



Handreiking AVG en equality data in het hoger onderwijs en onderzoek – woord vooraf

september 2026

Met de lancering van het [Nationaal Actieplan voor meer diversiteit en inclusie in hoger onderwijs en onderzoek](#) zette het Nederlandse onderwijs- en onderzoeksveld samen met de overheid in 2020 een volgende stap om de sector meer divers en inclusief te maken. In het actieplan wordt de borging van en toegang tot cijfers met betrekking tot studenten en medewerkers genoemd als een randvoorwaarde om structurele verandering te kunnen realiseren. Data, zo staat in het actieplan, is nodig om de omvang en urgentie van het vraagstuk van diversiteit en inclusie in kaart te brengen, om voortgang te evalueren en om zichtbaar te maken waar en hoeveel talent onbenut blijft. Een van de doelstellingen van het plan is dan ook het uitbreiden van monitoring op in-, door- en uitstroom van medewerkers en studenten en, waar mogelijk, ook het volgen van ontwikkelingen op vlakken als ervaren sociale veiligheid en inclusie.

Het belang van monitoring wordt breed erkend. In een recent gepubliceerd preadvies pleit de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme ervoor het verzamelen van ‘equality data’ tot een wettelijke taak te maken.² Het VN-comité inzake de uitbanning van alle vormen van

-
- ¹ Wij volgen hier de definitie uit het European Handbook on Equality Data die ook in de handreiking wordt gehanteerd: equality data betreft ‘alle kwalitatieve en kwantitatieve informatie die nuttig is voor het beschrijven en analyseren van de stand van zaken met betrekking tot gelijkheid’.
 - ² Preadvies 7 [Equality Data: Meten is weten, meten is macht](#).

discriminatie van vrouwen (CEDAW) roept de Nederlandse overheid op om systematischer equality data te verzamelen om meerdere, onderling verbonden vormen van discriminatie inzichtelijk te maken.³ Ook de Nationale strategie voor de implementatie van het VN-verdrag Handicap vraagt om monitoring⁴, om zicht te houden op het bereiken van de gestelde doelen. Equality data helpt bij het zichtbaar maken van ongelijkheid en van de effecten van het beleid dat erop is gericht die ongelijkheid te bestrijden. Voor het bestrijden van structurele discriminatie en ongelijkheid en het bevorderen van meer diversiteit en inclusie is dergelijke data onmisbaar.

Het verzamelen van data met als doel diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek in kaart te brengen en te bevorderen, is naast erkende noodzaak ook onderwerp van discussie. Sinds 2018 is privacywetgeving op Europees niveau vastgesteld in de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG); instellingen in het hoger onderwijs en onderzoek hebben zich daaraan te houden. Een hardnekkige vooronderstelling is dat het monitoren van diversiteit en inclusie op gespannen voet staat met deze privacywetgeving; het meten van diversiteit betreft immers persoonskenmerken die volgens de AVG juist moeten worden afgeschermd. Een veelgestelde vraag is dan ook wat hogeronderwijs- en onderzoeksinstellingen is toegestaan op het gebied van monitoring binnen de kaders die de privacywetgeving stelt.

De Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek adviseert sinds de lancering van het actieplan in 2020 de sector en de overheid over diversiteit en inclusie. Zij heeft ook opdracht gegeven tot het opstellen van deze handreiking. Hierin wordt uiteengezet op welke manier en onder welke voorwaarden equality data rechtmatig en verantwoord kan worden verzameld; met respect voor ieders privacy en met inachtneming van de betreffende wetgeving.

De taal waarover we beschikken om te spreken over (on)gelijkheid, diversiteit en inclusie, is rijk en voortdurend in ontwikkeling.⁵ Bij het opstellen van deze handreiking was het daarom nodig om keuzes te maken. Zo wordt in de handreiking gesproken over ‘diversiteitsdimensies’, waar elders mogelijk begrippen als ‘discriminatiegronden’, ‘diversiteitskenmerken’ of ‘assen van verschil’ worden gebruikt.

3 [CEDAW/C/NLD/CO/7: Concluding observations on the 7th periodic report of the Kingdom of the Netherlands.](#)

4 [Nationale strategie voor de implementatie van het VN-verdrag Handicap.](#)

5 Zie bijv. [Handreiking waarden voor een nieuwe taal.](#)

Met deze handreiking hebben diegenen die binnen hogeronderwijs- en onderzoeksinstellingen verantwoordelijk zijn voor terreinen als personeelsbeleid, *student analytics*, diversiteitsbeleid en sociale veiligheid een praktisch hulpmiddel in handen dat niet alleen duidelijk laat zien dat monitoring mogelijk is, maar ook hoe dit in de praktijk kan worden uitgevoerd. De handreiking is in eerste instantie gericht op monitoring op het niveau van instellingen. Op termijn kan de handreiking als inspiratiebron dienen om ook landelijk, sectorbreed de ontwikkelingen te volgen. Zo kan monitoring daadwerkelijk een instrument worden dat helpt om een veilige leer- en werkomgeving te creëren, waarin iedereen zich thuis voelt en zich kan ontwikkelen, in plaats van een drempel op de weg naar meer diversiteit en inclusie.

Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek

september 2026