



Adviseren & verbinding stimuleren

Eindrapport van de
Adviescommissie Divers en Inclusief
Hoger Onderwijs en Onderzoek

2020-2026

Adviescommissie
Divers en Inclusief
Hoger Onderwijs
en Onderzoek

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
1.1	Doel, taak, visie	3
1.2	Context: COVID-19, discussies van de Tweede Kamer met de minister	5
1.3	Organisatie en financiering	7
2	Verslag van werkzaamheden	9
2.1	Visie op diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid	9
2.2	De vijf doelstellingen van het nationaal actieplan	10
2.3	Publicaties	11
2.4	Samenwerken en netwerken	14
2.5	Adviseren aan en informeren van het ministerie van OCW	16
3	Balans: diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek	18
3.1	Gesprekken in de commissie - terugblik	18
3.2	Ervaringen bij de partners en binnen de instellingen	20
4	Overwegingen voor het vervolg	22
	Bijlage	25

1 Inleiding

Op 1 september 2020 presenteerde toenmalig minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) Ingrid van Engelshoven het Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek (hierna: nationaal actieplan).¹ Het nationaal actieplan werd opgesteld in samenwerking met de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO), de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW), de Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU),² het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH), Expertisecentrum Diversiteit (ECHO) en het Landelijk Overleg Diversity Officers (LanDO). Ook Promovendi Netwerk Nederland (PNN) en PostdocNL onderschreven het actieplan. In 2022 sloot de Vereniging Hogescholen zich als partner aan.³

1.1 Doel, taak, visie

Het nationaal actieplan kende bij de start vijf doelstellingen:

- 1 Diversiteit en inclusie beter verankeren in bestaande instrumenten, zoals kwaliteitszorg, evaluatie en NWO-instrumenten.
- 2 Monitoring uitbreiden naar longitudinaal monitoren op in-, door- en uitstroom van medewerkers en studenten en waar mogelijk ook monitoren op andere vlakken, zoals ervaren sociale veiligheid en inclusie.
- 3 Deelnemen aan een Europees charter (CASPER) of een bestaand charter aanpassen op de Nederlandse context.
- 4 Een format ontwikkelen voor institutioneel diversiteitsbeleid dat vervolgens in één lijn wordt gebracht en vindbaar wordt gemaakt.
- 5 Een call voor een nationaal kenniscentrum voor diversiteit, middelen voor onderzoek en kennisdeling voor ten minste vijf jaar.

Voorafgaand aan het opstellen van het nationaal actieplan werd in opdracht van het ministerie van OCW een verkenning uitgevoerd naar internationale voorbeelden van nationale instrumenten voor bevordering van diversiteit in het hoger onderwijs en onderzoek.⁴ Uit deze

- 1 Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2020). Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek.
- 2 De Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten heeft in november 2021 haar naam gewijzigd in Universiteiten van Nederland (UNL).
- 3 In dit eindrapport noemen we deze organisaties en instanties kortweg 'de partners'.
- 4 C. Vinkenburg, M. de Blank, and S. Bouma (2020). Nationaal Actieplan: Diversiteit in de Wetenschap. Verkennend onderzoek naar internationale voorbeelden.

verkenning volgde onder meer dat een adviescommissie een belangrijke bijdrage kan leveren aan goed ingebed beleid. Op 1 oktober 2020 werd de Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek (hierna: de adviescommissie) ingesteld met de opdracht om zowel de overheid als de sector gevraagd en ongevraagd te adviseren over diversiteit en inclusie, met het oog op het bereiken van de doelstellingen van het nationaal actieplan.

De leden van de adviescommissie werden benoemd door de minister van OCW. Bij de samenstelling van de adviescommissie is steeds zorggedragen voor een brede diversiteit aan kennis, expertise, achtergronden, ervaringen en posities in het hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs. Hierdoor heeft de commissie zowel in haar vergaderingen als in contact met partners en stakeholders⁵ een goed geïnformeerd gesprek gevoerd en vanuit een rijk perspectief kunnen reflecteren en adviseren. De rol die de adviescommissie in deze zes jaar op zich heeft genomen, was afwisselend agenderend, adviserend, onderzoekend, stimulerend en verbindend. Op basis van gesprekken over ervaringen en visies met betrekking tot diversiteit en inclusie en een toenemend begrip van doelen en drempels heeft zij verdiepende en verbredende bewegingen gemaakt.⁶ In dit eindrapport doet de adviescommissie verslag van haar werkzaamheden. Citaten in dit rapport van commissieleden, oud-commissieleden en andere betrokkenen dienen als illustraties. Ze zijn afkomstig uit verslagen van commissievergaderingen en uit de antwoorden op een korte survey die in het kader van dit eindrapport is uitgezet.

‘[...] Ik zie dat veelal studenten en jonge onderzoekers van kleur en van gemarginaliseerde achtergronden verantwoordelijkheid nemen om diversity-gerelateerde taken in de instellingen op zich te nemen... en daardoor minder tijd [hebben] voor hun hoofdtaken; ze vallen daardoor achter op peers die zich enkel op hun hoofdtaak hoeven te focussen.’ (studentlid, 2022)

- 5 Naast eerdergenoemde partners heeft de commissie vanuit haar adviserende rol tijdens of naar aanleiding van de eigen bijeenkomsten contact gehad met een groot aantal organisaties, waaronder Landelijk Netwerk Diversiteit en Inclusie, Platform Integrale Veiligheid Hoger Onderwijs (IV-HO), Nationaal Coördinator tegen Racisme en Discriminatie (NCDR), Rathenau Instituut, Interstedelijk Studenten Overleg (ISO), IDEA Center Erasmus University Rotterdam, Recognition & Rewards (Erkennen & Waarderen), Nationale UNESCO Commissie, Centre for Science and Technology Studies (CWTS, Leiden University), Ieder(in), Landelijk Studentenvakbond (LSVb), Expertgroep Toegankelijkheid Hoger Onderwijs (ETHO), Verwey Jonker Instituut, SER Diversiteit in Bedrijf, Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (RCGOG), Staatscommissie Racisme en Discriminatie, Regiegroep Sociale Veiligheid, De Jonge Akademie, Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO), Expertisecentrum Inclusief Onderwijs, Mantelzorg NL.
- 6 De commissie publiceerde haar visie op diversiteit en inclusie in 2020 op de website: “Adviescommissie,” Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek, <https://www.dihoo.nl/adviescommissie>.

1.2 Context: COVID-19, discussies van de Tweede Kamer met de minister

De commissie begon in het najaar van 2020 haar werk in een periode waarin de COVID-19 pandemie het hoger onderwijs en onderzoek voor grote uitdagingen stelde. De universiteiten en hogescholen gingen in lock-down, instellingen schakelden in razend tempo over naar online onderwijs en andere digitale infrastructuren, online vormen van onderzoekssamenwerking en nieuwe bestuurlijke routines werden ontwikkeld. Veel moest voor het eerst worden uitgevonden, bestaande regels werden herijkt. Het zo cruciale directe contact in onderwijs en onderzoek ging gedurende enkele maanden verloren. Met name in het onderwijs zou dit nog lang doorwerken. Ook de adviescommissie kwam in de eerste periode uitsluitend online bijeen.

Van belang voor het aandachtsveld van de adviescommissie was ook de in de Verenigde Staten na 2012 begonnen brede beweging tegen anti-zwart racisme, Black Lives Matter. Deze beweging vond van meet af aan, maar vooral na de dood van George Floyd in mei 2020, ook in Nederland brede weerklank. De Tweede Kamer discussieerde met de minister van OCW op 1 juli 2020 over institutioneel racisme en de aanstelling van een Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme.⁷ Gerelateerd aan het nationaal actieplan kwamen ook uitsluitingsmechanismen in het hoger onderwijs en onderzoek ter sprake.

Bij de start, in november 2020, stelde de vaste commissie voor OCW aan de minister vragen over het nationaal actieplan waarop de minister schriftelijk antwoordde,⁸ gevolgd door diverse moties vanuit de Tweede Kamer. De daaropvolgende brief aan de Kamer over ‘Voortgang Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek’ van 9 juli 2021 ging hier nader op in.⁹ Die vragen en moties waren ook in de adviescommissie onderwerp van bespreking. Sommige getuigden van een zekere terughoudendheid bij de vragenstellers om bevordering van diversiteit en inclusie expliciet als beleidsuitgangspunt te nemen. Andere vragen van belang voor de commissie betroffen het begrip intersectionaliteit. Die vragen dwongen ook de commissie om te preciseren wat daarmee wordt bedoeld, namelijk: oog hebben voor uiteenlopende oorzaken, achtergronden, patronen en

7 Handelingen van de Tweede Kamer, Debat over institutioneel racisme in Nederland, 1 juli 2020, https://www.tweedekamer.nl/debat_en_vergadering/plenaire_vergaderingen/details/activiteit?id=2020A02618

8 Kamerstuk Nr. 226, Verslag van een schriftelijk overleg, 16 november 2020, <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-29338-226.html>

9 Kamerstuk Nr. 250, Brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 9 juli 2021, <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-29338-250.html>

mechanismen van in- en uitsluiting in de samenleving en de weerslag (of terugslag) daarvan in het hoger onderwijs en onderzoek op zowel individueel als institutioneel niveau. Bij het gesprek daarover keek de adviescommissie uiteraard ook naar Artikel 1 van de Grondwet.¹⁰

‘Wat mij opviel gisteren is hoe er wordt gesproken over dromen en ambities wat betreft bestrijden racisme en discriminatie. Ik vraag me af - waarom gebruiken we de frames van “dromen en ambities”. Het staat in de Grondwet...’

‘...ik denk dat dromen onontbeerlijk is als het gaat over cultuurverandering. Wetten, regels en beleid zijn één ding, maar zolang de intentie daarvan niet gaat “leven” kan het een klinisch, eenzijdig verhaal blijven. Deze reactie geef ik vanuit een disability justice achtergrond, een beweging die ontstaan is vanuit de frustratie dat wetten en regels juist meervoudig gemarginaliseerde gehandicapte mensen niet hielpen/helpen. (...) Of, zoals Munganyende Hélène Christelle het zo mooi formuleert: “What does the day after the revolution look like?” Om tot zo’n toekomstvisie te komen, zijn dromen onmisbaar.’ (gesprek binnen de adviescommissie, 2024)

Ten slotte klonk in verschillende gremia al bij de start twijfel over de doelstelling van het nationaal actieplan om ontwikkelingen ten aanzien van diversiteit en inclusie in hoger onderwijs en onderzoek te monitoren. In reactie op de vragen van Kamerleden daarover vroeg minister Van Engelshoven het Rathenau Instituut een oplossing te vinden voor eventuele belemmeringen voor het verzamelen van diversiteitsdata.¹¹ Eerder al, in 2012, had de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling in de context van immigratie, integratie en asielbeleid aanbevolen om terughoudend te zijn in dezen.¹² Vergelijkbare terughoudendheid leefde ook binnen de instellingen van het hoger onderwijs en onderzoek. Dat bleek bijvoorbeeld uit initiatieven om, in de periode waarin de Black Lives Matter-beweging weerklink vond in het hoger onderwijs, de Barometer Culturele Diversiteit in te zetten voor monitoring. Ten grondslag aan die weerstand lag (en ligt) een lange sociale en administratieve geschiedenis van terughoudendheid bij het documenteren, categoriseren en analyseren van specifieke individuele persoonskenmerken. Daarmee kunnen instellingen en de overheid de fout in gaan,

¹⁰ In 2023 werd Artikel 1 uitgebreid met opname van twee nieuwe gronden voor verbod op discriminatie, handicap en seksuele gerichtheid.

¹¹ Rathenau Instituut (2021, niet gepubliceerd). Meedenken over monitoren diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek.

¹² Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (2012). Tussen afkomst en toekomst. Etnische Categorisering door de overheid.

bijvoorbeeld door etnisch profileren.¹³ De Barometer Culturele Diversiteit biedt inzicht in de culturele diversiteit van het personeelsbestand. Dit inzicht is belangrijk voor het bevorderen van gelijkheid en tegengaan van discriminatie. Met die inzet is hij succesvol geïmplementeerd in Rotterdam. Ondertussen uitten elders individuele medewerkers diepgaande bezwaren om een enquête als de Barometer Culturele Diversiteit in te vullen. Dat ging soms zo ver dat diversity officers aan betrokken instellingen werden bedreigd. Zoals hierna zal blijken, heeft van alle doelstellingen het thema monitoring en evaluatie de adviescommissie voor de grootste uitdagingen gesteld (zie verder 2.3 'Handreiking AVG en equality data in het hoger onderwijs en onderzoek en 4 'Hoe verder'). Tegelijkertijd nam polarisatie binnen het hoger onderwijs toe vanwege de geopolitieke ontwikkelingen, terwijl de instellingen ook werden aangezet om hun inspanningen om internationale studenten te werven af te bouwen.

'Ik zou graag willen dat de commissie wegbereider is voor beter monitoren en meten - en dus beter beleid - van diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs. Dus niet meer alleen kijken naar bijvoorbeeld wie heeft hoeveel vrouwen aangenomen, maar kijken wat gebeurt er met alle mensen...' (commissielid, 2022)

1.3 Organisatie en financiering

De leden van de adviescommissie zijn door de minister van OCW benoemd voor een periode van ten minste een (student)leden), twee of drie jaar.¹⁴

Gedurende haar mandaatperiode is de adviescommissie steeds vijf keer per jaar bijeengekomen voor een vergadering. Voor het bijwonen van deze commissievergaderingen ontvingen de leden een vergoeding. De adviescommissie is in haar werkzaamheden ondersteund door een secretaris. Het secretariaat was ondergebracht bij NWO. Adviezen en andere informatie voor de sector heeft de adviescommissie beschikbaar gesteld op de website dihoo.nl.

- ¹³ Een van de voorbeelden in de afgelopen jaren op het terrein van de adviescommissie betrof bijvoorbeeld de identificatie door de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) van mogelijke fraudeurs met studiefinanciering op basis van een onterechte etnische profilering (waarvoor de dienst zich heeft verontschuldigd en heeft geprobeerd de schade voor getroffen studenten te compenseren).
- ¹⁴ Zie de bijlage voor een overzicht van de commissieleden en benoemingstermijnen. Zie ook: Instellingsbesluit adviescommissie diversiteit en inclusie in onderwijs en onderzoek

Overzicht van de gemaakte kosten per jaar (in €)¹⁵

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Project- en vergaderkosten	0,0	18.350,00	8.419,60	5.015,24	10.261,21	30.274,16	19.481,17
webredactie/documentatie	0,0	16.846,83	6.691,30	2.510,75	4.157,41	23.631,52	10.430,20
zaalhuur	0,0	0,0	778,59	1.424,57	5.654,30	5.889,89	8.498,47
vertalingen	0,0	813,99	371,89	145,05	114,95	0,0	0,0
overige declaraties	0,0	689,24	577,82	934,87	334,55	752,75	552,50
Vergoedingen en commissieleden	2.104,76	15.566,43	12.570,70	15.993,11	23.505,97	26.548,40	18.102,95
Totaal	2.104,76	33.916,49	20.990,30	21.008,35	33.767,18	56.822,56	37.584,12

De commissie heeft in het begin moeten zoeken naar haar rol en verantwoordelijkheden ten opzichte van met name de partners van het nationaal actieplan. Die relatie werd na de midterm-evaluatie van eind 2023 duidelijker. De adviserende rol van de commissie werd daarin bevestigd en de coördinatie van het nationaal actieplan zelf werd in handen gelegd van een netwerkregisseur.¹⁶ Gedurende de periode 2020-2026 hielden de secretaris van de adviescommissie en haar voorzitter een korte lijn naar het ministerie van OCW (en vanaf 2025 ook naar de netwerkregisseur). Deze verbinding was cruciaal voor het goed functioneren van de commissie en voor de bredere samenwerking rond het actieplan.

‘Ik wil dat de commissie echt tot verandering leidt in de inbedding van DEI in hoger onderwijs. Dat betekent *meaningful* advies aan OCW, dat ook wordt vertaald in duurzaam beleid. Desnoods stap voor stap...’ (commissielid, 2022)

¹⁵ Ten tijde van het opstellen van dit eindrapport waren nog niet alle gemaakte kosten verwerkt. Een deel van de kosten gemaakt in 2026 ontbreekt daarom in dit overzicht.

¹⁶ Bureau Omlo (2023). Midterm-evaluatie voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek.

2 Verslag van werkzaamheden

De inzet van de adviescommissie was gericht op de bijdrage aan de randvoorwaarden voor een integrale en intersectionele benadering van vraagstukken met betrekking tot diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid in het hoger onderwijs en onderzoek. Daarbij dienden de doelstellingen van het nationaal actieplan als richtsnoer. Vanuit haar adviserende rol heeft de adviescommissie praktische handreikingen geformuleerd, samenwerking en uitwisseling van kennis en ervaringen gestimuleerd binnen de sector, zich ingespannen om diversiteit en inclusie steeds op de agenda te houden en om het gesprek erover door de partners te laten plaatsvinden op basis van kennis, feiten en een diversiteit aan perspectieven.

2.1 Visie op diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid

In de loop der tijd heeft de adviescommissie haar visie op diversiteit en inclusie, zoals ze die bij aanvang heeft geformuleerd, verder ontwikkeld en uitgewerkt.

Inclusie heeft niet alleen betrekking op toegang tot hoger onderwijs en onderzoek, maar ook op de manier waarop onderwijs en onderzoek worden ontworpen, georganiseerd, ervaren en verbeterd. De adviescommissie beschouwt diversiteit en inclusie als onmisbare voorwaarden voor de kwaliteit van onderwijs en onderzoek. In een inclusieve leer-, onderzoeks- en werkomgeving wordt diversiteit onder studenten en medewerkers, binnen curricula en in onderzoek herkend, gewaardeerd en benut, zodat iedereen er als vanzelfsprekend bij hoort, gezien wordt en kan deelnemen. Werken aan diversiteit en inclusie vraagt een gezamenlijke en duurzame aanpak op maatschappelijk, politiek en institutioneel niveau.¹⁷ Inclusie veronderstelt veranderbereidheid, zowel institutioneel als inhoudelijk. Het raakt daarom potentieel iedereen in hoger onderwijs en onderzoek. Verandering gericht op gelijkwaardigheid en rechtvaardigheid is bovendien een proces dat zich voltrekt op verschillende beleidsniveaus.

‘We moeten ons realiseren dat diversiteit en inclusie diepe veranderingen vereisen en niet alleen maar een decoratie zijn boven op de bestaande structuren.’ (respondent enquête, 2026)

¹⁷ Gebaseerd op de Begrippenlijst in de Handreiking AVG en equality data (zie 2.3) en het position paper Inclusie als kern en keten (zie 2.3). Ook: <https://www.dihoo.nl/adviescommissie>.

2.2 De vijf doelstellingen van het nationaal actieplan

‘De Adviescommissie DIHOO heeft een puur adviserende rol. In het nationaal actieplan uit 2020 stonden vijf doelen, waar de commissie zich over zou moeten buigen. Inmiddels is een aantal van die doelen behaald, andere doelen zijn aangescherpt. Het is een dynamisch veld, tijden veranderen en dus verandert de context. Een van de doelen was bijvoorbeeld het inrichten van een awardsysteem voor diversiteit. Inmiddels zijn we tot het voortschrijdend inzicht gekomen dat een beloning waardevol is, maar weinig échte meerwaarde biedt. We willen liever wegblijven van afvinklijstjes en juist focussen op cultuurverandering.’ (voorzitter adviescommissie, 2025)¹⁸

De adviescommissie werd opgericht met het doel om bij te dragen aan het behalen van de vijf doelstellingen van het nationaal actieplan. Met haar publicaties is dat in elk geval gebeurd voor doelstelling 1 (betere verankering van diversiteit en inclusie in bestaande instrumenten, zoals kwaliteitszorg, evaluatie en NWO-instrumente), doelstelling 2 (het uitbreiden van de monitoring naar longitudinaal monitoren op in-, door- en uitstroom van medewerkers en studenten en waar mogelijk ook monitoren op andere vlakken, zoals ervaren sociale veiligheid en inclusie) en doelstelling 4 (het ontwikkelen van een format voor institutioneel diversiteitsbeleid dat vervolgens in één lijn wordt gebracht en vindbaar wordt gemaakt. Een verdere toelichting bij de publicaties volgt in 2.3.

Doelstelling 3 (het deelnemen aan een Europees charter (CASPER) of een bestaand charter aanpassen aan de Nederlandse context) bleek in die vorm al snel achterhaald, omdat er uiteindelijk internationaal weinig animo bestond.¹⁹ Er kwam wel een EU Award for Gender Equality Champions. NWO nam, gerelateerd hieraan, het initiatief voor een programmatische onderzoeksfinanciering getiteld ‘Advancing Equity in Academia through Innovation’²⁰ (2023), waarover ook de adviescommissie werd geraadpleegd.

Wat doelstelling 5 betreft (de call voor een nationaal kenniscentrum voor diversiteit, middelen voor onderzoek en kennisdeling) adviseerde de commissie bij de mid-term evaluatie om hier niet mee door te gaan. De overweging bij dat advies was dat het belangrijker is om bestaande expertise te bundelen en vooral samenwerking te stimuleren tussen de verschillende

¹⁸ Voor het hele interview zie: [Adviescommissie voor diverse onderwijs- en onderzoeksector: “Beperk je niet tot één dimensie”, 03-07-2025.](#)

¹⁹ Voor het Europese CASPER-programma ter bevordering van gendergelijkheid in onderzoek, zie <https://cordis.europa.eu/project/id/872113>. Het leidde na afloop tot de [EU Award for Gender Equality Champions](#).

²⁰ Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek, [“Advancing Equity in Academia”](#).

kenniscentra, in plaats van een nieuw kenniscentrum op te tuigen. De adviescommissie verwees daarbij naar ‘INSPIRE’, het Europese initiatief waarbij de Nederlandse instellingen zouden kunnen aansluiten.²¹

2.3 Publicaties

In lijn met de doelstellingen 1, 2 en 4 heeft de commissie een aantal schriftelijke adviezen uitgebracht.

1 Handreiking voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan

Om in aanmerking te komen voor financiering vanuit het onderzoeks- en innovatieprogramma Horizon Europe moet elke overheidsinstantie, onderzoeks- of onderwijsinstelling sinds 2022 beschikken over een institutioneel gendergelijkheidsplan. De *Handreiking voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan* van de adviescommissie²² biedt praktische informatie, aanknopingspunten, voorbeelden en best practices, met inachtneming van de eisen en aanbevelingen van de Europese Commissie. Aangezien het formuleren van een gendergelijkheidsplan een opstap kan zijn naar breder diversiteitsbeleid, biedt de handreiking ook daarvoor aanknopingspunten en inspiratie. In aanvulling op de eisen en aanbevelingen van de Europese Commissie benadrukt de adviescommissie in de handreiking dan ook het belang van een intersectionele aanpak bij het opstellen van een gendergelijkheidsplan. Gender is immers altijd gekoppeld aan andere sociale categorieën, zoals etniciteit, functiebeperking, leeftijd, seksuele gerichtheid en sociale klasse. Op de website van de adviescommissie stelde de commissie een overzicht beschikbaar van gendergelijkheidsplannen van onderwijs- en onderzoeksinstituten.²³ De handreiking en het overzicht van gendergelijkheidsplannen sloot aan bij de eerste en tweede doelstelling van het nationaal actieplan.

2 Advies en aanbevelingen naar aanleiding van het adviesrapport

Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap – Van papier naar praktijk

De analyses en aanbevelingen van de door KNAW geëntameerde gids *Sociale Veiligheid in de Nederlandse Wetenschap – Van Papier naar Praktijk* werden door de adviescommissie

²¹ Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek (2024). Reactie midterm-evaluatie NAP diversiteit en inclusie hoger onderwijs en onderzoek. Inspire: <https://www.inspirequality.eu/>.

²² Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek (2021). *Handreiking voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan*.

²³ “Overzicht van gendergelijkheidsplannen”, Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek, <https://www.dihoo.nl/onderwerpen/g/gendergelijkheidsplan/overzicht-gendergelijkheidsplannen>.

ondersteund.²⁴ Dat rapport laat goed zien dat sociale veiligheid nauw verband houdt met een hiërarchische organisatiestructuur, machtsverschillen en afhankelijkheden. Om zowel het ministerie van OCW als de partners aan te moedigen daadwerkelijk in beweging te komen, wees de adviescommissie op de kwetsbare positie van gemarginaliseerde en ondervertegenwoordigde groepen en adviseerde ze om te werken aan een vlakkere organisatie. Ook formuleerde de adviescommissie naar aanleiding van het KNAW-rapport eigen aanvullend advies en aanbevelingen. Net als in de *Handreiking voor het opstellen van een gendergelijksheidsplan* pleitte de adviescommissie opnieuw voor een ‘integrale en intersectionele aanpak van diversiteit, inclusie en sociale veiligheid door de hele keten.’²⁵ Dit sloot ook aan bij het bestuurlijk akkoord van de minister van OCW met de bij UNL aangesloten universiteiten en bij VH aangesloten hogescholen.²⁶ Ook deze publicatie heeft betrekking op de eerste en tweede doelstelling van het nationaal actieplan.

3 Vervlochten draden: een integrale en inclusieve aanpak van beleid

Vanuit haar centrale positie en het contact met de sector²⁷ signaleerde de adviescommissie dat er weliswaar talrijke inspanningen werden geleverd ter bevordering van diversiteit en inclusie, maar dat er te weinig uitwisseling en samenwerking plaatsvond. Een ‘verkokerde aanpak’ kan het bereiken van gezamenlijke doelen in de weg staan en kan er zelfs toe leiden dat verschillende thema’s met elkaar concurreren als het gaat om aandacht, middelen en menskracht. 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 gerichtheid of genderidentiteit, grensoverschrijdend gedrag en een (te) hoge werkdruk. In de notitie *Vervlochten draden* heeft de adviescommissie het ministerie van OCW aangespoord het voortouw te nemen ‘om ervoor te zorgen dat 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.’²⁸

24 Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (2022). Sociale veiligheid in de Nederlandse Wetenschap – Van papier naar praktijk.

25 Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek (2022). Adviezen en aanbevelingen naar aanleiding van het adviesrapport Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap – Van papier naar praktijk.

26 Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2022). Bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap.

27 Zie voetnoot 3.

28 Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek (2024). Vervlochten draden: een integrale en inclusieve aanpak van beleid.

‘De moeilijkste, maar meest noodzakelijke verandering is de overgang van losse initiatieven naar een structurele en geïntegreerde aanpak van diversiteit en inclusie in hoger onderwijs en onderzoek.’ (respondent enquête, 2026)

In vertaling (*Intertwined strands*) is de notitie door de adviescommissie ook ingediend als bijdrage in de discussie over de European Research Era, het meerjarenbeleid ter bevordering van het vrije verkeer van kennis in de Research & Innovation-systemen van de Europese Commissie.²⁹ De adviescommissie heeft hiermee naar voren willen brengen dat een integrale aanpak van de bevordering van diversiteit en inclusie ook in Europees beleid een uitgangspunt dient te zijn. Dit initiatief van de adviescommissie sluit aan bij de derde en vierde doelstelling van het nationaal actieplan.

4 Handreiking AVG en equality data in het hoger onderwijs en onderzoek

De tweede doelstelling van het nationaal actieplan, namelijk het uitbreiden van monitoring, was van meet af aan niet alleen prioriteit, maar ook onderwerp van discussie. In paragraaf 1.2 noemden we al de Kamervragen, het verzoek van de minister aan het Rathenau Instituut en de discussie over de Barometer Culturele Diversiteit. Het leidde tot gesprekken, zoals met De Jonge Akademie over hun verkenning en internationale vergelijking met betrekking tot het verzamelen van wat zij noemen ‘antidiscriminatie data’ aan universiteiten,³⁰ en een gevraagd advies aan het ministerie van OCW (2024) over welke data nodig zijn en uitgevraagd kunnen worden over achtergronden van staf en studenten om ontwikkelingen op het gebied van diversiteit en inclusie te kunnen monitoren. In die context nam de adviescommissie ook zelf het initiatief tot het opstellen van een handreiking over hoe diversiteitsgegevens (equality data) kunnen worden opgevraagd bij staf en studenten met inachtneming van alle regels die de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) stelt (2026). Een veelgehoord argument tegen het uitvragen van diversiteitsgegevens luidt immers dat de AVG het verzamelen daarvan niet toestaat. Om instellingen concreet op weg te helpen monitoring wel in te zetten als instrument om ontwikkelingen ten aanzien van diversiteit en inclusie in kaart te brengen, heeft

²⁹ Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek (2024). Advies voor de European Research Area. De bijdrage vanuit de commissie aan de Gender Summit in Ottawa, 2024, bouwde hier eveneens op voort.

³⁰ De Jonge Akademie (2022). Een verkenning van visies van staf en studenten van kleur op antidiscriminatie data.

de adviescommissie een werkgroep³¹ opdracht gegeven tot het opstellen van de *Handreiking AVG en equality data in het hoger onderwijs en onderzoek*.³² De handreiking bevat concrete verwijzingen naar wet- en regelgeving, en voorbeelden van manieren waarop universiteiten met enquêtes vragen kunnen stellen aan staf en studenten. De handreiking geeft mede invulling aan de tweede en vierde doelstelling van het nationaal actieplan.

5 Inclusie als kern en keten - Een position paper over inclusief curriculum, inclusieve leer- en werkomgevingen en onderwijskwaliteit in het hoger onderwijs

Mede dankzij bijdragen van studentleden heeft de adviescommissie ook steeds aandacht gehad voor een inclusief curriculum. In het position paper *Inclusie als kern en keten*³³ heeft de commissie hierop haar visie geformuleerd. Hiervoor heeft zij zich gebaseerd op ervaringen van haar leden, een ‘pilot-discussie’ met studenten en medewerkers en een uitwisseling met de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) over de vraag in hoeverre en op welke manier beleid en praktijk met betrekking tot diversiteit en inclusie een rol (kunnen) spelen in de kwaliteitsbeoordelingen van opleidingen. De term ‘kern’ in de titel verwijst naar de notie dat inclusie een wezenlijk onderdeel is van onderwijskwaliteit: inclusief onderwijs stelt studenten in staat om deel te nemen, zich te ontwikkelen, zich te herkennen in het curriculum, zich veilig te voelen in de leeromgeving en vrij om invloed uit te oefenen op de onderwijspraktijk. ‘Keten’ verwijst ernaar dat duurzame verankering van inclusie alleen mogelijk is als verschillende schakels verbonden zijn. Inclusie raakt aan inhoud, toegang, participatie, erkenning, doorstroom en positie. Ook dit position paper geeft mede invulling aan de tweede en vierde doelstelling van het nationaal actieplan.

‘Het is belangrijk om studenten aan tafel te krijgen. Praat niet over studenten, maar mét studenten.’ (studentlid, 2025)

31 De werkgroep, onder voorzitterschap van Marlon Domingus (Erasmus Universiteit Rotterdam), bestond uit: Aya Ezawa (Universiteit Leiden), Jule van den Berg (Erasmus Universiteit Rotterdam), Helen Tibboel (Erasmus Universiteit Rotterdam), Nellie Konijnendijk (Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen, Landelijk overleg Diversity Officers), Jan van den Berg (Hogeschool van Amsterdam), Floor May-Smit (NHL Stenden), Dick Houtzager (Bureau Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme), Onur Şahin (Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme), Danique Knibbeler (NautaDutilh) en afgevaardigde leden van de Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek.

32 Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek (2026). [*Handreiking AVG en equality data*](#).

33 Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek (2026). [*Inclusie als kern en keten*](#).

2.4 Samenwerken en netwerken

Bovengenoemde vijf adviezen tonen de reikwijdte van het werk van de adviescommissie en de verbindingen die zij getracht heeft te leggen met andere stakeholders. Met de *Handreiking voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan* reageerde de adviescommissie op Europees beleid en adviseerde daar verdieping bij aan te brengen, uitgaande van een breed, intersectioneel begrip van diversiteit en inclusie. Het advies over sociale veiligheid in de wetenschap beoogde de uitvoering van het KNAW-rapport aan te jagen, waarbij de adviescommissie ook hier intersectionaliteit nadrukkelijk agendeerde. Met het advies *Vervlochten draden* reflecteerde de commissie op de ervaringen met verbreding, verdieping en versnippering van beleidsinspanningen over verschillende ministeries bij de overheid en de instellingen van hoger onderwijs en onderzoek. De *Handreiking AVG en equality data in het hoger onderwijs en onderzoek* beoogt in lijn met het mandaat van de commissie zelf en in samenhang met een verkenning door de Jonge Akademie een impasse te doorbreken ten aanzien van monitoring waar het ministerie en het veld mee worstelen. Het position paper *Inclusie als kern en keten* is vanuit de commissie, en mede ingegeven door gesprekken met LanDO, een aanmoediging om voorbij de bestaande programma's en institutionele grenzen te kijken op basis van ketenverantwoordelijkheid.

Niet alle onderwerpen waarover de commissie sprak leidden tot een advies, handreiking of position paper. In 2024 besprak de adviescommissie bijvoorbeeld op initiatief van een werkgroep uit de commissie een interne notitie naar aanleiding van moties in de Tweede Kamer over een plan om hogescholen en universiteiten mantelzorgvriendelijker te maken voor studenten.³⁴ De adviescommissie besloot medewerking te geven aan een ongevraagd schriftelijk advies aan OCW, opgesteld door MantelzorgNL en ECIO, waarin gepleit wordt voor het verankeren van de rechten van studerende mantelzorgers in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.³⁵ Ook boog een werkgroep van de commissie zich in 2024 over de bredere vraag van neutraliteit, professionaliteit, en 'securitization', naar aanleiding van de wijze waarop universiteiten en hogescholen spraken en beleid maakten inzake de ontwikkelingen na de aanval van Hamas op 7 oktober 2023 in Israël en de daaropvolgende escalatie van geweld in de Palestijnse gebieden. De ontstane spanningen

34 Het gaat vaak om eerste generatiestudenten, die kansenongelijkheid ervaren vanwege sociale uitsluiting, onvoldoende flexibiliteit en financiële kwetsbaarheid. Hun verantwoordelijkheden en uitdagingen worden vaak niet begrepen en ondersteund door onderwijsinstellingen en medestudenten, wat hun isolatie versterkt en bijdraagt aan een hoog risico op studieoverstapen en -uitval. Ook: Pieter Vanreybrouck & Freya Ponteur (2023). Naar een mantelzorgbeleid in het hoger onderwijs België.

35 Korthedshalve verwijzen we hier naar [deze recente post](#) van MantelzorgNL.

hadden een negatieve invloed op een studie- en werkomgeving waarin diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid worden nagestreefd. In feite worstelen de instellingen nog steeds met deze problematiek. In 2025, tenslotte, besprak de adviescommissie in overleg met het PNN kwetsbaarheden in de rechtspositie van promovendi en postdocs, werkzaam op onderzoeksfinanciering, in het geval van bijzonder verlof en langdurige ziekte. Ook deze CAO-gerelateerde kwestie, die nauw samenhangt met de wijze waarop onderzoek wordt gefinancierd, speelt nog steeds.

Deze discussies en stukken zijn tot stand gekomen op basis van partnerbijeenkomsten, contacten met LanDO, De Jonge Akademie, LNVH en vele andere stakeholders, op basis van bijeenkomsten op locatie, deelname van commissieleden aan verschillende bijeenkomsten, zoals Town Hall sessies, landelijke bijeenkomsten van de NCDR en netwerkbijeenkomsten. Drie keer (in 2022, 2023 en 2025) organiseerde de commissie een partnerbijeenkomst om de voortgang van het nationaal actieplan te bespreken.³⁶ Een enkele keer riep de commissie een pilot-groep bijeen, zoals over inclusief curriculum, of nodigde ze voor de partners een gastspreker uit. Een voorbeeld van dat laatste is de discussie met socioloog Frank Dobbin in 2025 over de vraag wat wel en wat niet werkt als het gaat om diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (meer hierover in 3.2).³⁷ Ook vertegenwoordigden commissieleden de adviescommissie een enkele keer op een internationaal forum, zoals tijdens de bijeenkomst van de European University Association in 2023 ‘Towards an inclusive EHEA’, en de Gender Summit 2024 in november 2024 in Ottawa, Canada (zie ook 2.3 ‘Vervlochten draden’). Met elkaar laten de commissieverslagen, de publicaties en de aanwezigheid van commissieleden op de bijeenkomsten van anderen de rol-opvatting zien van de leden, gericht op agenderen, aanjagen en verbinden.

2.5 Adviseren aan en informeren van het ministerie van OCW

‘Ik wil graag bereiken dat de commissie uit eigen kracht en ongevraagd adviezen geeft aan OCW, inspelend op actuele belangrijke ontwikkelingen in het hoger onderwijs en onderzoek. Dus ook soms behoorlijk ad hoc, om een echte speler te zijn in actuele debatten hierover. Naast meer langlopende projecten.’ (commissielid, 2022)

³⁶ Zie bijvoorbeeld: [Terugblik partnerbijeenkomst Nationaal Actieplan Diversiteit & Inclusie Hoger Onderwijs en Onderzoek](#).

³⁷ Frank Dobbin is hoogleraar sociologie aan Harvard University die bekendstaat om zijn onderzoek naar de effectiviteit van diversiteitsbeleid binnen bedrijven en universiteiten in de VS; hij was in 2024-2025 NIAS-KNAW fellow. Zie: [Terugblik even diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie](#).

In gesprekken met het ministerie van OCW en in reactie op vragen van de (Onderwijscommissie van de) Tweede Kamer heeft de adviescommissie in overeenstemming met haar doel en taak over de afgelopen zes jaar zo goed mogelijk willen bijdragen aan de onderbouwing van het debat en beleid over diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid in het hoger onderwijs en onderzoek. Het eerste onderwerp dat aan de orde kwam betrof, zoals hierboven genoemd, de discussie in 2020-2021 rond de lancering van het nationaal actieplan en het instellen van de adviescommissie zelf (zie 1.2). Ook kreeg de minister vragen in 2023 naar aanleiding van het NWO-initiatief Advancing Equity in Academia (zie 2.2). De adviescommissie heeft het belang van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid kunnen inbrengen in de voorbereidingen van het Bestuursakkoord dat de minister in 2022 met VH en UNL sloot. Commissieleden waren betrokken bij de discussie op het ministerie over stagediscriminatie en over de discriminatie bij DUO inzake het studiefinancierings-fraudeonderzoek van die organisatie.

De adviescommissie heeft, tenslotte, een reactie geschreven op de midterm-evaluatie van het nationaal actieplan en de op grond daarvan voorgestelde verbetering in de organisatie van de aansturing van het beleid rondom het nationaal actieplan. Bij het werk aan dit eindverslag is de eindevaluatie van het nationaal actieplan dat in 2025 ‘afliep’ nog niet beschikbaar. De adviescommissie kan daarop niet meer reageren. Dat spijt ons. Het is zoals een van de respondenten op de enquête voor dit eindverslag opmerkte: ‘Er is een beweging ingezet, maar ik maak mij zorgen over hoe die beweging voortgezet wordt als het programma eindigt. Gaan de instellingen het echt zelf oppakken?’ Op de visie van de adviescommissie hierop gaan we in de volgende sectie verder in.

3 Balans: diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek

3.1 Gesprekken in de commissie - terugblik

‘Ik heb het niet helemaal scherp met de doelen die we onszelf hebben gesteld. Ik zou het fijn vinden om dat met elkaar te bespreken. Ik vind dat we in elk geval moeten streven naar het bereiken van die doelen en als we die niet bereiken, wat dan een mogelijke alternatieve route wordt.’ (commissielid, 2022)

In 2021, het tweede jaar dat de adviescommissie bestond, werd op de agenda tijd gemaakt voor een pas op de plaats. De commissie werkte vanuit het doel en de taak die de minister haar had toegekend bij het instellingsbesluit: bijdragen aan de bevordering van diversiteit en inclusie in hoger onderwijs en onderzoek, en ondersteunen van de vijf doelen uit het nationaal actieplan. Door het ritme van de wisselende zittingstermijnen van de commissieleden had de commissie steeds genoeg tijd om zowel een gedeelde expertise op te bouwen als geregeld nieuwe inbreng te krijgen vanuit nieuwe gezichtspunten. De agenda's van de vergaderingen in de periode van 2020 tot en met 2026 laten de belangrijkste onderwerpen zien die de revue zijn gepasseerd en de wijze waarop de commissie heeft geprobeerd om, als inderdaad bepaalde doelen uit het zicht raakten, ‘mogelijke alternatieve routes’ te zoeken, zoals een van de leden het stelde.

In de loop der tijd heeft de commissie zich niet alleen inhoudelijk verder ontwikkeld, maar zich ook strategisch en organisatorisch steeds nadrukkelijker gepositioneerd binnen het bredere speelveld van diversiteit, inclusie en sociale veiligheid in het onderwijs en onderzoek. Van de aanvankelijk voornamelijk beleidsmatige discussies verschoof het gesprek naar een sterkere focus op praktische toepasbaarheid en implementatie, oftewel de vraag hoe beleid daadwerkelijk in de praktijk kan worden uitgevoerd en geborgd. De focus op praktische toepasbaarheid en implementatie kwam naar voren in de aandacht voor handreikingen, implementatiestrategieën, communicatieplannen, governance-structuren, monitoring, interactieve documenten en de website. Vooral op thema's zoals het bijeenbrengen van diversiteitsgegevens die monitoring mogelijk maken, stagediscriminatie, inclusief curriculum, sociale veiligheid en fysieke toegankelijkheid heeft de commissie een brug willen slaan tussen beleidsontwikkeling en uitvoeringspraktijk.

Tijdens de partnerbijeenkomst van 2025 stelde de directeur van ECHO, Mary Tupan-Wenno: 'Wat er nodig is, is dat mensen zich erin herkennen. De samenleving is zo divers en hoe krijg je dan iedereen aan boord? We moeten strategisch nadenken over hoe we de verbinding kunnen maken en realistisch zijn over wat wel en niet mogelijk is.' Geregeld kwam in discussies het thema discriminatie naar voren. Discriminatie is als het ware het 'negatief' van positieve termen als (h)erkennen, diversiteit, inclusie. Het gesprek hierover, en het ontwikkelen van beleidsaanbevelingen om discriminatie tegen te gaan, begint bij het durven benoemen, zoals gebeurde in gesprekken over stagediscriminatie, discriminerende algoritmes bij DUO's studiefinancieringsbeleid, discriminatie in de vorm van op de persoon gericht grensoverschrijdend gedrag, validisme en racisme.

'De commissie moet zoeken naar manieren om het onderwijsveld te adviseren en inspireren om inzicht te hebben in de impact van discriminatie in verschillende verschijningsvormen...'. (commissielid, 2022)

Een ander thema betrof vrijheid van onderwijs en onderzoek. Commissieleden zagen hoe polarisatie binnen de instellingen van het hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs, met name rond thema's als wantrouwen in wetenschap, 'woke wetenschap', 'activistische wetenschappers', boycot-bewegingen en druk op financiële middelen zich ook kon keren tegen diversiteitsbeleid. In het verlengde hiervan besprak de commissie ook de ervaringen van diversity officers en andere professionals op dit gebied binnen hun instelling. De functie legt een zware verantwoordelijkheid op individuele medewerkers die bij tijd en wijle tegen de stroom in moeten roeien en niet altijd rugdekking krijgen. De commissie zag veel mensen uitvallen of na korte tijd van baan veranderen. Gerelateerd aan dit thema sprak de commissie over de terminologie van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid in relatie tot het begrip (en groeiend beleidsterrein) van sociale veiligheid. Marieke van den Brink en Ea Høg Utoft presenteerden hierover in oktober 2025 een beeld aan de commissie op basis van de eerste bevindingen uit hun onderzoek *Social safety in Dutch higher education - And exploration of its 'discursive politics' and (dis?)organization*.³⁸

De adviescommissie ziet dat politiek het draagvlak sterk is gegroeid om diversiteitsbeleid te scharen onder de noemer van sociale veiligheid (met daaraan gekoppeld de notie van

38 Onderzoeksproject *Exploring 'social safety' discourses and practice* (Radboud Universiteit Nijmegen). Zie ook: Zakia Essanhaji en Marieke van den Brink (2021). [Naar het inclusiever \(her\) maken van het hoger onderwijs: een review naar ongelijkheidspraktijken](#); Ea Høg Utoft en Marieke van den Brink (2026). [The New\(est\) Kid on the Block: The Discursive Politics of Social Safety at Dutch Universities](#).

het tegengaan van grensoverschrijdend gedrag). Het probleem met een onderschikking in plaats van nevenschikking of zelfs overkoepeling is dat de perceptie van een sociaal onveilige omgeving ingegeven kan zijn door enerzijds discriminatoire gevoelens van verzet tegen een toenemende diversiteit en anderzijds door vrees om het begrip diversiteit überhaupt te noemen. De commissie was aan de ene kant pragmatisch: zolang diversiteitsbeleid en sociale veiligheidsbeleid elkaar voeden in het ruimte maken voor inclusie, gelijkwaardigheid en rechtvaardigheid, dan kan het verstandig zijn om onder de paraplu van sociale veiligheid te werken. Maar de commissie was en is beducht voor afschaling van diversiteitsbeleid en voor het verhogen van drempels om met name discriminatie en racisme expliciet te benoemen. Een laatste terugkerend thema betreft categorisering en zelfidentificatie. Besproken werden voorbeelden uit het buitenland, waar een Diversity Minimal Item Set (DiMIS) is ontwikkeld, als hulpmiddel bij het in enquêtes opvragen van de wijze waarop deelnemers zichzelf zouden willen omschrijven.³⁹ Uitgaande van intersectionaliteit kunnen zij meerdere begrippen aanvinken, maar ook zelf een of meer begrippen aandragen. Vertaling van DiMIS naar de Nederlandse context en in Nederland gangbare begrippen (in antwoord op de vraag hierover van het ministerie) vond onder meer haar weerslag in de *Handreiking AVG en equality data* van de adviescommissie.

3.2 Ervaringen bij de partners en binnen de instellingen

Tussen 2020 en 2026 hebben de hbo- en wo-instellingen en de andere partners van het nationaal actieplan op verschillende manieren allemaal wel te maken gehad met ontwikkelingen op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Het is een onderwerp van wetenschappelijk onderzoek, van praktijkervaring en een beleidsterrein waarop professionals in onderwijs en onderzoek of ondersteunende functies, besturen, en studenten zich bewegen. Omdat de effectiviteit van het beleid tot nu niet wordt gemeten, kunnen we alleen afgaan op perceptie in medewerkerstevredenheidsonderzoeken, de Nationale Studenten Enquête en andere monitoringsinstrumenten, zoals van LNVH en PNN⁴⁰ en op beleidsinitiatieven bij bijvoorbeeld KNAW en NWO.

Kritische wetenschappelijke reflectie op de praktijk van inclusiebeleid in hoger onderwijs en onderzoek was geregeld onderwerp van bespreking in de adviescommissie. Genoemd is al de discussie over de uitkomsten van onderzoek in de Verenigde Staten tijdens de bijeenkomst

³⁹ Gültzow e.a. (2026). The Dutch version of the Diversity Minimal Item Set (DiMIS-NL). OSF.

⁴⁰ LNVH presenteert jaarlijks de Monitor vrouwelijke hoogleraren. PNN publiceert onder meer de Monitor Arbeidsvoorwaarden en de Monitor Beurspromovendi. Op de PNN-website is een overzicht van publicaties beschikbaar.

met NIAS-fellow Frank Dobbin, waarvoor met een opkomst van ongeveer veertig mensen en levendige discussies veel interesse bestond bij de instellingen. De discussie ging over Dobbins langlopende onderzoek (twee decennia) bij zeshonderd universiteiten, dat uitwees dat in de context van de Verenigde Staten beleidskeuzes, zoals het verplicht stellen van active bystander training, averechts werkten, terwijl financiële prikkels of andere ‘awards’ juist positief effect hadden. De vraag was of dit net zo zou zijn in het hoger onderwijs en onderzoek in Nederland.⁴¹

De balans opmakend van zes jaar adviescommissie constateren we dat de commissie op de grote thema's van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op veel verschillende manieren informatie bijeen heeft gebracht en heeft overgedragen aan het ministerie en de partners over ontwikkelingen in de wetenschap, de politiek en het management van de instellingen. Wel maakt de adviescommissie zich zorgen over de doorwerking van aanwezige politieke scepsis ten aanzien van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Zorgen zijn er over de druk die diversiteitscollega's ervaren. Zorgen zijn er ook over de ervaring met (institutionele en/of algoritmische) uitsluiting van studenten, waaronder het hardnekkige probleem van stagediscriminatie.⁴² De adviescommissie ziet ook hoe moeilijk het blijkt om op instellingsniveau in samenhang effectief beleid te ontwikkelen op het gebied van sociale veiligheid, diversiteit en inclusie, en om daarbij ook verschillende vormen van racisme of ervaren etnisch-religieuze intolerantie te blijven zien. De doorwerking van de huidige geopolitieke ontwikkelingen en conflicten binnen de instellingen maakt expliciet beleid ten aanzien van diversiteit en inclusie een noodzaak voor een evenwichtig onderwijs- en onderzoeksklimaat. In een ietwat ander register geldt dat ook met betrekking tot de bezuinigingen die op veel plekken in het hoger onderwijs en onderzoek aan de orde zijn.

Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid hebben een plek gekregen op de beleidsagenda van de partners bij het nationaal actieplan. Er lijkt ook op die agenda nog steeds voldoende draagvlak te zijn voor de uitgebrachte adviezen. Dat is positief. Maar de adviescommissie kan er vanuit haar adviserende taak niet omheen te constateren dat die agenda onder druk staat, dat professionals op het beleidsterrein van diversiteit en inclusie soms tegen hun eigen grenzen aanlopen en dat het voor de partners niet eenvoudig is om gezamenlijk op te blijven trekken. Voor een vervolg op het nationaal actieplan, dat bij het afronden van dit eindrapport nog in ontwikkeling is, geeft de adviescommissie hierna nog enkele overwegingen mee.

⁴¹ Frank Dobbin. Getting to Diversity: What Works and What Doesn't. Zie ook: Sara Ahmed (2012). On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life.

⁴² Zie bijvoorbeeld het onderzoek van het Kennisplatform Inclusief Samenleven (2025), Stagediscriminatie in het wetenschappelijk onderwijs.

4 Overwegingen voor het vervolg

Hierboven namen we al verschillende citaten op uit de korte enquête die de adviescommissie in de zomer van 2026 heeft uitgezet onder huidige en oud-leden van de adviescommissie, vertegenwoordigers van de partners en andere stakeholders. In vier open vragen is hen gevraagd naar de belangrijkste bijdragen van de adviescommissie, hun kijk op de huidige situatie met betrekking tot divers en inclusief hoger onderwijs en onderzoek, welke veranderingen nog nodig zijn en aanbevelingen voor het ministerie van OCW.⁴³ De reflectie op het werk van de adviescommissie is in de voorgaande hoofdstukken verwerkt.

Vrijwel alle deelnemers gaven aan zich zorgen te maken over de continuïteit van beleid en actie op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid, nu het nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek 2020-2025 is afgelopen en de termijn van de adviescommissie ten einde komt. Respondenten vrezen stilstand of zelfs achteruitgang. Deze zorgen worden ingegeven door een geconstateerd gebrek aan intrinsieke motivatie en urgentie binnen de instellingen, het veranderende politieke klimaat waarin minder waarde wordt gehecht aan de bevordering van diversiteit en inclusie, het gebrek aan eigenaarschap van dit beleidsterrein en de impact van bezuinigingen op diversity offices. De belangrijkste boodschap die steeds terugkwam in de antwoorden was: het is nog niet klaar en er moet nog veel gebeuren.

‘Er zijn zaadjes geplant en her en der ontkiemd, maar nog niet over de hele breedte en hoogte van de wetenschap tot wasdom gekomen. Dit geldt zowel voor diversiteit als voor de aandacht voor inclusie.’ (respondent enquête, 2026)

De veranderingen die volgens de respondenten het hardst nodig zijn, gaan over structurele en duurzame inbedding van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid in organisaties en, daaraan gerelateerd, het belang van integrale cultuurverandering in plaats van losse initiatieven. Individuele leden van de gemeenschap van hoger onderwijs en onderzoek binnen het systeem hebben daarbij ook een eigen verantwoordelijkheid. De vraag is wie hier met het oog op hoger onderwijs en onderzoek voortrekker moet zijn.

‘Colleges dienen een voortrekkersrol te vervullen in het scheppen van voorwaarden. Komt het niet vanuit het CvB, dan wordt het een stuk moeilijker om blijvende verandering door te voeren.’ (respondent enquête, 2026)

43 De survey is ingevuld door negentien personen: acht (voormalige) leden van de adviescommissie, acht vertegenwoordigers van een partner en drie vertegenwoordigers van andere stakeholders.

In lijn met reacties van de respondenten wil de commissie het ministerie van OCW meegeven dat structurele aandacht, financiering en monitoring nodig zijn om werkelijk divers en inclusief hoger onderwijs en onderzoek te bewerkstelligen. Bevordering van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid moet als integraal onderdeel van kwaliteit worden gezien en behandeld in beleid. Ook het belang van samenwerking met ervaringsdeskundigen wordt daarbij genoemd. Het ministerie wordt opgeroepen om hierin leiderschap te tonen en dat ook van de bestuurders van instellingen te eisen.

‘We hebben OCW hard nodig om druk op de ketel te houden, om te zorgen dat de minimumvereisten van gelijke kansen en inclusie nageleefd worden bij de partnerorganisaties (...). Om te bewegen naar een hoger onderwijsstelsel van echt gelijke kansen, moeten juist de top van de organisaties gewezen worden op hun verantwoordelijkheden en op de hiaten die er zijn. Juist omdat deze top zelden mensen van de gemarginaliseerde groepen bevat.’ (respondent enquête, 2026)

De adviescommissie heeft de uitkomsten van de enquête onder leden, oud-leden en partners besproken in haar laatste vergadering op 17 september 2026. Ze onderschrijft de hierboven genoemde boodschappen en wil nog het volgende meegeven.

- Het bevorderen van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid is een proces dat doorlopend aandacht vraagt en zich zo verder ontwikkelt en meebeweegt met de tijd en omstandigheden van het moment. De basis van dit streven berust in aandacht voor diversiteit en inclusie in het primaire proces: in het curriculum, de organisatie van het onderzoekslandschap, en de leer- en werkomgeving van alle betrokkenen. De trend lijkt te zijn dat diversiteitsbeleid wordt ingebed in bestaande systemen en programma's. De adviescommissie ziet daarvan de rationale, maar wil ook benadrukken dat de bevordering van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid aparte, doorlopende en specialistische aandacht vraagt in kwaliteitscycli die de instellingen in staat stellen om doorlopend diversiteitsbeleid op effectiviteit te monitoren en te verbeteren. Denk bijvoorbeeld aan een stelselbrede afspraak over monitoring op basis van diversiteitsgegevens (DiMIS), aan de invoering van toetsen voor onderwijsprogramma's met een inclusief curriculum als kwaliteitscriterium, aan gendergelijkheidsbeleid dat uitgaat van intersectionaliteit, en aan het bestrijden van institutionele discriminatie en racisme die studenten en medewerkers raken en beïnvloeden in hun ontwikkeling.
- De adviescommissie is zich bewust van de heterogeniteit van de bij het nationaal actieplan betrokken instellingen en organisaties. Het vervolg op het nationaal

actieplan moet uiteraard met deze heterogeniteit rekening houden. Zaken als het uitvragen van diversiteitsdata vragen soms bestuurlijke moed en afspraken. De adviescommissie beveelt aan dat het vervolg op het nationaal actieplan aan de instellingen de kaders biedt om in dialoog met de andere betrokken organisaties op instellingsniveau concreet vorm te geven aan beleid ten aanzien van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid.

- In de afgelopen vijf jaar is een zeker fundament gelegd waar de partners op kunnen doorbouwen. De adviescommissie dringt erop aan dat de eigen publicaties daarbij een rol blijven spelen. Deze publicaties adresseren gendergelijkheid, sociale veiligheid en intersectionaliteit, AVG en diversiteitsdata, en inclusief curriculum. Daarvoor is het ook van belang dat de informatie die de adviescommissie op de website beschikbaar heeft gesteld, beschikbaar blijft.
- Ten aanzien van de bestuurlijke inbedding van een vervolg op het nationaal actieplan adviseert de commissie dat het ministerie van OCW vanuit stelselverantwoordelijkheid op een goedomschreven manier betrokken blijft, zodat duidelijk is wat er, over en weer, verwacht mag worden. Daarbij moet ook in de hogere bestuursorgaan van de instellingen en organisaties de verantwoordelijkheid voor de vormgeving en uitvoering van diversiteitsbeleid concreet worden belegd. De adviescommissie vraagt daarbij ook aandacht voor de Europese bestuurlijke dimensie hiervan. Of er een rol is weggelegd voor een adviescommissie is aan de partners, die gezamenlijk het vervolg op een nationaal actieplan formuleren.

De adviescommissie dankt de partners en alle andere betrokkenen voor de samenwerking en het opbouwende contact over de periode 2020-2026.

Bijlage

Aantal vergaderingen

De adviescommissie is in de periode oktober 2020 tot en met september 2026 dertig keer bijeengekomen voor een commissievergadering, vijf keer per jaar.

Andere bijeenkomsten

De adviescommissie organiseerde drie partnerbijeenkomsten, op 2-11-2022, 20-4-2023, 27-6-2025.

Op 9-1-2025 organiseerde de commissie een debat voor de partners met Frank Dobbin.

Op 9-2-2026 organiseerde de commissie een Focusgroep-bijeenkomst over inclusief curriculum.

Secretaris van de adviescommissie

- Coco van Beveren MA (november 2020-december 2023 en oktober 2025 - oktober 2026)
- Mala Paltoe MA (december 2023 - oktober 2026)

Leden van de adviescommissie

- prof. dr. Vinod Subramaniam, tevens voorzitter, 2020-2026
- prof. dr. Judi Mesman, 2020-2026
- dr. Susanne Täuber, 2020-2026
- prof. dr. Marieke van den Brink, 2020-2024
- dr. Fadi Hanna, 2020-2023
- prof dr. Alexander Serebrenik, 2020-2023
- prof. dr. Semiha Denktas, 2020-2022
- mr. Domenica Ghidei Biidu, 2020-2022
- Meredith Overman MSc, 2020-2022
- dr. Corrie Tijsseling, 2020-2021
- Mohamed Badaou, 2020-2021
- prof. dr. Susan Legêne, 2021-2026
- Khaled Tamimy, 2021-2023
- Milly Kock MSc, 2022-2026
- dr. Claartje Vinkenburg, 2022-2026
- Eline Pollaert MA, 2022-2024

- Ercan Büyükçifçi MSc, 2023-2026
- Isis Freitas Vale Germano MA, 2023-2026
- Naznin Musa, 2023-2024
- Assamaual Saidi Rabah, 2023-2024

- dr. Steven Arisz, 2024-2026
- Elijah Alvares BA, 2024-2026
- Akram Achahboun, 2024-2026
- Alihan Uzun BSc, 2024-2025

- Veronika Vygon BSc BA, 2025-2026



Adviescommissie
Divers en Inclusief
Hoger Onderwijs
en Onderzoek

