



Vervlochten draden: een integrale en inclusieve aanpak van beleid

30 januari 2024

De Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek (DIHOO) adviseert om beleidsagenda's en initiatieven gericht op het realiseren van een inclusieve hoger onderwijs- en onderzoekssector met elkaar te verbinden. Een verkokerde aanpak staat het behalen van de beoogde, gezamenlijke doelen in de weg.

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft zich ten doel gesteld om, samen met de partners in het veld, 'een meer diverse en inclusieve hoger onderwijs- en onderzoekssector [te] bewerkstelligen.'¹ Een stimulerende, veilige omgeving waarbinnen ruimte is voor verschillende talenten en identiteiten en waar samenwerken centraal staat.

De inspanningen die worden geleverd om dit doel te bereiken zijn talrijk. Zowel op nationaal niveau als binnen de hoger onderwijs- en onderzoeksinstituten zijn er plannen, agenda's en initiatieven gericht op het bevorderen van diversiteit en inclusie, sociale veiligheid en mentaal welzijn en het tegengaan van racisme, validisme, discriminatie op grond van seksuele oriëntatie of genderidentiteit, grensoverschrijdend gedrag en een (te) hoge werkdruk. Ook wordt gewerkt aan het herijken van de manier waarop instellingen het werk van medewerkers erkennen en waarderen.² Op nationaal niveau heeft dit onder meer vorm gekregen in de instelling van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR), de Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld en de Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek. En in beleidsopgaves, zoals de Agenda tegen racisme en discriminatie van OCW. De Vereniging Hogescholen biedt in een position paper inspiratie en handvatten om samen te werken aan 'inclusieve hogescholen met oog voor diversiteit.'³ Op instellingsniveau zien we de ontwikkeling van plannen voor onder andere het bevorderen van gendergelijkheid, gelijke kansen op de stage- en arbeidsmarkt, studentenparticipatie en inclusief leiderschap.

¹ [Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek \(2020\)](#).

² [Recognition and Rewards](#).

³ [Samenwerken aan inclusieve hogescholen met oog voor diversiteit \(2022\)](#).

Het gaat hierbij zonder uitzondering om thema's die onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden. Stuk voor stuk dragen ze bij aan de kerntaken van de sector: onderwijs, onderzoek en valorisatie. De thema's grijpen bovendien stevig op elkaar in. Zo weten we dat individuen die behoren tot groepen die in het hoger onderwijs ondervertegenwoordigd zijn meer kans lopen om in onveilige situaties terecht te komen.⁴ We weten ook dat nieuwe criteria die moeten leiden tot een meer inclusieve manier van erkennen en waarderen een averechts effect kunnen hebben als deze niet goed worden ontworpen en toegepast.⁵ En dat inclusief leiderschap kan leiden tot een veilige(re) werkomgeving, meer betrokkenheid en groter welzijn onder medewerkers.⁶

Een keerzijde van het rappe tempo waarin actieplannen en beleidsagenda's worden ontwikkeld is dat er onvoldoende uitwisseling en samenwerking is op de verschillende thema's. In het beste geval is deze verkokering een gemiste kans om snel(ler) de beoogde, gezamenlijke doelen te bereiken. In het ergste geval leidt een verkokerde aanpak ertoe dat de verschillende thema's met elkaar concurreren. Dat sociale veiligheid en het mentaal welzijn van studenten en medewerkers bij veel instellingen op de agenda staat, betekent niet vanzelfsprekend dat de aanpak van racisme en discriminatie daarin wordt meegenomen. Investerings- en maatregelen gericht op het bestrijden van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag schieten tekort als onvoldoende rekening wordt gehouden met de grote diversiteit binnen de groep studenten en medewerkers. Deskundigheid op het gebied van diversiteit en inclusie bij vertrouwenspersonen en ombudsfunctionarissen kan ertoe bijdragen dat zij hun werk kunnen doen op een manier die het hoger onderwijs en- onderzoek daadwerkelijk voor *alle* medewerkers en studenten tot een veilige(re) plek maakt.

Om deze reden dringt de Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek erop aan dat OCW het voortouw neemt om ervoor te zorgen dat de verschillende beleidsagenda's, die elk op een eigen manier bijdragen aan het realiseren van een diverse, inclusieve en veilige hoger onderwijs – en onderzoekssector, met elkaar worden vervlochten, zodat deze elkaar kunnen versterken.

De adviescommissie adviseert om diversiteit en inclusie te introduceren als integraal onderdeel van alle beleidsterreinen, bijvoorbeeld in de vorm van een *Equality Impact Assessment*.⁷ OCW kan erop toezien dat de inspanningen, die op veel plekken al worden geleverd, een integrale aanpak vormen. Dan gaan we werkelijk samen met rasse schreden op het doel af.

4 "Results from the largest European survey on gender-based violence in academia," 7 november, 2022.

5 <https://doi.org/10.1038/d41586-022-01096-1>.

6 Moss, G. (2019). *Inclusive leadership*. Routledge.

7 <https://www.advance-he.ac.uk/guidance/equality-diversity-and-inclusion/governance-and-policies/equality-impact-assessment>.