

Vergaderjaar 2020–2021

**29 338**

**Wetenschapsbudget**

**Nr. 250**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 9 juli 2021

Met deze brief informeer ik uw Kamer over de voortgang van het nationale actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek (hierna: het actieplan). Allereerst zal ik de algemene stand van zaken schetsen. Tevens bied ik uw Kamer hierbij het eerste advies aan van de Adviescommissie diversiteit en inclusie in hoger onderwijs en onderzoek (hierna: de adviescommissie). Tot slot informeer ik uw Kamer over de invulling van de moties die zijn aangenomen na het verslag van een algemeen overleg (hierna: VAO) naar aanleiding van het actieplan op 25 november 2020.

*Voortgang van de uitvoering van het actieplan en vervolgstappen*

Ten aanzien van de algemene voortgang van het actieplan is op dit moment het volgende te melden. In het actieplan is de instelling van een adviescommissie aangekondigd om te adviseren over het uitvoeren van de vijf ambities in het actieplan. De adviescommissie zal over alle ambities adviseren voordat door OCW in samenwerking met de betrokken veldpartijen beslissingen worden genomen over de uitvoering. Zij zal ook een belangrijke rol spelen in de monitoring van de voortgang en de effecten van het actieplan. Deze adviescommissie is in oktober 2020 van start gegaan onder leiding van prof. dr. Vinod Subramaniam. Uw Kamer zal regelmatig over de adviezen van de commissie worden geïnformeerd.

Veel vragen en opmerkingen van uw Kamer in het schriftelijk overleg van 16 november 2020 gingen over de betrokkenheid van de mbo- en hbo-instellingen. De Vereniging Hogescholen heeft mij laten weten dat zij momenteel met de hogescholen werken aan een positiebepaling ten aanzien van het actieplan. Hierin zullen de hogescholen aangeven welke specifieke aandachtspunten zij zien voor meer diversiteit en inclusie in het hbo. Deze positiebepaling wordt in het najaar verwacht en zal de basis vormen voor verdere aansluiting van de hogescholen bij het actieplan. Daarnaast zetten de hogescholen stappen om stagediscriminatie aan te

pakken<sup>1</sup>, en werken zij samen met andere partijen aan de uitwerking van de Werkagenda Verdere Integratie Arbeidsmarkt (VIA).<sup>2</sup> Ook in het mbo wordt gewerkt aan meer diversiteit en inclusie, bijvoorbeeld waar het gaat om de aanpak van stagediscriminatie.<sup>3</sup> Tevens is net het Kennispunt Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie gestart. Op een later moment zal verder worden gesproken met de MBO Raad over de raakvlakken en hoe de verschillende processen elkaar kunnen versterken.

### *Eerste ambitie gerealiseerd – handreiking gendergelijkheidsplannen*

Ik bied uw Kamer hierbij het eerste advies van de adviescommissie aan<sup>4</sup>. De Europese Commissie heeft besloten dat met ingang van 2022 elke publieke juridische entiteit<sup>5</sup> moet beschikken over een gendergelijkheidsplan (*gender equality plan* – GEP) om in aanmerking te komen voor onderzoeksfinanciering vanuit Horizon Europe. Tot die tijd hebben instellingen ruimte om een plan op te stellen dat aan de eisen voldoet. Dit is belangrijk, omdat Nederlandse partijen in het vorige Kaderprogramma (Horizon 2020) ruim € 5 miljard aan financiering hebben gekregen. Behoud van toegang tot deze financiering is cruciaal voor de Nederlandse wetenschap.

Om de instellingen te ondersteunen bij het opstellen van een plan heb ik de adviescommissie gevraagd om een handreiking op te stellen. Deze handreiking bevat concrete handvatten om te voldoen aan de minimale eisen die door de Europese Commissie worden gesteld en gaat daarnaast in op het bevorderen van bredere diversiteit en inclusie. De handreiking gaat uit van twee belangrijke kernwaarden voor het opstellen van een GEP:

#### 1. Een intersectionele aanpak

Intersectionaliteit gaat uit van het gegeven dat gender, culturele achtergrond, sociale klasse, seksuele oriëntatie en functiebeperking nauw met elkaar zijn verweven en dat dus ook binnen de categorie «gender» sprake is van diversiteit. Gender is altijd gekoppeld aan deze andere sociale categorieën. Dit maakt een intersectionele aanpak noodzakelijk voor het opstellen van een GEP.

#### 2. Een integrale benadering

De aanknopingspunten voor een intersectioneel GEP worden aan de hand van viertal aandachtsgebieden gepresenteerd:

0. Een goede infrastructuur op organisatieniveau – voldoende middelen, heldere doelen en een plan van aanpak – vormen de basis voor alle maatregelen.
1. De eerste groep maatregelen richt zich op het vergroten van genderdiversiteit in aantallen voor een betere representatie en zichtbaarheid van vrouwelijke wetenschappers en het tegengaan van de zogenoemde «lekkende pijplijn», waar bij iedere stap op de carrièreladder meer vrouwen vertrekken.

<sup>1</sup> (On)gelijke toegang tot stage en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond – Hbo'ers, onderwijs en werkgevers over verklaringen en oplossingen, zie <https://www.onderwijskennis.nl/ongelijke-toegang-tot-stage-en-werk-van-hboers-met-een-migratieachtergrond>

<sup>2</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 1029

<sup>3</sup> Zie ook de campagne [www.kiesmij.nl](http://www.kiesmij.nl)

<sup>4</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

<sup>5</sup> Overheidsinstantie, publieke onderzoeks- of hogeronderwijsinstelling

2. De tweede groep maatregelen is gericht op het veranderen van culturele en structurele organisatieprocessen die die genderongelijkheid produceren en in stand houden.
3. De derde groep maatregelen richt zich op het inclusief maken van kennisproductie en -disseminatie, inclusief het ontwikkelen van een inclusief onderwijscurriculum.

Bij iedere groep maatregelen biedt de adviescommissie een overzicht van (wetenschappelijke) literatuur en bronnen. De instellingen kunnen op basis daarvan zelf keuzes maken die bij hun situatie en context passen, om te komen tot een ambitieus GEP. Ik ben blij dat deze handreiking concrete aanknopingspunten biedt voor alle instellingen, ongeacht hoe ver zij al zijn in het ontwikkelen van hun diversiteitsbeleid. Op deze manier kunnen alle instellingen een GEP vormgeven dat aan de eisen voldoet en desgewenst zelfs al een volgende stap zetten richting een breder diversiteitsplan. Zodra de plannen af zijn, zullen ze online gebundeld worden.<sup>6</sup> In de handreiking staat veel informatie over goede voorbeelden, om te stimuleren dat optimaal van elkaar geleerd kan worden. Ik vind kennisuitwisseling erg belangrijk, en ben daarom blij dat het bundelen van de plannen dit verder zal faciliteren.

### *Moties*

Tot slot informeer ik u over de invulling van de moties, die tijdens het verslag van een algemeen overleg op 25 november 2020 door uw Kamer zijn ingediend.

Allereerst verzoekt de motie van het lid Van Meenen de regering de Onderwijsraad advies te vragen over hoe het hoger onderwijs inclusiever kan worden.<sup>7</sup> Ik heb uw Kamer recent over de invulling van deze motie geïnformeerd via de beleidsbrief Monitor Beleidsmaatregelen.<sup>8</sup> Daarin heb ik aangegeven dat er momenteel een onderzoek loopt naar hoe het hoger onderwijs inclusiever te maken is voor studenten met een functiebeperking.<sup>9</sup> Zodra de uitkomsten van dit onderzoek bekend zijn zie ik hoe een advies over inclusief hoger onderwijs van de Onderwijsraad kan bijdragen aan het maken van keuzes voor een geschikte beleidsrichting en wordt uw Kamer hierover geïnformeerd.

De motie van de leden Westerveld en Van den Hul verzoekt de regering om onderzoek te doen naar de uitval van zwangere vrouwen in de wetenschap, naar aanleiding van een breder onderzoek over zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt.<sup>10</sup> Het onderzoek bevindt zich momenteel in de opstartfase. Het doel van het onderzoek is om zo goed mogelijk inzicht te krijgen in de omvang van zwangerschapsdiscriminatie in de wetenschap. Waar mogelijk hopen we ook inzicht te krijgen in hoeverre zwangerschap een moment is waarop wordt overwogen om te vertrekken uit de wetenschap, of daadwerkelijk uitval plaatsvindt. Met de resultaten van dit onderzoek kan ik met de werkgevers bespreken hoe deze resultaten zich vertalen naar het beleid rond diversiteit in de wetenschap, het verbreden van carrièrepaden (Erkennen en Waarderen) en sociale veiligheid door OCW en de werkgevers verder worden vormgegeven. De uitkomsten van het onderzoek worden na afronding met uw Kamer gedeeld.

---

<sup>6</sup> De website van de adviescommissie is momenteel in ontwikkeling: [www.dihoo.nl](http://www.dihoo.nl)

<sup>7</sup> Kamerstuk 29 338, nr. 227

<sup>8</sup> Kamerstuk 31 288, nr. 914

<sup>9</sup> Uitvoering motie Kuik en Westerveld, Kamerstuk 31 524, nr. 425

<sup>10</sup> Kamerstuk 29 338, nr. 228

De motie van het lid Wiersma c.s. verzoekt de regering om binnen het actieplan geen cijfers bij te houden met betrekking tot de etnische of migratieachtergrond van studenten en medewerkers. Ook verzoekt deze motie de regering het adviestraject van het Rathenau Instituut met betrekking tot het verzamelen van dit soort data te staken.<sup>11</sup> Zoals eerder toegelicht in mijn reactie op uw commissiebrief vind ik registratie van individuele persoonskenmerken niet wenselijk.<sup>12</sup> Dat is dan ook geen onderdeel van het actieplan. Wel vind ik het belangrijk dat beleid om kansengelijkheid in de wetenschap te bevorderen, gebaseerd wordt op feitelijke informatie over waar de knelpunten zich voordoen. Dit kan alleen op basis van metingen. Ik heb het Rathenau Instituut de opdracht gegeven om een eerste meting te verrichten op basis van bestaande data, zonder nieuwe gegevens over de etnische of migratieachtergrond van medewerkers te verzamelen. Daarmee krijgen we inzicht in de kwaliteit van de beschikbare data en wat we op basis daarvan wel en niet kunnen afleiden als het gaat om eventuele knelpunten. De adviescommissie zal zich vervolgens samen met het Rathenau Instituut en andere partijen buigen over de vraag welke data wat hen betreft nodig zijn om kansengelijkheid te meten en zo veel mogelijk weg te nemen. Zij zullen daar advies over uitbrengen, dat ook met uw Kamer wordt gedeeld. Daarna kan een nieuw Kabinet een besluit nemen over structurele monitoring. Op deze manier geef ik invulling aan deze motie.

De gewijzigde motie van de leden Wiersma en El Yassini verzoekt de regering om de invulling, uitrol en instelling van een nationaal kenniscentrum op te schorten. Ook verzoekt deze motie de regering om over de vervolgstappen binnen het actieplan uw Kamer vooraf te informeren, alvorens er volgende stappen worden gezet.<sup>13</sup> Zoals eerder toegelicht in mijn reactie op de commissiebrief is een kenniscentrum gewenst, omdat het voor het vormgeven van beleid en passende interventies belangrijk is om een goede kennisbasis te hebben.<sup>14</sup> Een kenniscentrum kan daarin voorzien en is om die reden geformuleerd als een ambitie voor de langere termijn. Eerst is echter inbreng van het veld en een gedegen verkenning door de adviescommissie noodzakelijk. Dit traject zal voorlopig nog niet starten, omdat andere zaken binnen het actieplan prioriteit hebben. Ik zal uw Kamer vooraf over de vervolgstappen informeren zodat uw overwegingen en ideeën meegenomen kunnen worden in de toekomstige invulling, uitrol en instelling van een kenniscentrum. Tevens heb ik toegezegd dat ik de adviezen van de adviescommissie over de andere ambities ook aan de Kamer zal sturen met een appreciatie en schets van het vervolgproces. Hiermee geef ik invulling aan de voorgenoemde motie van de leden Wiersma en El Yassini.

De motie van het lid Bisschop verzoekt de regering af te zien van beleidsinzet op het stimuleren van diversiteitsofficieren in het hoger onderwijs.<sup>15</sup> Zoals ik ook tijdens het VAO heb toegelicht, speelt het kabinet geen rol in het stimuleren van diversiteitsofficieren of vergelijkbare functies. Het is aan de instellingen zelf om te bepalen of en hoe ze deze functie vormgeven. Daarmee beschouw ik deze motie als ingevuld. Wel wil ik refereren aan de eerdergenoemde eis van de Europese Commissie om een gendergelijkheidsplan (GEP) verplicht te stellen voor Horizon Europe. Als onderdeel van dit plan dienen instellingen zowel personele capaciteit als financiering beschikbaar te stellen voor functies die zich bezighouden met het implementeren van gendergelijkheidsbeleid, zoals

---

<sup>11</sup> Kamerstuk 29 338, nr. 230

<sup>12</sup> Kamerstuk 29 338, nr. 241

<sup>13</sup> Kamerstuk 29 338, nr. 238

<sup>14</sup> Kamerstuk 29 338, nr. 241

<sup>15</sup> Kamerstuk 29 338, nr. 233

bijvoorbeeld een diversiteitsofficier. Het blijft aan de instellingen zelf om hier vorm aan te geven.

De motie van het lid Rog c.s. verzoekt de regering om diversiteit van de onderzoeksgroep niet mee te laten wegen als kwaliteitsaspect bij de beoordeling van onderzoeksvorstellen, uitgezonderd programma's die expliciet gericht zijn op specifieke doelgroepen.<sup>16</sup> Momenteel weegt de diversiteit van onderzoeksgroepen in Nederland nog niet standaard mee in de beoordeling. In de Europese programma's onder Horizon Europe is dit echter wel al een standaard praktijk. Onderzoek heeft namelijk aangetoond dat wetenschappers uit ondervertegenwoordigde groepen de wetenschap verrijken met hun perspectieven (Hofstra et al., 2020).<sup>17</sup> Diversiteit in onderzoeksgroepen betekent meer creativiteit en innovatie, bijvoorbeeld in het stellen van vragen, het benaderen van problemen en het vinden van oplossingen (Nielsen et al., 2018).<sup>18</sup> NWO onderzoekt manieren waarop deze meerwaarde van diversiteit daadwerkelijk benut kan worden ten behoeve van de kwaliteit van de wetenschap. Ik kan mij voorstellen dat NWO er in lijn met Horizon Europe voor kiest om diversiteit in de toekomst mee te wegen in de beoordelingscriteria. Het is echter aan NWO om hier een weloverwogen keuze in te maken en ik beschouw de voorgenoemde motie van het lid Rog c.s. daarmee als ingevuld.

De motie van het lid Bisschop verzoekt de regering actief en expliciet te toetsen en te waarborgen dat de inzet op diversiteit geen afbreuk doet aan de kwaliteit van onderwijs en onderzoek.<sup>19</sup> Zoals hiervoor aangegeven, blijkt uit wetenschappelijk onderzoek dat diversiteit de kwaliteit van onderwijs en onderzoek juist vergroot. Het diversiteitsbeleid in de wetenschap wordt *evidence-based* vormgegeven in overleg met inhoudelijke experts. Daarmee wordt gewaarborgd dat het beleid de kwaliteit van onderwijs en onderzoek vergroot, wat uiteraard van groot belang is. Ik geef invulling aan deze motie door de adviescommissie te vragen om dit onderwerp mee te nemen in de effectmeting van het actieplan als geheel, waar zij zich in een volgend stadium over zullen buigen.

Tot slot verzoekt de motie van de leden Rog en van der Molen de regering, om de instellingen te vragen om bij de inschrijving van studenten een vraag op te nemen over het opleidingsniveau van de ouders.<sup>20</sup> Ik heb deze vraag overgebracht aan de Vereniging Hogescholen en de Vereniging van Nederlandse Universiteiten. Naar aanleiding van mijn vraag wordt nu onderzocht wat de impact is op de privacy van de studenten als zij bij hun inschrijving een vraag voorgelegd krijgen over het opleidingsniveau van hun ouders. Dit zal door de instellingen worden meegewogen bij hun besluit om een dergelijke vraag al dan niet te stellen aan hun studenten. Ik zal uw Kamer over de uitkomsten informeren.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
I.K. van Engelshoven

<sup>16</sup> Kamerstuk 29 338, nr. 235

<sup>17</sup> Hofstra, B., Kulkarni, V. V., Galvez, S. M. N., He, B., Jurafsky, D., & McFarland, D. A. (2020). The diversity-innovation paradox in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(17), 9284–9291.

<sup>18</sup> Nielsen, M. W., Bloch, C. W., & Schiebinger, L. (2018). Making gender diversity work for scientific discovery and innovation. *Nature Human Behaviour*, 2(10), 726–734.

<sup>19</sup> Kamerstuk 29 338, nr. 234

<sup>20</sup> Kamerstuk 29 338, nr. 236