



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap  
T.a.v. de heer R.H. Dijkgraaf, Minister  
Postbus 16375  
2500 BJ DEN HAAG

**Datum:** 1 februari 2024  
**Betreft:** Reactie Midterm-evaluatie nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek  
**Uw referentie:** 42303880

Geachte heer Dijkgraaf,

In uw brief d.d. 17 november 2023 vraagt u de adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek om een reactie op het rapport: Midterm-evaluatie nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek<sup>1</sup>. U vraagt de commissie om haar visie op de uitkomsten en aanbevelingen en te adviseren over het vervolg voor de resterende looptijd van het actieprogramma. Met deze brief geeft de adviescommissie gehoor aan uw verzoek. Als eerste staan we stil bij onze rol als adviescommissie. Daarna volgt een verdieping met enkele adviezen ten aanzien van de uitkomsten en aanbevelingen van de Midterm-evaluatie van het nationaal actieplan<sup>2</sup>, gevolgd door een korte slotopmerking.

### **Rol adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek**

Alvorens in te gaan op de uitkomsten van de Midterm-evaluatie is het van belang onderscheid te maken tussen de voortgang van het actieplan en de rol van de adviescommissie. De evaluatie betreft het actieplan waarvan alle dragende partners mede-eigenaar zijn, te weten: ECHO, KNAW, LanDO, LNVH, NWO, PNN, Postdoc NL, UNL, VH<sup>3</sup>. Deze partners, zowel koepels als netwerkorganisaties, zijn verantwoordelijk voor de uitwisseling van kennis en ervaring en de uitvoering van de voorgenomen acties. OCW draagt medeverantwoordelijkheid voor het aanjagen en faciliteren van het Nationaal actieplan. De rol van de adviescommissie is adviserend. De adviescommissie geeft in brede zin gevraagd en ongevraagd advies aan alle betrokkenen over relevante vraagstukken die raken aan diversiteit, gelijkwaardigheid, inclusie en sociale veiligheid in het hoger onderwijs en onderzoek. Specifiek adviseert de commissie het Ministerie van OCW over de wijze waarop de vijf doelen uit het actieplan vorm kunnen krijgen. We constateren dat soms onduidelijkheid bestaat over de verwachtingen ten aanzien van de rol van de adviescommissie: advisering aan de Minister van OCW en de partners of een meer coördinerende rol inzake deze beleidsagenda.

- 
- <sup>1</sup> [Midterm-evaluatie nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek](#)
  - <sup>2</sup> [Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek \(2020\)](#)
  - <sup>3</sup> De Vereniging Hogescholen (VH) heeft zich medio 2022 aangesloten bij het Nationaal Actieplan

Vanuit de adviserende rol volgt hier de reactie van de commissie op de uitkomsten en aanbevelingen in de Midterm-evaluatie van het Nationaal actieplan. Een meer coördinerende rol naast de adviserende rol vraagt een aanzienlijk ander mandaat, governance en organisatie.

### Adviezen en toelichting

Het bewustzijn van discriminatie, structurele uitsluiting en ongelijkheid neemt op veel plekken zichtbaar toe. Het hoger onderwijs en onderzoek zijn daarin geen uitzondering. De adviescommissie onderstreept dan ook de eerste aanbeveling uit het evaluatierapport om het Nationaal actieplan serieus en met urgentie voort te zetten. In het verlengde daarvan, heeft de commissie vijf adviezen geformuleerd die hier worden toegelicht.

1. Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek is meer dan goede bedoelingen en ambitieuze beleidsplannen. De commissie mist een **integrale aanpak en benadering**, zoals ook beschreven in aanbeveling 7 van het evaluatierapport. De adviescommissie dringt aan op meer integraliteit bij de afstemming van het Nationaal actieplan met verwante nationale programma's en beleidsagenda's op politiek- en instellingsniveau, in het WO en HBO (evenals het MBO). Er is behoefte aan meer samenwerking, teneinde doelgericht te investeren in een sociale, veilige, toegankelijke leer- en werkomgeving, en een onderzoeksklimaat, waarin ruimte is voor iedereen. *Onder verwijzing naar het bijgesloten advies 'Vervlochten draden: een integrale en inclusieve aanpak van beleid'<sup>4</sup> roept de commissie op tot een integrale benadering en inclusieve aanpak met belanghebbenden en bondgenoten. Concreet zou dit betekenen dat OCW het voortouw neemt om de vigerende beleidsagenda's en initiatieven gericht op versterking van diversiteit, inclusie en sociale veiligheid bij elkaar te brengen ter versterking van een inclusieve hoger onderwijs- en onderzoekssector. Een verkokerde aanpak, zowel qua aandachtsgebieden als met betrekking tot de onderscheiden schakels in de keten van MBO, HBO en WO, staat het bereiken van de beoogde gezamenlijke doelen in de weg. Hier ligt een mooie kans voor de koepelorganisaties UNL en VH om handen en voeten te geven aan de integraliteit van diversiteit, inclusie, sociale veiligheid en erkennen & waarderen. Mogelijk is dit uit te breiden met de MBO koepelorganisatie in het kader van integraliteit. De adviescommissie kan de koepelorganisaties hierin actief adviseren.*
2. De adviescommissie vindt het belangrijk om de voortgang rond diversiteit en inclusie in de sector inzichtelijk te maken teneinde **op data-gebaseerd beleid** mogelijk te maken. We begrijpen dat monitoring prioriteit moet hebben (aanbeveling 4 evaluatie) en onderschrijven het belang van bestaande instrumenten, zoals de monitor vrouwelijke hoogleraren,<sup>5</sup> de pilot sociale veiligheid, de lhbtq+ monitor en de barometer culturele diversiteit.<sup>6</sup> Dergelijke monitoringsinstrumenten die bijdragen aan meer diversiteit en inclusie kunnen veel meer aandacht krijgen, in het bijzonder de barometer culturele diversiteit. Instellingen stellen zich terughoudend op ten aanzien van dit instrument en vaak ontbreekt op instellingsniveau een heldere ambitie, integrale blik en een bredere benadering met betrekking tot de gewenste samenstelling van het personeelbestand. De commissie signaleert nu onvoldoende beweging in het veld. Monitoring roept ook negatieve reacties op. Echter, voor de beweging naar een diverse en inclusieve sector heeft besluitvorming die zich kan baseren op meetpunten onmiskenbaar toegevoegde waarde. Het draagt bij aan meer structurele aanpassingen en meer inzicht in de ontwikkelingen.

4 [Vervlochten draden: een integrale en inclusieve aanpak van beleid](#)

5 <https://www.lnvh.nl/monitor2023/>

6 <https://www.cbs.nl/barometerculturelediversiteit>

*De commissie adviseert dat OCW en de adviescommissie op korte termijn in gesprek gaan met de koepelorganisaties UNL en VH, om zo deelname door de HO en WO-instellingen aan de barometer culturele diversiteit vorm te geven en te stimuleren. Daarbij beveelt de commissie aan om met experts op zowel de intersectionele vraagstukken als op het gebied van onderzoeksmethodologie een pilot te ontwikkelen voor een monitoringsinstrument dat een meer integrale, intersectionele aanpak en longitudinale benadering mogelijk maakt. Het draait bij die pilot dan om monitoring van niet alleen de gender-dimensie maar ook om thema's als mantelzorg, sociaal-economische positie en validisme.*

3. De adviescommissie steunt de vijfde aanbeveling uit het evaluatierapport om **belanghebbenden meer te betrekken** op basis van wederkerigheid en gelijkwaardigheid. Een belangrijk belanghebbend netwerk is het Landelijk Netwerk Diversiteit van de Hogescholen. Tevens is NFU een logische uitbreiding als relevante belanghebbende. Ook nieuwe belanghebbenden bewegen zich inmiddels op dit terrein en kunnen een rol spelen bij het realiseren van de doelen van het actieplan, zoals studentenorganisaties, Ieder(in), ECIO en mogelijk ook de MBO Raad. *De commissie adviseert dat OCW naast de bestaande partners van het actieplan ook deze nieuwe belanghebbenden bij kennisuitwisseling en bijeenkomsten betreft. Bovendien wil zij in overweging geven om het partnerschap uit te breiden richting het MBO, zodat het perspectief verbreed kan worden (bijvoorbeeld uit oogpunt van ketenverantwoordelijkheid in de aansluiting van MBO bij HBO). Het toetreden van VH met zijn integrale benadering van diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs bij het actieplan heeft de waarde van verdere bundeling al laten zien. De commissie gaat de speerpunten en uitkomsten van de implementatie van het Position paper<sup>7</sup> van VH benutten als bijdrage bij het, in de Midterm-evaluatie voorgestelde, herijken van de doelen en de bevordering van meer integraliteit.*
4. De adviescommissie sluit zich aan bij de zesde aanbeveling van de Midterm-evaluatie om de **zichtbaarheid** van de adviescommissie te versterken, teneinde de **impact** van het advieswerk en de signaleringsfunctie van de commissie te vergroten. Concreet betekent dit dat de adviescommissie de toegekende middelen (binnen de randvoorwaarden) mede gaat inzetten om de zichtbaarheid in het veld van de commissie te vergroten ten behoeve van communicatiedoelinden en het inhuren van experts. Bijvoorbeeld door te faciliteren dat er vlot kennis en informatie ontsloten, uitgewisseld en onder de aandacht gebracht kan worden. De commissie is toegerust om structureel door het Ministerie van OCW te worden geraadpleegd bij relevante integrale vraagstukken over diversiteit, gelijkwaardigheid, inclusie en sociale veiligheid. Concreet zou OCW structureel advies dienen in te winnen en informatie dienen op te halen van de commissie over deze onderwerpen. De commissie wil ook graag een mechanisme vastleggen over de terugkoppeling op de gevraagde en ongevraagde adviezen en vroegtijdig meegenomen worden in de initiatieven, agenda's en plannen die de betreffende onderwerpen raken, omdat de expertise van de leden van de adviescommissie hier van grote waarde kunnen zijn. De commissie heeft geen coördinerende rol maar zet zich in om mede ruimte te creëren in het veld en adviseert vanuit de deskundigheid, ervaring en netwerken van de commissieleden.

---

7 [Position paper VH Samen werken aan inclusieve hogescholen met oog voor diversiteit](#)

5. Meer coördinatie van initiatieven en inspanningen, en een coherente overkoepelende aanpak van acties en middelen met partners zijn nodig om de **vijf doelen in het actieplan** te behalen en **effectiever en efficiënter uit te voeren** (aanbeveling 3 evaluatierapport met betrekking tot de structuur van de verantwoordelijkheden bij de uitvoering). Het Nationaal actieplan, vanuit ministerieel beleid ingegeven, heeft geen uitvoeringsorganisatie, en dat is prima. Het gaat om een gezamenlijke inspanning. De adviescommissie onderkent de onduidelijke **overlegstructuur** van het Nationaal actieplan zoals in de Midterm-evaluatie beschreven.

*De commissie adviseert om de onduidelijkheid over de overlegstructuur op korte termijn te adresseren in een gesprek tussen OCW, een delegatie van partners in de stuurgroep en werkgroep, en de adviescommissie, teneinde de rollen van de aan het Nationaal actieplan verbonden gremia te verhelderen en waar nodig te herzien. Denk aan verdeling van verantwoordelijkheden voor het realiseren van de doelen en het opstellen van werkplannen.*

Tenslotte adviseert de commissie, in het verlengde van de evaluatie over de vijf doelen in het actieplan:

- Zorg bij herijking en concretisering van de doelen van het Nationaal actieplan (aanbeveling 2 evaluatierapport) dat diversiteit en inclusie niet alleen beter worden verankerd in de bestaande beleidsinstrumenten (doel 1 Nationaal actieplan), maar ook in de evaluatie van bestaand beleid op instellings-, sector- en domeinniveau, zoals in accreditaties, evaluatieprotocollen, instellingstoetsen en sectorafspraken. De actoren die hieraan betekenis kunnen geven zijn: de adviescommissie, OCW en alle betrokken partners met toevoeging van NFU, NVAO, ZonMW.
- Zoek bij doel 3 van het Nationaal actieplan ten aanzien van Europees gendergelijkheidsbeleid aansluiting bij de huidige Europese initiatieven bij het instellen van een nationaal certificerings- of awardsysteem om kaders en richting te geven aan beleid, zoals de uitkomsten van het CASPER project. Zo is er gekozen voor de award “inclusive gender equality champions”<sup>8</sup>. De actoren die hieraan betekenis kunnen geven zijn: de adviescommissie, OCW, UNL, VH.
- Bundel en ondersteun institutionele diversiteitsplannen (doel 4 Nationaal actieplan). Zie de handreiking voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan,<sup>9</sup> en de onderzoeken van de Jonge Akademie waaronder: inventarisatie D&I beleid.<sup>10</sup> De actoren die hieraan betekenis kunnen geven zijn: OCW, UNL, VH.
- Streef, in plaats van het uitschrijven van een competitie voor financiering van een nationaal kenniscentrum (doel 5 Nationaal actieplan), naar intensivering van samenwerking met INSPIRE,<sup>11</sup> waar Nederlandse instellingen als leden van de Communities of Practice aan (kunnen) deelnemen. Maak ook gebruik van het landelijk platform van LanDO (UNL) en het Landelijk Netwerk Diversiteit (VH) waar kennisdelen, zoals “good practice” en het bespreken van systematische problematiek centraal staan. De actoren die hieraan betekenis kunnen geven zijn: ECHO, LanDO, LNVH, Landelijk Netwerk Diversiteit, UNL, VH.

8 [EU award for inclusive GE champions](#)

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

10 <https://www.dejongeakademie.nl/publicaties/2300805.aspx?t=Antidiscriminatiepraktijken-wereldwijd-en-visies-van-studenten-en-staf-van-kleur>

11 <https://www.inspirequality.eu/> Europese Centre of Excellence for inclusive gender equality in research and innovation

### **Tot slot**

Het Nationaal actieplan heeft bijgedragen aan meer commitment en samenwerking in de sector op het thema diversiteit en inclusie. De inspanningen hebben de aanzet gegeven tot een structuur voor samenwerking, de eerste stappen voor een meer integrale aanpak en een bijdrage aan meer stroomlijning van diversiteits- en inclusiebeleid in het HBO en WO.

*De commissie adviseert om verder te kijken dan 2025, zowel landelijk als institutioneel, omdat we met gezamenlijke inspanning, de integrale aanpak, continue aandacht én incidentele middelen nu eerste stappen zetten, maar streven naar een structurele lange-termijn inzet en impact. Als commissie zien we de noodzaak om op nationaal niveau samen randvoorwaarden te scheppen voor diversiteits- en inclusiebeleid in de hele keten van onderwijs en onderzoek. Kennisuitwisseling en samenwerking is belangrijk in het onderwijs. Hier ligt voor het (hoger) onderwijs en onderzoek een kans en een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid.*

In de hoop dat deze brief bijdraagt aan uw beleidsreactie op het rapport 'Midterm-evaluatie nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek', staan wij open voor een nader gesprek over de voortgang en overlegstructuur horend bij het nationaal actieplan.

Hoogachtend,  
Namens De adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek



Prof. Dr. Vinod Subramaniam  
Voorzitter

*Bijlage- Vervlochten draden: een integrale en inclusieve aanpak van beleid, dd. 30 januari 2024*