiek op intersectionaliteit te reflecteren. Overtuigingen en perspectieven maken ook deel uit van de brede definitie van diversiteit die in het actieplan wordt gehanteerd. De kern van dit actieplan is een streven naar inclusie, daaruit vloeit voort dat allerlei groepen gelijke kansen zouden moeten hebben om deel te nemen aan het onderwijs en onderzoek. Het artikel van professor Van der Maas stelt dat intersectionaliteit individuen definieert «aan de hand van ras, klasse, genderidentiteit, seksuele voorkeur en de statistische interacties tussen deze variabelen.» Dit actieplan hanteert het uitgangspunt van intersectionaliteit echter om de ervaringen van uitsluiting en ongelijke kansen van studenten en medewerkers met meerdere diversiteitskenmerken niet uit het oog te verliezen. Het is belangrijk om zowel het overheidsbeleid als het diversiteitsbeleid op instellingen niet te focussen op één aspect, om vervolgens geen recht te doen aan de obstakels waar mensen tegenaan lopen. Het plan draait om een bredere manier van kijken naar kwaliteit, waarbij er ruimte is voor ieders talent.

Verder vragen de leden van het CDA naar de verhouding van universiteiten tot het College voor de Rechten van de Mens, en welke afspraken er gemaakt zijn. Het is aan de universiteiten om hun aannamebeleid en personeelsbeleid vast te stellen. Voor onderwijsinstellingen gelden dezelfde regels als voor andere werkgevers in Nederland. Zij dienen zich aan de wetgeving voor gelijke behandeling te houden en ik vertrouw erop dat zij dit doen. Mocht onverhoopt de situatie ontstaan dat een persoon zich ongelijk behandeld voelt, dan kan die naar de rechter stappen of het College voor de Rechten van de Mens om een oordeel vragen. Het College is een onafhankelijk instituut met onder andere de wettelijke taak om te oordelen over individuele klachten over ongelijke behandeling. Een organisatie heeft ook de mogelijkheid om het eigen beleid te laten toetsen aan de wetgeving gelijke behandeling, door het College te vragen om een oordeel omtrent het eigen handelen. Het oordeel van het College is niet juridisch bindend.

Ook vragen de leden naar de tijdlijn van het KNAW-advies over ongewenst gedrag. Het KNAW-advies wordt voor december 2021 gepubliceerd. Ik zal het rapport na publicatie ook aan uw Kamer doen toekomen. Het rapport wordt daarna ook meegegeven aan de adviescommissie, zodat het kan worden betrokken bij de verdere uitwerking van de ambities.

De leden vragen hoe academische vrijheid zich verhoudt tot het aanduiden van diversiteit en inclusie als wegingsfactor bij de beoordeling van onderzoeksvorstellen, programma's en curricula, en of dit strookt met de focus op kwaliteit. Met het actieplan wordt geen inbreuk gemaakt op academische vrijheid. Eén van de doelen van dit plan is om de huidige kwaliteitsnorm te verbreden, een ontwikkeling die met het programma «Erkennen en Waarderen» al stevig is ingezet en die met dit plan wordt ondersteund. Kwaliteit en excellentie zijn containerbegrippen en staan open voor persoonlijke voorkeuren, zo blijkt ook uit wetenschappelijk onderzoek. NWO beoordeelt een subsidieaanvraag standaard op zowel de inhoudelijke kwaliteit als de kwaliteit van de onderzoeksgroep die het onderzoek uitvoert. De diversiteit van de onderzoeksgroep kan daarbij een rol spelen omdat diversiteit de kwaliteit van het team verhoogt.

Tot slot vragen de leden naar de financiële gevolgen van een nationaal kenniscentrum. Op basis van de in het actieplan genoemde call kunnen voorstellen worden ingediend. Aan de hand daarvan zal worden bekeken welke middelen nodig zijn en of bijdragen vanuit universiteiten nodig en mogelijk zijn.

De leden van de D66-fractie vragen naar de betrokkenheid van studenten bij het opstellen van het actieplan. Het Interstedelijk Studenten Overleg en de Landelijke Studentenvakbond zijn betrokken geweest bij het opstellen van het actieplan. In de adviescommissie is een specifieke plek voor een studentlid gereserveerd. Ook bij uitbreiding van het actieplan naar het middelbaar en hoger beroepsonderwijs zullen studentenorganisaties worden betrokken.

Verder vragen de leden naar het uitbreiden van passend onderwijs naar het hoger onderwijs. Passend onderwijs bestaat al in het hoger beroeps- onderwijs en het wetenschappelijk onderwijs, maar is daar maatwerk genoemd. Het is aan de instellingen om maatwerk te leveren aan studenten met een functiebeperking of ondersteuningsbehoefte en daar hebben ze ook de ruimte voor gekregen.

De leden vragen naar de Europese ontwikkelingen op het gebied van diversiteit en inclusie. De Europese Commissie zet ambitieuze stappen op het gebied van genderdiversiteit. Zo worden diversiteitsplannen vanaf 2022 verplicht gesteld voor alle universiteiten die financiering uit Horizon Europe willen verkrijgen. Met dit actieplan positioneren we onze instellingen om hier op tijd klaar voor te zijn. De Europese Commissie onderzoekt momenteel of een Europees chartersysteem meerwaarde heeft ten opzichte van nationale awards of charters, zoals het eerder genoemde Athena SWAN. Het CASPER project heeft als doel om de Commissie hierover te adviseren, en scenario's te schetsen rond het ontwerp van een dergelijk systeem.¹² Het doel zou zijn om gezamenlijk op te trekken, met gelijke standaarden, voorwaarden en uitstraling onder één naam. Gender maakt onderdeel uit van zowel de Europese Onderzoeks- als Onderwijsruimte. De verbreding naar andere diversiteitsaspecten is iets waar Nederland zich voor inzet, maar waar nog niet alle lidstaten klaar voor zijn. Nederland zet zich sterk in voor het meenemen van breder erkennen

¹² <https://www.caspergender.eu/casper-building-consensus-towards-european-gender-equality>.

en waarden in de Europese Onderzoeksräume. Dit heeft een plek gekregen in de recent verschenen Commissiemededeling. U ontvangt hier binnenkort een specifiek kabinetsstandpunt over in de vorm van een BNC-fiche.

Tot slot vragen de leden naar de keuze voor een call voor het nationale kenniscentrum. Deze keuze is gemaakt, omdat Nederland nog geen bestaande organisatie of instituut heeft dat over de volle breedte van diversiteit en inclusie in de hele sector gaat. Op basis van de call kunnen voorstellen worden ingediend. Daarna kan een tijdpad worden opgesteld dat voorziet in de oprichting van een nationaal kenniscentrum voor diversiteit.

De leden van de SP vragen naar de implicaties van het actieplan op studenten. Ook de leden van de PvdA stelden deze vraag. Het actieplan gaat vooral over systeemvraagstukken en de cultuur op instellingen. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt voornamelijk bij bestuurders en medewerkers. Dat neemt niet weg dat studenten een belangrijke positie innemen en ook onderdeel van de oplossing kunnen zijn. Ik heb daarom ook studenten betrokken bij het opstellen van het plan, zoals aangegeven in antwoord op de vraag van D66. Ik zal dit ook bij de verdere uitwerking blijven doen.

Verder vragen de leden naar het klachtensysteem met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag. Universiteiten nemen hun verantwoordelijkheid en werken aan een groter bewustzijn, een veilige cultuur en gepaste ondersteuning door een breed spectrum aan maatregelen.¹³ De VSNU blijft werken aan meer veiligheid maar ook aan betere informatievoorziening, zoals ook door de Kamer verzocht. Zo stelt de VSNU een overkoepelend stroomschema op waarin een route voor verschillende meldingen van niet-integer gedrag wordt geschetst. Ik ben van mening dat er op iedere universiteit een ombudsfunctionaris moet komen.¹⁴ U ontvangt nog een brief waarin ik inga op de evaluevaluatie van de pilot met ombudspersonen op enkele universiteiten.

Dan de vraag van de GroenLinks-fractie over het draagvlak voor een gezamenlijk Europees chartersysteem. Het doel van het charter heb ik beschreven in relatie tot de vraag van de D66-leden. Het is nog niet duidelijk of het Europese charter er komt, aangezien de Europese Commissie dit nog onderzoekt. Als het Europese charter er komt, is het vooral belangrijk dat het geen grote verhoging van administratieve en financiële lasten voor instellingen met zich meebrengt. Dat zijn mogelijke bezwaren om niet deel te nemen. Als er geen draagvlak blijkt te zijn voor deelname om deze redenen, dan zal worden gekeken wat een geschikte vorm voor Nederland is. De adviescommissie zal hier het voortouw in nemen.

De leden van de PvdA-fractie vragen naar de manier waarop OCW de doelen en uitwerking faciliteert, en de financiële gevolgen daarvan. Ik faciliteer de adviescommissie door haar jaarlijks onderzoeksbudget beschikbaar te stellen. De adviescommissie zal met voorstellen komen ten aanzien van de uitwerking van het actieplan. Ik kan nu nog niet vooruitlopen in welke mate en op welke wijze ik deze voorstellen kan faciliteren. Dat geldt ook voor het kenniscentrum. Hiervoor wordt een call uitgezet waarbij partijen worden uitgenodigd om voorstellen in te dienen bij de adviescommissie. De commissie zal bij de uitwerking van het actieplan ook voorstellen doen ten aanzien van het monitoringsproces. Ook hier

¹³ <https://www.vsnunl/sociale-veiligheid-binnen-de-universiteiten.html>.

¹⁴ Kamerstuk 29 338, nr. 212.

geldt dat ik eerst de voorstellen moet afwachten. Het uitgangspunt is om de adviescommissie vijf jaar de tijd te geven om te adviseren over het bereiken van de doelstellingen van het actieplan en daarna een eindrapport op te stellen. De adviescommissie is onafhankelijk en zal mij en de betrokken organisaties in het veld op de hoogte houden van haar voortgang. De mate van concreetheid zal per ambitie verschillend zijn. Sommige ambities, zoals een format voor diversiteitsplannen, vragen om een concreet eindproduct. Andere ambities, zoals het meenemen van diversiteit en inclusie in bestaande instrumenten voor kwaliteit, zal meer advisering over richtingen en mogelijkheden betreffen. In alle gevallen is het aan OCW en de betrokken partijen om er vervolgens met elkaar concreet vorm aan te geven.

De leden vragen tevens naar de streefcijfers, waarbij breder zou moeten worden gekeken dan alleen hoogleraren. Ik deel deze mening. De focus van het actieplan ligt daarom op de ontwikkeling van talent en de doorstroom in de sector. Het aantal vrouwen als percentage van het gehele aantal dat de functies universitair docent en universitair hoofd-docent bekleedt en het percentage vrouwen in colleges van bestuur en raden van toezicht in het hoger onderwijs zijn opgenomen in de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren.¹⁵ De nieuwe monitor met de nieuwste cijfers over 2019 verschijnt op 9 december.

Ook vragen de leden naar het bevorderen van de onderwerpen gender en diversiteit als onderwerp van onderzoek. Het verder bevorderen van gender en diversiteit als onderwerp van onderzoek is aan NWO. ZonMw, onderdeel van NWO, heeft al beleid op het gebied van genderdiversiteit in gezondheids- en zorgonderzoek.¹⁶ Hierin is ook steeds meer aandacht voor andere diversiteitsaspecten dan uitsluitend gender en geslacht. NWO zal op basis van de ervaringen van ZonMw een aanpak ontwikkelen voor haar onderzoekfinancieringsactiviteiten. Deze aanpak zal inhouden dat binnen de NWO instrumenten en beoordelingsprocedures meer aandacht besteed zal worden aan de diversiteit van de onderzoeksonderwerpen.

De leden van de PvdA-fractie uiten hun zorgen over een awardsysteem, met name op het gebied van werkdruk en de tijdelijkheid van het effect. Ik begrijp de zorg dat een awardsysteem kan leiden tot bureaucratische rompslomp. Het is daarom voor mij een randvoorwaarde dat een dergelijk systeem geen buitenproportionele administratieve lastenverzwaring met zich meebrengt. Ik zal de adviescommissie vragen om hiermee rekening te houden bij de uitwerking van het awardsysteem. Het doel is om instellingen niet alleen te belonen voor getoonde inzet, maar vooral voor duurzame resultaten op het gebied van diversiteit en inclusie.

Dan de vraag over de manier waarop het actieplan zich verhoudt tot «Erkennen en Waarderen», en verschillende soorten leiderschap. Het actieplan is in samenwerking met de sector opgesteld als duurzaam ontwikkelingsplan. Het doel van het programmaplan Erkennen en Waarderen is om een gedrag- en cultuurverandering in het Nederlandse academisch veld te bewerkstelligen. Dat sluit aan bij het doel van het nationale actieplan: we streven naar een diversiteit aan perspectieven die de innovatiekracht en de kwaliteit van wetenschap ten goede komt, in een cultuur waarin talent de ruimte krijgt om zich optimaal te ontwikkelen. Dit sluit aan bij het position paper «Ruimte voor ieders talent» van ZonMw, VSNU, NFU, KNAW en NWO. Leiderschap is daarbij een belangrijk

¹⁵ Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (2020). Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2019.

¹⁶ Zie ook: www.zonmw.nl/gender.

aandachtspunt. Dit zal zeker worden meegenomen bij de uitwerking van de verschillende ambities.

Tot slot de vraag van de PvdA-fractie over een ombudsfunctionaris op iedere instelling. Zoals eerder aangegeven ben ik bereid om mij hiervoor in te zetten. Ik heb u recent geïnformeerd over de voortgang rond de verankering van de ombudsfunctie in het hoger onderwijs.¹⁷ Zoals aangegeven in het antwoord op de vraag van de SP-fractie ontvangt u nog een brief waarin ik inga op de eindevaluatie van de pilot met ombudspersonen op enkele universiteiten.

¹⁷ Kamerstuk 29 338, nr. 222.