

Vergaderjaar 2021–2022

29 338

Wetenschapsbudget

Nr. 254

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 8 november 2021

De vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over de brief van 9 juli 2021 over voortgang nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek (Kamerstuk 29 338, nr. 250).

De vragen en opmerkingen zijn op 5 oktober 2021 aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap voorgelegd. Bij brief van 5 november 2021 zijn de vragen beantwoord.

De fungerend voorzitter van de commissie,
Tellegen

De adjunct-griffier van de commissie,
Bosnjakovic

Inhoud	blz.
I Vragen en opmerkingen uit de fracties	2
• Inbreng van de leden van de VVD-fractie	2
• Inbreng van de leden van de D66-fractie	3
• Inbreng van de leden van de PVV-fractie	5
• Inbreng van de leden van de CDA-fractie	5
• Inbreng van de leden van de GroenLinks-fractie	6
• Inbreng van de leden van de SGP-fractie	7
• Inbreng van de leden van de DENK-fractie	8
II Reactie van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap	8

I Vragen en opmerkingen uit de fracties

Inbreng van de leden van de VVD-fractie

De leden van de VVD-fractie hebben kennisgenomen van de «voortgang nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek» en hebben hierover nog enkele vragen.

De leden van de VVD-fractie lezen dat de Vereniging Hogescholen momenteel werkt aan een positiebepaling ten aanzien van het actieplan en dat deze dit najaar verwacht wordt. Is hier al meer over bekend, zo vragen de leden.

De leden van de VVD-fractie refereren aan eerder gestelde schriftelijke vragen door de VVD-fractie en antwoorden¹ naar aanleiding van «de voortgang nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek». Hierin lezen de leden dat als onderdeel van het Horizon Europe programma iedere deelnemer, zoals onderzoeksorganisaties en hoger onderwijsinstellingen, moet beschikken over een GEP² als verplicht criterium bij een onderzoeksaanvraag. Uit de antwoorden op onze schriftelijke vragen blijkt dat de Europese Commissie dit gendergelijkheidsplan niet inhoudelijk beoordeelt. Wel stelt de Europese Commissie vier verplichte gestelde elementen, als «publiek document», «budget», «data» en «trainingen». Waarop is de handreiking van de adviescommissie over het gendergelijkheidsplan dan precies gebaseerd? Welke landen binnen de Europese Unie maken ook gebruik van een handreiking van een nationale adviescommissie? Waarom kiest de adviescommissie ervoor om te spreken over een zogenaamde «intersectionele aanpak»? Wat is daar de aanleiding toe? Waarom is «een intersectionele aanpak noodzakelijk voor het stellen van een GEP», terwijl de Europese Commissie die helemaal niet vraagt, zo vragen de leden.

De leden van de VVD-fractie vragen de Minister waarom ze er niet voor heeft gekozen om de minimale eisen van de Europese Commissie voor een GEP te bundelen en deze te verspreiden onder de verschillende stakeholders. De leden vragen of de Minister de mening deelt dat het op deze wijze meteen duidelijk is aan welke eisen een GEP moet voldoen en daarbij de verduidelijking dat de Europese Commissie dit plan inhoudelijk helemaal niet beoordeelt. Tevens vragen zij of de Minister de mening deelt dat op deze wijze de stakeholders hun kostbare tijd kunnen investeren in hun onderzoeksaanvraag, in plaats van het uitvoeren van een handreiking van een adviescommissie die niet gebaseerd is op de

¹ Aangangsel Handelingen II 2020/21, nr. 3788.

² GEP: Gender Equality Plan.

minimale eisen vanuit de Europese Commissie. Daarnaast lezen de leden uit de antwoorden op de schriftelijke vragen dat er drie categorieën te onderscheiden zijn in de handreiking van de adviescommissie, namelijk verplichte elementen, aanbevelingen van de Europese Commissie en suggesties van de nationale adviescommissie. De verschillen worden «duidelijk» door middel van een asterisk of dubbele asterisk. Was het niet overzichtelijker geweest om enkel een handreiking te verspreiden met de minimale eisen, zo vragen de leden.

De leden van de VVD-fractie merken op dat de Minister in de reactie op de motie van het lid Bisschop³, die de regering verzoekt af te zien van beleidsinzet op het stimuleren van diversiteitsofficieren in het hoger onderwijs, aan geeft dat het kabinet geen rol speelt in het stimuleren van diversiteitsofficieren of vergelijkbare functies. Het is aan de instellingen zelf om te bepalen of en hoe ze deze functie vormgeven. Dit antwoord lijkt niet in lijn met de zeer actieve houding die de regering inneemt met betrekking tot het GEP. De leden vragen daarom waar de regering vindt dat haar verantwoordelijkheid ten aanzien van diversiteitsbeleid op door haar gefinancierde onderwijs- en onderzoeksinstellingen ophoudt, en waar die begint, met de stelselverantwoordelijkheid van de Minister in het achterhoofd, zo vragen de leden. Hoe verhoudt zich het nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie binnen deze stelselverantwoordelijkheid? Ook achten de leden het wenselijk dat de Kamer inzicht heeft in de besteding van gemeenschapsgeld aan diversiteitsbeleid in het hoger onderwijs, zij vragen daarom dat zoveel mogelijk inzichtelijk te maken.

De leden van de VVD-fractie merken op dat in reactie op de motie van het lid Rog c.s.⁴ die de regering verzoekt om diversiteit van de onderzoeksgroep niet mee te laten wegen als kwaliteitsaspect bij de beoordeling van onderzoeksvoorstellen, uitgezonderd programma's die expliciet gericht zijn op specifieke doelgroepen, de regering antwoordt dat dit aan de NWO⁵ is. De leden vragen waar de regering vindt dat haar verantwoordelijkheid ten aanzien van diversiteitsbeleid door het onder haar verantwoordelijkheid vallende NWO ophoudt, en waar die begint, met de stelselverantwoordelijkheid van de Minister in het achterhoofd.

Tot slot vragen de leden van de VVD-fractie of de Minister de mening deelt dat kwaliteit voorop moet staan bij het toewijzen van onderzoeksbudgetten en dat het goed is om talentvolle vrouwen, net als talentvolle mannen, te ondersteunen en aan te moedigen om succesvolle onderzoeksaanvragen in te dienen binnen de Europese innovatie- en onderzoeksprogramma's. Zo ja, op welke manier ondersteunt de Minister aanvragers bij het doen van onderzoeksaanvragen die gebaseerd zijn op kwalitatief goed onderzoek of innovatie en niet op de manier waarop een aanvrager bezig is met «intersectionaliteit»? Kan de Minister hier een aantal expliciete voorbeelden van geven, zo vragen de leden.

Inbreng van de leden van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de brief inzake de voortgang van het nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek. Diversiteit en inclusie zijn in het onderwijs en onderzoek essentieel om elk talent tot diens recht te laten komen en kennisontwikkeling te verbreden en te versnellen. Deze leden wensen de Minister enkele vragen te stellen.

³ Kamerstuk 29 338, nr. 233.

⁴ Kamerstuk 29 338, nr. 235.

⁵ NWO: Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek.

Voortgang van de uitvoering van het actieplan en vervolgstappen

De leden van de D66-fractie vragen de Minister te verhelderen welke organisaties bij de totstandkoming van het actieplan betrokken zijn geweest en welke organisaties het actieplan ondertekend hebben. Wat is het gevoel van de betrokken organisaties ten aanzien van de moties die waren ontraden en desalniettemin door een meerderheid in de Kamer zijn aangenomen, zo vragen zij.

De leden van de D66-fractie constateren dat de hogescholen destijds nog niet hadden aangesloten bij het actieplan. Zij gaven aan toen nog geen positie te hebben bepaald. Deze leden vragen de Minister of zij reeds bekend is met de positie van de hogescholen of wanneer deze positiebepaling verwacht wordt. Deze leden vragen voorts naar de betrokkenheid van de studentenorganisaties. In hoeverre zijn zij destijds betrokken geweest bij de totstandkoming van het actieplan? Is het ook mogelijk dat het actieplan door de ondertekening van de hogescholen en studentenorganisaties aangevuld wordt, zo vragen de leden.

Eerste ambitie gerealiseerd – handreiking gendergelijkheidsplannen

De leden van de D66-fractie verwelkomen de handreiking van de adviescommissie voor de ontwikkeling van een gendergelijkheidsplan door onderzoeksinstellingen. De plannen zijn niet alleen van belang om toegang tot de Europese onderzoeksbudgetten te houden. De plannen zijn ook nodig om elk talent te benutten. Deze leden vragen de Minister of de handreiking ook ingaat op gendergerelateerde wangedrag en intimidatie, zoals het rapport «Harassment in Dutch academia» van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren uiteen heeft gezet. Tevens vragen deze leden of de handreiking ook een basis biedt voor meer publieke organisaties zoals ministeries.

Moties

De leden van de D66-fractie constateren dat de invulling, uitrol en instelling van een nationaal kenniscentrum op verzoek van de Kamer voorlopig gestaakt is. Zij vragen de Minister wat het beoogd doel van het kenniscentrum is, welke maatschappelijke partijen gevraagd zouden worden en bereid zijn om mee te denken en wat de eerste stap zou zijn om tot een nationaal kenniscentrum te komen.

De leden van de D66-fractie lezen dat in Europese programma's onder Horizon Europe standaardpraktijk is om de diversiteit van onderzoeksgroepen te betrekken in de beoordeling van onderzoeksvoorstellen. Zij vragen op welke wijze het criterium geformuleerd is en beoordeeld wordt. Tevens vragen zij of het de Minister bekend is of in andere landen bij het accreditatiestelsel of de wetenschapsfinanciering ook diversiteit als criterium wordt meegenomen.

Overig

De leden van de D66-fractie vragen de Minister naar de voortgang van het initiatief «Erkennen en waarderen». Het streven om elk talent tot bloei te laten komen, hangt immers samen met het erkennen dat wetenschappers op meer manieren maatschappelijk kunnen bijdragen dan zo impactvol publiceren in academische tijdschriften. Hoe vordert het initiatief? Tegen welke knelpunten lopen de initiatiefnemers aan en op welke wijze zou de rijksoverheid de initiatiefnemers eventueel kunnen ondersteunen, zo vragen de leden.

De leden van de D66-fractie vragen ten slotte naar uitvoering van de motie van de leden Van Meenen en Paternotte⁶ over de invoering van de ombudspersonen op de Nederlandse hogescholen en universiteiten. Een inclusieve leer- en werkomgeving komt alleen tot stand als er ook sprake is van een sociaal veilige omgeving.

Inbreng van de leden van de PVV-fractie

De leden van de PVV-fractie vragen op basis van welke wetenschappelijke inzichten en/of wetenschappelijke onderzoeken het nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie gebaseerd is.

De leden van de PVV-fractie verzoeken voorts een niet-limitatieve lijst te ontvangen van de betreffende wetenschappelijke onderzoeken.

De leden van de PVV-fractie vragen wat exact de verwevenheid binnen intersectionaliteit is van gender, sociale klasse, seksuele oriëntatie en functiebeperking.

De leden van de PVV-fractie vragen hoe het door de Minister gehanteerde assenstelsel met betrekking tot intersectionaliteit geduid moet worden binnen de kaders van rechtvaardigheid als begrip dat ten grondslag ligt aan onze rechtsstaat, ten opzichte van het begrip sociale rechtvaardigheid zoals dat gehanteerd wordt binnen de kritische rassentheorie en waardoor zijn de verschillen te verklaren.

Inbreng van de leden van de CDA-fractie

De leden van de CDA-fractie hebben kennisgenomen van de voortgang met betrekking tot het nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek. Zij zijn teleurgesteld dat alleen via de beantwoording van de vragen van de D66-fractie bij het schriftelijk overleg⁷ van november 2020 duidelijk moest worden dat er een verplichting komt voor instellingen om een institutionele genderplan te hebben willen ze in aanmerking komen voor financiering uit Horizon Europe in plaats van dat de Kamer hier goed over was geïnformeerd. Tevens hebben zij nog enkele vragen.

De leden van de CDA-fractie vragen of de Minister kan aangeven waarom er enkel sprake is van een intersectionele aanpak binnen de «categorie gender». Wat is de reden dat bijvoorbeeld culturele achtergrond, sociale klasse en functiebeperking niet meewegen om te werken aan diversiteit? Wat is haar inzet geweest rondom de verplichting van het gendergelijkheidsplan als verplichting voor Horizon Europe, zo vragen de leden.

De leden van de CDA-fractie vragen hoe de verplichting tot dataverzameling over geslacht of gender zoals beschreven staat in de handreiking voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan (hierna: handreiking) zich verhoudt ten opzichte van de motie van het lid Wiersma c.s.⁸ over geen cijfers over etnische achtergrond of migratieachtergrond van studenten en medewerkers bijhouden. Wat verstaat de Minister onder de verplichting tot dataverzameling over gender, er vanuit gaande dat een registratie over geslacht gaat over man/vrouw, zo vragen de leden.

⁶ Kamerstuk 29 240, nr. 114.

⁷ Kamerstukken 29 338 en 29 240, nr. 226.

⁸ Kamerstuk 29 338, nr. 230.

De leden van de CDA-fractie vragen of de Minister kan aangeven wat «voldoende middelen» voor het uitvoeren van een gendergelijkheidsplan betekent, zoals verwoord staat in de handreiking. Hoeveel procent van de begroting vindt ze zelf een goed uitgangspunt en wat zijn de vereisten hieromtrent om in aanmerking te komen voor financiering uit Horizon Europe, zo vragen de leden.

De leden van de CDA-fractie vinden dat motie van het lid Rog c.s.⁹ niet is afgedaan conform de strekking van de motie. Zij ontvangen graag inzicht op welke wijze zij wel kunnen sturen op het beleid van NWO. Tevens vragen zij wat er bedoeld wordt met de zin «NWO onderzoekt manieren waarop deze meerwaarde van diversiteit daadwerkelijk benut kan worden ten behoeve van de kwaliteit van de wetenschap». Gaat dit net zoals verplichtingen van Horizon over een intersectionele aanpak binnen de «categorie gender»? Of gaat dit over een bredere definitie waarin het bijvoorbeeld ook gaat over culturele achtergrond, sociale klasse, functiebeperking of andere manieren van denken, zo vragen zij.

De leden van de CDA-fractie merken met betrekking tot de motie van de leden Rog en Van der Molen¹⁰ over het vragen naar het opleidingsniveau van de ouders op, dat zij graag vernemen welke bezwaren er zouden kunnen zijn rondom privacy als bij de inschrijving een vraag voorgelegd wordt over het opleidingsniveau van hun ouders. Tevens vernemen deze leden graag op welke termijn de Kamer hierover geïnformeerd wordt. Kunnen zij een reactie verwachten voor de begrotingsbehandeling, zo vragen de leden.

Inbreng van de leden van de GroenLinks-fractie

De leden van de GroenLinks-fractie hebben met bijzondere belangstelling kennisgenomen van de voortgang van het nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek. Deze leden constateren net als de Minister dat verschillende wetenschappelijke onderzoeken aantonen dat diversiteit en inclusie de wetenschap verrijken en de kwaliteit van onderwijs en onderzoek vergroten. Derhalve hebben voornoemde leden enkele vragen over de voortgang van het actieplan.

De leden van de GroenLinks-fractie hebben eerder vragen gesteld over het ontbreken van hogescholen en mbo's in het actieplan. Voornoemde leden lezen in de brief van de Minister dat de Vereniging Hogescholen momenteel met de hogescholen werken aan een positiebepaling ten aanzien van het actieplan. Deze leden zijn benieuwd hoe de ervaringen van studenten hierbij worden meegenomen. Kan de Minister uiteenzetting hoe studenten die op welke manier dan ook ervaring hebben met uitsluiting in dit stadium medezeggenschap hebben over de positiebepaling van de hogescholen, zo vragen de leden.

Voorts lezen de leden van de GroenLinks-fractie dat ook in het mbo gewerkt wordt aan meer diversiteit en inclusie, waarbij de Minister verwijst naar bestaande initiatieven. Op welke aanvullende manieren wordt, naar aanleiding van het actieplan, in het mbo gewerkt aan diversiteit en inclusie? Graag ontvangen deze leden een reactie.

De leden van de GroenLinks-fractie zijn positief over het besluit van de Europese Commissie om vanaf 2022 een intersectionele gendergelijkheidsplan verplicht te stellen voor financiering vanuit Horizon Europe, het kaderprogramma voor onderzoek en innovatie. Deze leden hebben

⁹ Kamerstuk 29 338, nr. 235.

¹⁰ Kamerstuk 29 338, nr. 236.

hierover enkele vragen. Monitort de Minister de voortgang van onderwijsinstellingen wat betreft het opstellen van een gendergelijkheidsplan? Ontvangt de Minister signalen van onderwijsinstellingen die voor 2022 een dergelijke gendergelijkheidsplan niet kunnen voorleggen? Zo ja, hoe kan de Minister deze instelling stimuleren om toch te voldoen aan de eisen voor financiering vanuit Horizon Europe, zo vragen de leden.

De leden van de GroenLinks-fractie lezen in de handreiking dat balans tussen werk en privéleven een van de aanbevolen aandachtspunten is die de Europese Commissie benoemt.¹¹ De leden constateren dat de werkdruk in het hoger onderwijs de afgelopen jaren fors is toegenomen en dat bijna twee derde van het hogeronderwijs personeel een hoge of zeer hoge werkdruk ervaart.¹² Is de Minister het met de leden eens dat op dit moment geen sprake is van goede balans tussen werk en privé? Zo nee, waarom niet? Is de Minister het met de leden eens dat hoger onderwijsinstellingen op dit moment onvoldoende financiële middelen hebben om te komen tot een goede balans tussen werk en privé? Zo nee, waarom niet? Kan de Minister uiteenzetten hoe zij instellingen wil stimuleren om een betere balans tussen werk en privé mogelijk te maken? Is zij hiertoe bereid de onderwijsinstellingen financieel te ondersteunen, zo vragen de leden.

De leden van de GroenLinks-fractie merken op dat het instellen van een handreiking om te voldoen aan een gendergelijkheidsplan een mooie stap is op weg naar meer gelijkheid voor Nederlandse onderzoekers. Echter, er is op veel meer vlakken ongelijkheid binnen zowel het onderwijs als de wetenschap. Is de Minister voornemens een dergelijke handreiking ook op te stellen voor andere vlakken dan gender, zo vragen de leden.

Ten slotte hebben de leden van de GroenLinks-fractie enkele vragen over diversiteit wat betreft de instroom van studenten bij opleidingen. De leden constateren dat er bijvoorbeeld weinig vrouwen een technische opleiding volgen, terwijl mannelijke studenten ondervertegenwoordigd zijn in de zorgopleidingen. Hoe kijkt de Minister hiertegen aan? Is zij voornemens om bij bepaalde studies te werken aan een meer diverse en inclusievere instroom? Zo ja, op welke manier kan zij dit doen? Hoe monitort de Minister de diversiteit onder studentenpopulatie en opleidingen op dit moment, zo vragen de leden.

Inbreng van de leden van de SGP-fractie

De leden van de SGP-fractie hebben kennisgenomen van de voortgangsbrief over diversiteit en inclusie.

De leden van de SGP-fractie lezen dat de Minister zich kan voorstellen dat ook NWO de diversiteit van de onderzoeksgroep gaat meewegen in de beoordelingscriteria. Zij verwijst daarbij naar onderzoek dat aangeeft dat ondervertegenwoordigde groepen de wetenschap kunnen verrijken. Deze leden vragen of de Minister onderkent dat dergelijke onderzoeken nog niet de conclusie rechtvaardigen dat het toepassen van beoordelingscriteria om deze groepen in positie te brengen ook positief uitpakken. Kan de Minister bevestigen dat dergelijke criteria nooit als absolute voorwaarden gaan gelden? Hoe wordt voorkomen dat onderzoeksgroepen in de knel komen omdat zij met alle goede wil op dit punt onmogelijk aan de criteria kunnen voldoen, zo vragen de leden.

¹¹ Bijlage bij Kamerstuk 29 338, nr. 250.

¹² VSNU, «ICTU werkdrukonderzoek: Medewerkers universiteiten ervaren (zeer) veel werkdruk», <https://www.vsnul.nl/2020-werkdruk-ictu.html>.

De leden van de SGP-fractie vragen een nadere toelichting op de algemene stelling dat diversiteit de kwaliteit van het onderwijs vergroot. Volgens deze leden is deze stelling veel te kort door de bocht en kan het wel degelijk zo zijn dat voldoende doordacht diversiteitsbeleid, zeker als dat op de golven van hypes meegaat, tot schade aan de kwaliteit kan leiden. Waarom mist deze kritische houding tot op heden in de beleidsstukken? Het lijkt erop alsof elke inspanning op voorhand het toejuichen waard is, ongeacht het resultaat.

Inbreng van de leden van de DENK-fractie

De leden van de DENK-fractie hebben met bijzondere belangstelling kennisgenomen van de voortgang van het nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek. Deze leden constateren dat verschillende wetenschappelijke onderzoeken aantonen dat diversiteit en inclusie de wetenschap verrijken en de kwaliteit van onderwijs en onderzoek vergroten. Derhalve hebben voornoemde leden enkele vragen over de voortgang van het actieplan.

De leden van de DENK-fractie merken op dat de Minister in de onderhavige brief verwijst naar de motie van het lid Wiersma c.s.¹³. Deze motie 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. De Minister geeft aan dat zij de registratie van individuele persoonskenmerken niet wenselijk acht. De leden vragen hoe de Minister zonder deze gegevens kansenongelijkheid en diversiteit kan bijhouden.

De leden van de DENK-fractie merken op dat de Minister, wat betreft een kenniscentrum, tevens aan gaf dat inbreng van het veld en een gedegen verkenning door de adviescommissie noodzakelijk is. De Minister gaf aan dat dit traject voorlopig nog niet zal starten omdat andere zaken binnen het actieplan prioriteit hebben. De leden vragen waarom dit kenniscentrum geen prioriteit heeft.

De leden van de DENK-fractie vragen de Minister hoe diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek zich in de afgelopen tien jaar heeft ontwikkeld.

II Reactie van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Ik dank de leden voor hun vragen over de voortgang van het nationale actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek (hierna: actieplan).

De leden van de VVD- en D66-fractie vragen naar de status van de positiebepaling van de Vereniging Hogescholen. De Vereniging Hogescholen heeft mij laten weten dat zij momenteel hun leden consulteren over de positiebepaling. De positiebepaling wordt aan het einde van dit jaar vastgesteld en door de Vereniging Hogescholen openbaar gemaakt.

De leden van de VVD-fractie vragen waar de handreiking van de adviescommissie op is gebaseerd, welke andere landen van een dergelijke handreiking gebruikmaken en waarom er gekozen is om te spreken over een intersectionele aanpak. De handreiking van de adviescommissie over het gendergelijkheidsplan is gebaseerd op de eisen en aanbevelingen van de Europese Commissie. Bijna alle nationale overheden in de EU

¹³ Kamerstuk 29 338, nr. 230.

communiceren met hun instellingen over de eisen van de Europese Commissie, maar daar worden verschillende manieren in gekozen. In bijna alle andere Noord- en West-Europese landen (op België en Nederland na) is een gendergelijkheidsplan al langere tijd verplicht door de nationale overheid.¹⁴ Zij komen dus van een ander startpunt en hebben geen handreiking nodig. Noorwegen heeft een vergelijkbare adviescommissie die via haar website informatie verstrekt over de Europese eisen, en daarbij ook verwijst naar aanvullende nationale eisen en wetgeving.¹⁵ De Nederlandse adviescommissie acht het noodzakelijk om intersectionaliteit mee te nemen omdat de groep vrouwen binnen de wetenschap divers is en daardoor op verschillende gronden met uitsluiting te maken kan krijgen. Alleen door met deze brede, intersectionele blik te kijken naar de problemen die zij ondervinden kunnen gelijke kansen worden gecreëerd voor vrouwen met verschillende achtergronden, en kunnen we hun wetenschappelijk talent optimaal benutten. Zoals ook beschreven in het nationale actieplan, zorgt een intersectionele aanpak ervoor dat overlappende vormen van ongelijkheid tegelijk worden aangepakt. Ook de Europese Commissie hecht waarde aan intersectionaliteit, zoals uiteengezet in hun strategie voor gendergelijkheid.¹⁶

Verder vragen de leden van de VVD-fractie waarom ik er niet voor heb gekozen om alleen over de minimale eisen van de Europese Commissie te communiceren. Ik heb naast de handreiking van de adviescommissie ook de eisen van de Europese Commissie onder stakeholders verspreid in een informatiebijeenkomst in mei 2021. Hierbij was een grote groep medewerkers van publieke kennisinstellingen die zich bezighouden met hr-beleid of Europese financiering aanwezig. De handreiking biedt echter veel meer informatie en verwijzingen naar bronnen, literatuur en goede voorbeelden, die door de instellingen aanvullend kunnen worden geraadpleegd bij het opstellen van een gendergelijkheidsplan. De handreiking is bedoeld ter ondersteuning en niet als wensen- of eisenlijst van het ministerie. Daarbij is rekening gehouden met het feit dat het diversiteitsbeleid van instellingen zich in verschillende stadia bevindt. Het ministerie staat in contact met de betreffende instellingen en zij geven aan dat het voor hen duidelijk is wat er door de Europese Commissie gevraagd wordt, en hoe de handreiking zich daartoe verhoudt.

De leden van de VVD-fractie vragen daarnaast waar de verantwoordelijkheid van de regering ten aanzien van diversiteitsbeleid begint en eindigt en hoe het actieplan zich hiertoe verhoudt. Daarbij vragen de leden ook naar inzicht in de besteding van gemeenschapsgeld aan diversiteitsbeleid. Ik zie vanuit stelselverantwoordelijkheid toe op optimale kwaliteit van onderwijs en onderzoek. De agenderende en faciliterende rol die het ministerie speelt ten aanzien van diversiteit en inclusie komt op twee manieren tot uiting. Ten eerste zie ik het als taak van het ministerie om te zorgen dat Nederlandse deelnemers zo goed mogelijk mee kunnen doen in Horizon Europe. Om instellingen te ondersteunen bij het opstellen van hun gendergelijkheidsplan heb ik een handreiking op laten stellen. Ten tweede heb ik samen met het veld het nationale actieplan voor meer diversiteit en inclusie opgesteld, om gelijke kansen te bevorderen en obstakels weg te nemen. Op deze manier maken we als land optimaal gebruik van het aanwezige onderzoekstalent, wat bijdraagt aan de kwaliteit van onderzoek. Instellingen bepalen zelf hoe zij hun diversiteits-

¹⁴ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1202-2021-INIT/en/pdf>.

¹⁵ <https://kifinfo.no/en/content/gender-action-plans#EU's%20criteria%20for%20gender%20equality%20plans>.

¹⁶ Strategie voor gendergelijkheid 2020–2025, p.16 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>.

beleid vormgeven en hoeveel middelen daarmee gepaard gaan. Ik heb geen inzicht in de totale omvang hiervan.

Ook vragen de leden van de VVD-fractie waar de verantwoordelijkheid ten aanzien van diversiteitsbeleid bij NWO begint en eindigt. NWO wil onderzoekers gelijke kansen bieden, zoals ook beschreven in de NWO-strategie 2019–2022 en bekrachtigd door hun ondertekening van het nationale actieplan.¹⁷ Ik kan mij vanuit mijn stelselverantwoordelijkheid volledig in die doelstelling vinden. OCW is verantwoordelijk voor het wetenschapsbeleid, NWO is verantwoordelijk voor de vraag hoe dit het beste uitgevoerd kan worden. Daarbij hoort ook dat NWO als zelfstandig bestuursorgaan afwegingen maakt over het meenemen van diversiteit in hun beoordelingsprocedures. NWO maakt bij die afwegingen gebruik van inzichten uit wetenschappelijk onderzoek en voorbeelden uit andere landen. Dit past bij de rol en expertise van NWO binnen mijn stelselverantwoordelijkheid.

Tot slot vragen de leden van de VVD-fractie of ik de mening deel dat kwaliteit voorop moet staan bij het toewijzen van onderzoeksbudgetten en op welke manier ik aanvragers ondersteun. Kwaliteit, vertaald in excellentie en impact, staat altijd voorop bij het toewijzen van onderzoeksbudgetten, zowel nationaal als in de EU, ook wanneer er wordt gekozen om intersectionaliteit binnen een voorstel of diversiteit binnen een onderzoeksgroep mee te nemen. De Rijksdienst voor Ondernemend Nederland ondersteunt onderzoekers bij het indienen van onderzoeksaanvragen in Europa. De missie van NWO is het bevorderen van wetenschappelijk onderzoek van wereldklasse met wetenschappelijke en maatschappelijke impact. De aanvraagprocedures van NWO zijn erop gericht om onderzoeksvorstellen in onderlinge competitie te beoordelen en een prioritering aan te brengen op basis van vooraf vastgestelde criteria om onderzoek van de hoogste kwaliteit te selecteren. NWO behandelt hiertoe alle aanvragen volgens een aanvraagprocedure.¹⁸ In alle stappen van het beoordelingsproces (peer review door externe referenten, beoordeling door beoordelingscommissie) geldt dat beoordelaars onafhankelijk en onbevooroordeeld dienen te zijn in de beoordeling van onderzoeksvorstellen. Hiertoe hanteert NWO de Code persoonlijke belangen,¹⁹ de Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit²⁰ en besteedt NWO in trainingen «Inclusief beoordelen» aandacht aan manieren om vooringenomenheid in beoordelingsprocedures te voorkomen.²¹ Intersectionaliteit maakt geen onderdeel uit van de beoordelingscriteria van NWO.

De leden van de D66-fractie vragen welke organisaties betrokken waren bij de totstandkoming van het actieplan, en wat hun gevoelens zijn ten aanzien van de moties die waren ontraden maar toch door de Kamer zijn aangenomen. De partijen die hebben bijgedragen aan het actieplan zijn ervan overtuigd dat diversiteit van het personeelsbestand leidt tot een hogere kwaliteit van onderwijs en onderzoek. Naast het Ministerie van OCW hebben NWO, VSNU, KNAW, het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren, het Landelijk Overleg van Diversity Officers, Expertise Centrum Diversiteitsbeleid (ECHO), Promovendi Netwerk Nederland en PostdocNL het actieplan ondertekend. Tevens zijn het Rathenau Instituut, De Jonge Akademie, de Vereniging Hogescholen, Atria, de Nederlandse UNESCO commissie, de Landelijke Studentenvakbond en het Interstedelijk Studentenoverleg betrokken geweest bij het proces.

¹⁷ <https://www.nwo.nl/nwo-strategie-2019-2022>.

¹⁸ <https://www.nwo.nl/financiering-aanvragen-hoe-werkt-dat>.

¹⁹ <https://www.nwo.nl/code-persoonlijke-belangen>.

²⁰ <https://www.nwo.nl/nederlandse-gedragscode-wetenschappelijke-integriteit>.

²¹ <https://www.nwo.nl/inclusief-beoordelen>.

Ik heb de verschillende betrokken organisaties gevraagd naar hun gevoelens ten aanzien van de ontraden moties die direct op hun organisaties betrekking hebben. De VSNU geeft aan dat de kerntaak van de Nederlandse universiteiten is om de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek tot de hoogste van de wereld te laten behoren. De VSNU onderschrijft dat een divers personeelsbestand ten goede komt aan de kwaliteit en ziet daarom geen tegenstelling tussen de inzet op diversiteit en deze kerntaak kwaliteit van onderwijs en onderzoek. Om de kwaliteit te verhogen en een inclusieve werkomgeving te bieden, zullen universiteiten hun inzet op diversiteit en inclusie daarom voortzetten.

NWO heeft een vergelijkbare missie: het bevorderen van wetenschappelijk onderzoek van wereldklasse met wetenschappelijke en maatschappelijke impact. Hiertoe beoordeelt NWO subsidieaanvragen aan de hand van vooraf vastgestelde kwaliteitscriteria en doorlopen alle aanvragen een aanvraagprocedure waarin beoordelaars onafhankelijk en onbevooroordeeld dienen te zijn in de beoordeling van onderzoeksvoorstellen. In trainingen «Inclusief beoordelen» besteedt NWO aandacht aan manieren om vooringenomenheid in beoordelingsprocedures te voorkomen. Ten aanzien van de motie van het lid Rog c.s. over diversiteit van de onderzoeksgroep niet meewegen als kwaliteitsaspect, benadrukt NWO dat diversiteit geen onderdeel is van beoordelingscriteria van onderzoeksgroepen. Wel kan de samenstelling van de onderzoeksgroep onderdeel zijn van de beoordeling van de kwaliteit van een onderzoeksgroep (inhoudelijke passendheid van het onderzoeksteam bij het beoogde onderzoek, de kwaliteit van de individuele onderzoekers, de relevantie van de in het team ressemblerende expertise voor het onderzoeksidee, en/of de toegevoegde waarde van de teamleden voor het voorgestelde onderzoek).

De KNAW onderschrijft de reactie van NWO en VSNU en geeft aan dat zij als medeopsteller en ondertekenaar achter het oorspronkelijke actieplan staan. De eerst-noodzakelijke stap om zaken als impliciete vooroordelen tegen te gaan is door het vergroten van onze kennis over de precieze omvang van de problemen. De KNAW laat weten teleurgesteld te zijn dat de Kamer de regering heeft verzocht het verzamelen van kwantitatieve informatie en het oprichten van een kenniscentrum te staken. Deze informatie is volgens hen nodig om de situatie beter in kaart te brengen en gericht actie te ondernemen. Beter inzicht zou de doeltreffendheid van beleidsmaatregelen bij instellingen ten goede kunnen komen. De KNAW is eveneens teleurgesteld over de motie af te zien van beleidsinzet op het stimuleren van diversiteitsofficieren. Juist deze vorm, op het niveau van instellingen, kan bijdragen aan een grotere bewustwording in een organisatie. De motie over het actief en expliciet toetsen en waarborgen dat inzet op diversiteit geen afbreuk doet aan de kwaliteit van onderwijs en onderzoek is gebaseerd op een veel voorkomend misverstand, waardoor diversiteit en kwaliteit ten onrechte tegenover elkaar worden gezet. Inzetten op diversiteit betekent niet dat mensen worden aangesteld vanwege identiteitskenmerken, maar dat die kenmerken niet langer hun benoeming tegenwerken.

Het Landelijk Overleg van Diversity Officers staat achter de doelstellingen van het actieplan en het belang om bewust beleid te voeren en de nodige capaciteit in te zetten om een veilige onderwijs- en leeromgeving te realiseren die iedereen in staat stelt hun talenten te ontplooiën. Het LanDO onderschrijft de gevoelens van de andere partijen, en geeft verder aan specifiek teleurgesteld te zijn door de aannames en vooronderstellingen over de functie en de activiteiten van Diversity Officers die naar voren komen in de moties. Het LanDO geeft aan dat dergelijke aannames leiden tot bejegeningen die de veiligheid en het welzijn van de medewerkers die deze functie invullen aantasten.

Voorts vragen de leden van de D66-fractie naar de betrokkenheid van studentenorganisaties, en of het mogelijk is dat het actieplan door ondertekening van studentenorganisaties en de hogescholen wordt aangevuld. Zowel het Interstedelijk Studentenoverleg als de Landelijke Studentenvakbond zijn geconsulteerd over het actieplan. Daarnaast heeft de nationale adviescommissie een jaarlijks wisselend studentlid. Ik moedig instellingen aan om studenten te betrekken bij de verdere ontwikkeling van institutioneel diversiteitsbeleid. Mochten de eerdergenoemde studentenorganisaties meerwaarde zien in ondertekening van het actieplan dan sta ik daarvoor open. Door de positiebepaling van de Vereniging Hogescholen haakt het hbo aan bij het actieplan. Zoals hierboven aangegeven verschijnt de positiebepaling dit najaar.

De leden van de D66-fractie vragen of de handreiking ook ingaat op gendergerelateerd wangedrag en intimidatie, en of de handreiking ook een basis biedt voor publieke organisaties zoals ministeries. De handreiking wordt ook gebruikt door publieke organisaties die deelnemen aan Horizon Europe. Rijkswaterstaat en het RIVM hebben bijvoorbeeld aangegeven dat de handreiking ook voor hen nuttige aanknopingspunten biedt bij het voldoen aan de Europese eisen. De handreiking gaat ook in op gendergerelateerd wangedrag en intimidatie, omdat het één van de niet-verplichte aanbevelingen van de Europese Commissie is om maatregelen te nemen tegen gendergerelateerd geweld met inbegrip van seksuele intimidatie. Met het oog op dat onderwerp heb ik in 2020 aan de KNAW gevraagd om in kaart te brengen op welke wijze de structurele en culturele factoren – die ongewenst gedrag in de hand werken – doorbroken kunnen worden. De KNAW zou het advies oorspronkelijk in december 2021 uitbrengen. Wegens aanpassing en uitbreiding van de opzet van het advies blijkt deze tijdlijn niet haalbaar en zal het advies (gefaseerd) in het voorjaar van 2022 worden uitgebracht.

Ook vragen de leden van de D66-fractie wat het doel van het beoogde kenniscentrum is, welke partijen gevraagd zouden worden en wat de eerste stap is om tot een kenniscentrum te komen. De wens om een kenniscentrum in te stellen komt voort uit goede ervaringen met een dergelijk centrum in andere Europese landen, zoals beschreven door Atria.²² Het doel van een nationaal kenniscentrum is om op een effectieve manier expertise te ontwikkelen, bundelen en delen. Er zal worden gekeken welke kennis, expertise, en instrumentarium een nationaal kenniscentrum kan ontwikkelen, om zowel bewustwording als ook de effectieve implementatie van nationaal diversiteitsbeleid te bevorderen. De eerste stap is om advies in te winnen van de nationale adviescommissie, waarbij ik hen zal vragen om verschillende opties te schetsen. Hierbij zal ook nader worden gekeken naar de landen om ons heen die een dergelijk kenniscentrum hebben. Tevens zal ik hen vragen om daarbij te kijken naar de verschillende maatschappelijke partijen die een rol kunnen spelen in dit proces.

De leden van de D66-fractie vragen op welke wijze de diversiteit van onderzoeksgroepen in Horizon Europe meegenomen wordt en of ik bekend ben met andere landen die diversiteit betrekken in het accreditatiestelsel of bij wetenschapsfinanciering. Gendergelijkheid wordt op twee manieren meegewogen in de beoordeling in alle Horizon Europe programma's.²³ Ten eerste is de integratie van de genderdimensie van de inhoud van onderzoek een verplicht onderdeel binnen het excellentiecriteria. Dat betekent dat in het kader van de kwaliteit van het voorstel, een

²² <https://atria.nl/nieuws-publicaties/internationale-voorbeelden-meer-diversiteit-in-wetenschap/>.

²³ https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_nl.

onderzoeker dient te reflecteren op hoe gender relevant is voor de inhoud van het ingediende onderzoek. Ten tweede wordt er bij onderzoeksvorstellen met dezelfde score gekeken naar de genderbalans binnen het onderzoeksteam. Bij gelijke geschiktheid wordt dan naar de factor genderdiversiteit gekeken. Verschillende andere landen hebben wettelijke kaders waar het gaat om diversiteit en inclusie in onderwijs en onderzoek, zoals bijvoorbeeld de Scandinavische landen, Ierland, Spanje en Frankrijk.²⁴ Ook is diversiteit in sommige landen direct gekoppeld aan onderzoeksfinanciering, zoals in het Verenigd Koninkrijk en Ierland.²⁵

Voorts vragen de leden van de D66-fractie naar de voortgang van het initiatief «erkennen en waarderen», welke knelpunten zich voordoen en hoe de overheid de initiatiefnemers kan ondersteunen. De kernwaarden van het initiatief «erkennen en waarderen» staan beschreven in het position paper «Ruimte voor ieders talent».²⁶ Centraal staat een verschuiving naar meer kwalitatieve criteria voor evaluatie. Erkennen en waarderen vraagt om een wezenlijke verandering van gedrag en leiderschap van wetenschappers. Het is een cultuurverandering die de VSNU, NFU, NWO, ZonMw en KNAW samen nastreven. Deze landelijke samenwerking wordt door andere landen als voorbeeld gezien, en ik ben dan ook trots op de inzet van alle betrokkenen. Binnen het landelijke programma erkennen en waarderen wordt gezamenlijk gewerkt aan deze cultuurverandering door lokale inzet samen te brengen en vragen, dilemma's en goede voorbeelden te delen. Sinds het position paper in 2019 is gepubliceerd, zijn er mooie mijlpalen bereikt. Alle universiteiten inclusief de levensbeschouwelijke universiteiten, KNAW-instituten, NWO-instituten en NWO & ZonMw hebben een eigen erkennen en waarderen-commissie die werkt aan het bespoedigen van de beoogde cultuurverandering op instellingsniveau. Verschillende universiteiten hebben het position paper «Ruimte voor ieders talent» vertaald en verder toepasbaar gemaakt voor de eigen organisatie.²⁷

Voor de cultuurverandering die we in Nederland nastreven is het belangrijk om ook internationaal erkennen en waarderen op de agenda te zetten. De partijen geven aan dat OCW hierin een belangrijke rol vervult, en dat ook op internationale podia de steun van OCW welkom is. Ik heb bijvoorbeeld erkennen en waarderen geagendeerd op bijeenkomsten van de Europese Raad voor Concurrentievermogen, met als gevolg aandacht voor erkennen en waarderen in de vernieuwing van de Europese Onderzoeksruimte (ERA). Daarnaast heb ik afgelopen jaar deelgenomen aan de grootste jaarlijkse bijeenkomst van de samenwerkende partijen op het gebied van erkennen en waarderen, het «Recognition and Rewards» festival. Ook op verschillende werkbezoeken heb ik over dit onderwerp gesproken. Tot slot heb ik met de recent ingestelde Nederlandse Hogeronderwijspremie het initiatief genomen om inspanningen op het gebied van Nederlandse hoger onderwijs(-vernieuwing) meer expliciet te waarderen.

²⁴ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1202-2021-INIT/en/pdf>.

²⁵ Idem.

²⁶ VSNU, NFU, KNAW, NWO en ZonMw, *Ruimte voor ieders talent, naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers*. Den Haag, november 2019. Dit position paper beschrijft dat voor een bloeiende wetenschap een systeem van erkennen en waarderen nodig is dat: 1) meer diverse en dynamische loopbaanpaden mogelijk maakt, 2) recht doet aan onafhankelijkheid en individuele kwaliteiten, maar ook aan teamprestaties, 3) het accent meer op kwaliteit, minder op kwantiteit legt, 4) Open Science stimuleert, en 5) academisch leiderschap stimuleert. Dat willen ze bereiken door wetenschappelijke loopbaanpaden anders vorm te geven en door onderzoek en onderzoeksvorstellen meer op kwaliteit te beoordelen. Daartoe zijn verschillende actielijnen opgezet. https://www.nwo.nl/sites/nwo/files/documents/2019-Erkennen-en-Waarderen-Position-Paper_NL.pdf.

²⁷ Zie bijvoorbeeld: <https://www.universiteitleiden.nl/binaries/content/assets/algemeen/academia-in-motion.nl.pdf> en https://www.tilburguniversity.edu/sites/default/files/styles/large_width/public/image/TiU200183_cover_2.jpg?itok=TXG3DwO4.

De samenwerkende partijen willen graag de inzet op erkennen en waarderen voortzetten en hebben mij daarin om steun gevraagd. Zij hebben een meerjarig programma opgezet om de ingezette cultuurverandering de komende jaren te bestendigen en te versterken. Dit is in lijn met mijn beleidsambitie. Ik ben hierover met hen in gesprek en ben voornemens om dit plan financieel te steunen.

Tot slot vragen de leden van de D66-fractie naar de uitvoering van de motie Van Meenen en Paternotte over de invoering van ombudspersonen. Op 17 december 2020 heb ik uw Kamer het landelijk kader voor de invoering van de universitaire ombudsfunctie gestuurd.²⁸ Op deze manier heb ik invulling gegeven aan de motie.

De leden van de PVV-fractie vragen op welke wetenschappelijke onderzoeken het actieplan gebaseerd is. Het ministerie heeft in voorbereiding op het actieplan een ex-ante studie laten uitvoeren door Atria, het kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis.²⁹ In het onderzoeksrapport is de gehanteerde literatuurlijst te vinden.

Verder vragen de leden van de PVV-fractie wat exact de verwevenheid binnen intersectionaliteit is van gender, sociale klasse, seksuele oriëntatie en functiebeperking. De wijze waarop gender, sociale klasse, seksuele oriëntatie en functiebeperking bij elkaar komen, verschilt per definitie in het leven van individuen. Een vrouw van kleur heeft bijvoorbeeld andere ervaringen en krijgt met andere stereotypen te maken dan een vrouw met een functiebeperking, waardoor beleid dat zich op vrouwen als totale groep richt niet voor alle vrouwen effectief zal zijn in het creëren van gelijke kansen. Het beleid is gericht op het tegengaan van uitsluiting en het creëren van gelijke kansen voor iedereen. Er is geen sprake van hiërarchie binnen deze kenmerken: het één is niet zwaarwegender dan het ander.

Tot slot vragen de leden van de PVV-fractie hoe intersectionaliteit moet worden geduid binnen de kaders van rechtvaardigheid als begrip dat ten grondslag ligt aan onze rechtsstaat, en hoe dit zich verhoudt tot het begrip sociale rechtvaardigheid zoals dat gehanteerd wordt binnen de kritische rassentheorie. Rechtvaardigheid en sociale rechtvaardigheid sluiten elkaar niet uit. Rechtvaardigheid is nauw verbonden met het bieden van gelijke kansen aan iedereen en het wegnemen van obstakels die daarbij in de weg staan. Een intersectionele benadering is daarbij belangrijk, omdat dit het inzicht vergroot in het samenspel van factoren waardoor mensen uitgesloten kunnen worden. Hoe het begrip sociale rechtvaardigheid gehanteerd wordt binnen de kritische rassentheorie betreft een wetenschappelijk debat over inherente uitsluitingsmechanismen op grond van ras in het (Amerikaanse) recht en de toepassing van dat recht in de Amerikaanse rechtspraak. Dat betreft daarmee een andere wetenschappelijke en maatschappelijke context. Het is aan onderzoekers om te bezien op welke manier deze benadering voor Nederland eventueel relevant kan zijn.

De leden van de CDA-fractie vragen waarom er wel aandacht is voor een intersectionele aanpak binnen de categorie «gender», maar andere aspecten zoals culturele achtergrond, sociale klasse en functiebeperking niet worden meegenomen. Uiteindelijk kan het aanwezige onderzoekstalant pas volledig benut worden als er sprake is van gelijke kansen voor iedereen. Dit is nodig om de internationale concurrentiepositie van Nederland hoog te houden en de aantrekkelijkheid van Nederland als onderzoeksland te versterken. Een middel om dat doel te bereiken is aandacht voor diversiteit in alle vormen. Een brede definitie van diversiteit

²⁸ Kamerstuk 29 338, nr. 240.

²⁹ <https://atria.nl/nieuws-publicaties/internationale-voorbeelden-meer-diversiteit-in-wetenschap/>.

is ook expliciet onderdeel van het nationale actieplan en het Nederlandse beleid. Het Europese beleid heeft zich jarenlang gericht op de vertegenwoordiging van vrouwen in onderzoek en innovatie. Daar zijn de eisen van de Europese Commissie dan ook op gebaseerd.

Voorts vragen de leden van de CDA-fractie wat mijn inzet is geweest rond de verplichting van gendergelijkheidsplannen in Horizon Europe. De Europese Commissie is zelf met de plannen rond verplichting van een gendergelijkheidsplan gekomen. Lidstaten hebben alleen de kans gehad om vragen te stellen en zijn vervolgens gevraagd om in te stemmen met het totaalpakket van eisen in Horizon Europe. Nederland heeft met dit totale pakket ingestemd.

De leden van de CDA-fractie vragen verder wat ik versta onder dataverzameling over gender, er vanuit gaande dat een registratie over geslacht zich beperkt tot de man-vrouwverhouding. De Europese Commissie vraagt om cijfers bij te houden over de man-vrouwverhouding in verschillende functiegroepen. In het Engels noemt men dit «*gender-disaggregated data*», maar met gender wordt in dit geval slechts de man-vrouwverhouding bedoeld. Er zijn in Nederland nog weinig mensen die geregistreerd staan met een X in plaats van als man of vrouw; waar die er zijn komen zij ook in deze dataverzameling als zodanig naar voren. Deze cijfers worden op alle instellingen en op sectorniveau reeds bijgehouden.

Ook vragen de leden van de CDA-fractie of ik kan aangeven wat de eis van de Europese Commissie om «voldoende middelen» beschikbaar te stellen precies betekent. De Europese Commissie stelt verplicht dat er «*resources*» beschikbaar zijn voor het ontwerp, de implementatie en de monitoring van een gendergelijkheidsplan. Hiermee doelt de Europese Commissie voornamelijk op fte's.³⁰ Het hangt af van de grootte van de instelling hoeveel personen zij nodig denkt te hebben om het gendergelijkheidsplan te implementeren en te monitoren. Vrijwel alle instellingen hebben al medewerkers die zich met diversiteit bezighouden, bijvoorbeeld een «*diversity office*», een «*taskforce*» of een onderdeel van een hr-afdeling.

De leden van de CDA-fractie vragen op welke wijze zij kunnen sturen op het beleid van NWO, en wat het precies inhoudt dat NWO onderzoekt op welke wijze de meerwaarde van diversiteit kan worden benut ten behoeve van de kwaliteit van wetenschap. NWO baseert haar beleid om haar takenpakket uit te voeren op actuele inzichten uit wetenschappelijk onderzoek. NWO richt zich daarbij onder meer op het subsidiebeleid en het eigen werkgeversbeleid. De missie van NWO is het bevorderen van wetenschappelijk onderzoek van wereldklasse met wetenschappelijke en maatschappelijke impact. Hiervoor hanteert NWO vooraf vastgestelde criteria om onderzoek van de hoogste kwaliteit te selecteren. De samenstelling van de onderzoeksgroep kan onderdeel zijn van de beoordeling van de kwaliteit van een onderzoeksgroep, diversiteit is geen onderdeel van de beoordelingscriteria. NWO behandelt aanvragen volgens een aanvraagprocedure die erop is gericht dat beoordelaars aanvragen onafhankelijk en onbevooroordeeld beoordelen. Naast de Code persoonlijke belangen en de Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit, besteedt NWO in trainingen «*Inclusief beoordelen*» aandacht aan manieren om vooringenomenheid in beoordelingsprocedures te voorkomen. Intersectionaliteit maakt geen onderdeel uit van de beoordelingscriteria van NWO.

³⁰ https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_nl.

Het uitsluiten van vooringenomenheid acht NWO belangrijk omdat daardoor iedereen beoordeeld wordt op de kwaliteit van het voorstel en niet op andere achtergrondkenmerken. Het NWO-beleid ten aanzien van inclusief beoordelen heeft dan ook als doel om het effect van stereotypen en vooringenomenheid op beoordelingen te reduceren. De verantwoording van het ontwikkelde ondersteuningsmateriaal voor inclusief beoordelen is in de vorm van een bronnenoverzicht hier terug te vinden: <https://www.nwo.nl/verantwoording-tips-inclusief-beoordelen>.

Tot slot vragen de leden van de CDA-fractie welke bezwaren er zouden kunnen zijn tegen het opnemen van een vraag over het opleidingsniveau van de ouders bij het inschrijven van studenten. Hierbij informeer ik uw Kamer over de uitvoering van de motie van de leden Rog en Van der Molen.³¹ In mijn brief over de voortgang van het actieplan heb ik toegezegd te onderzoeken wat de impact op de privacy is van deze vraag. Vanuit de AVG zijn er verschillende aandachtspunten bij het stellen van een extra vraag rond het opleidingsniveau van de ouders:

- Profilering: het beantwoorden van de extra vraag is vrijwillig en studenten moeten toestemming geven voor de gegevensverwerking. Ook al hebben studenten de vraag vrijwillig beantwoord, de instellingen krijgen gegevens over individuele studenten en dat leidt tot profilering. Dit weegt voor de AVG zwaar, omdat het uitgangspunt is om profilering te voorkomen.
- Dataminimalisatie: bij gegevensverwerking moet gekozen worden voor de minst ingrijpende route, namelijk die van dataminimalisatie. De extra vraag bij inschrijving leidt tot meer gegevens over alle individuele studenten, ook degenen die niet tot de doelgroep behoren.
- Verzwaring administratieve lasten: instellingen moeten aangeven waarom de gegevens nodig zijn en hoe men deze data gaat verwerken en gebruiken. Per instelling moet een PIA (privacy impact analyse) worden gemaakt en dit leidt tot verzwaring van de administratieve lasten.
- Stigmatisering: het vragen naar het opleidingsniveau van de ouders wordt door studenten als stigmatiserend en betuttelend ervaren. Al dan niet behoefte hebben aan studiebegeleiding is niet afhankelijk van het opleidingsniveau van de ouders.

Om deze extra vraag op te nemen zouden de VH en VSNU aan Studielink een extra opdracht moeten verlenen. Zij zijn eigenaar van het portaal. De VH en de VSNU hebben mij laten weten Studielink geen opdracht te willen verlenen vanwege bovenstaande factoren. Er worden op universiteiten en hogescholen al veel activiteiten ondernomen om eerstegeneratiestudenten extra te begeleiden. Bovendien laten de VSNU en de VH weten dat het opleidingsniveau van de ouders een facultatieve vraag zou zijn die die studenten niet hoeven te beantwoorden. Daarmee zou deze methode niet effectiever zijn dan het beleid dat al gevoerd wordt op instellingen. Wel zal er binnen de VH en de VSNU nogmaals aandacht worden gevraagd voor de specifieke problematiek rondom begeleiding van deze groep studenten. Ik ga ervan uit dat instellingen deze uitdaging oppakken en blijf hierover met hen in gesprek. Op deze manier geef ik invulling aan de motie.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen hoe de ervaringen van studenten worden meegenomen bij de positiebepaling van de hogescholen ten opzichte van het actieplan. De hogescholen besteden in hun positiebepaling niet alleen aandacht aan het vergroten van de kennisbasis en onderzoek, maar ook aan het uitwisselen van kennis over succesvol pedagogisch handelen. De Vereniging Hogescholen wil een

³¹ Kamerstuk 29 338, nr. 236.

studentenplatform initiëren waarin studenten zullen participeren en waarin met hen de dialoog wordt aangegaan over diversiteit en inclusie.

Verder vragen de leden van de GroenLinks-fractie hoe er in het mbo aanvullend gewerkt wordt aan diversiteit naar aanleiding van het actieplan. In het mbo wordt op verschillende manieren gewerkt aan diversiteit en inclusie, maar daarbij is nog geen relatie met het actieplan. Er dienen eerst verdere gesprekken plaats te vinden over de meerwaarde van het actieplan voor de specifieke context van het mbo, voordat wordt besloten op welke manier het mbo het beste aan kan sluiten bij het actieplan.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen ook of ik de voortgang van het opstellen van gendergelijkheidsplannen monitor en of er signalen zijn van instellingen die de deadline niet gaan redden. Ik heb contact met de instellingen over de voortgang van het opstellen van een gendergelijkheidsplan. Ik ontvang daarbij momenteel geen signalen dat instellingen het niet op tijd gaan redden. Mochten die signalen zich later voordoen, dan zal ik kijken welke extra ondersteuning nodig is. Drie universiteiten hebben hun gendergelijkheidsplan inmiddels gepubliceerd. Bij de meeste universiteiten is een conceptversie van het gendergelijkheidsplan gereed en wordt dit behandeld in de bestuurlijke gremia.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of ik het met hen eens ben dat er op dit moment geen sprake is van een goede balans tussen werk en privé voor hogeronderwijspersoneel, en hoe ik instellingen kan stimuleren om de balans te verbeteren. Vorig jaar bleek uit een analyse in opdracht van de VSNU dat meer dan twee derde van het personeel in het hoger onderwijs een hoge tot zeer hoge werkdruk ervaart.³² Ik vind het belangrijk dat de instellingen zich inzetten om hoge werkdruk tegen te gaan en waardeer het dan ook dat universiteiten stappen zetten om de werkdruk tegen te gaan.³³ De universiteiten geven aan dat voor het tegengaan van werkdruk financiering een belangrijk knelpunt is. Universiteiten geven aan dat voor een betere balans tussen werk en privé voor het universiteitspersoneel structurele investeringen zijn geboden. Dit sluit aan op de uitkomsten van een onderzoek van PwC Strategy die in 2021 heeft berekend dat de bekostiging in het hoger onderwijs ontoereikend is om de onderzoeks- en onderwijsambities te kunnen volbrengen die nu wel aan universiteiten gevraagd wordt.³⁴ Het is aan een nieuw kabinet om deze signalen mee te nemen in zijn bredere budgettaire afwegingen. Echter, extra middelen alleen zijn niet voldoende. U ontvangt één dezer dagen een brief over werkdruk waarin ik hier nader op inga. Het verlagen van de werkdruk vraagt ook om een verandering van de (internationale) academische werkcultuur, zo geeft ook de Inspectie SZW aan.³⁵ Daarover zal mijn opvolger in gesprek gaan met de instellingen.

Ook vragen de leden van de GroenLinks-fractie of ik voornemens ben een handreiking op te laten stellen op andere vlakken dan gender. In de handreiking zitten al verschillende aanknopingspunten voor actie op andere vlakken dan gender. Mocht er vanuit het veld behoefte zijn aan meer ondersteuning op gebied van andere diversiteitsvormen, dan zal ik met de adviescommissie bezien wat er mogelijk is.

³² <https://www.vsnu.nl/2020-werkdruk-ictu.html>.

³³ https://www.vsnu.nl/nl_NL/werkdruk-verlagen.html.

³⁴ Kamerstukken 31 288 en 31 524, nr. 903.

³⁵ <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2021/07/08/woinactie>.

Tot slot vragen de leden van de GroenLinks-fractie of ik voornemens ben om te werken aan een meer diverse instroom bij opleidingen met een grote ondervertegenwoordiging van mannen of vrouwen, en hoe de diversiteit onder de studenten momenteel wordt gemonitord. De diversiteit, in de zin van samenstelling, van de studentenpopulatie (bijvoorbeeld man/vrouw, Nederlands/EER/non-EER) wordt gemonitord, zowel landelijk als door instellingen zelf.³⁶ Maar diversiteit in de studentenpopulatie van specifieke studies is geen doel op zich. Van belang is dat studenten een studiekeuze maken die past bij hun interesses en capaciteiten, alle studenten gelijke kansen hebben en dat er geen onnodige drempels zijn voor studenten. De toegankelijkheid van het stelsel wordt gemonitord door de Inspectie van het Onderwijs, onder andere in het meerjarig onderzoeksprogramma selectie & toegankelijkheid. Er zijn wel opleidingen die streven naar meer mannen of meer vrouwen in de opleiding. Een voorbeeld hiervan zijn techniekopleidingen die inzetten op een grotere instroom van vrouwen.³⁷

De leden van de SGP-fractie vragen of ik onderken dat het toepassen van beoordelingscriteria om ondervertegenwoordigde groepen in positie te brengen niet altijd te rechtvaardigen is. Voorts vragen de leden of ik kan bevestigen dat diversiteit nooit als absolute voorwaarde zal gelden. Zoals eerder aangegeven heeft NWO als missie het bevorderen van wetenschappelijk onderzoek van wereldklasse met wetenschappelijke en maatschappelijke impact. De aanvraagprocedures van NWO zijn erop gericht om onderzoeksvorstellen in onderlinge competitie te beoordelen en een prioritering aan te brengen op basis van vooraf vastgestelde criteria om onderzoek van de hoogste kwaliteit te selecteren. NWO behandelt hiertoe alle aanvragen volgens een aanvraagprocedure. In de criteria worden de voor elk individueel financieringsinstrument belangrijkste beoordelingsaspecten, die bijdragen aan de in het programma gestelde doelen, uiteen gezet en altijd worden ingepast als middel om de kwaliteit van het onderzoek te verbeteren. De samenstelling van een onderzoeksgroep is en zal nooit het enige of meest zwaarwegende criterium zijn om een onderzoek te financieren. Wel kan de samenstelling van de onderzoeksgroep onderdeel zijn van de beoordeling van de kwaliteit van een onderzoeksgroep. In dat geval wordt de beoordelaars gevraagd om zich uit te spreken over zaken als: de inhoudelijke passendheid van het onderzoeksteam bij het beoogde onderzoek, de kwaliteit van de individuele onderzoekers, de relevantie van de in het team ressorterende expertise voor het onderzoeks idee en de toegevoegde waarde van de teamleden voor het voorgestelde onderzoek. Het is aan aanvragers om te beargumenteren in welke mate de samenstelling van het onderzoeksteam van kwalitatieve meerwaarde is voor de aanvraag en het is aan de beoordelingscommissie om hierover een inhoudelijk oordeel te geven.

Tot slot vragen de leden van de SGP-fractie waarom een kritische houding ten aanzien van diversiteitsbeleid ontbreekt in de beleidsstukken. Inmiddels is er al veel kennis over werkende en niet-werkende interventies op het gebied van diversiteit en inclusie. De beleidsstukken zijn gebaseerd op wetenschappelijke literatuur hierover en voorbeelden uit binnen- en buitenland. Niet al het diversiteitsbeleid werkt, maar ook niet alles is vooraf te voorspellen. Ik vind het belangrijk dat instellingen die willen werken aan het creëren van gelijke kansen voor iedereen, ook de ruimte krijgen om te experimenteren. Ik ben blij met de inspanningen van de

³⁶ Zie bijvoorbeeld https://vsnu.nl/f_c_instroom_bachelor.html en <http://vsnu.nl/instroom-master.html>.

³⁷ Bijvoorbeeld via initiatieven als het Platform Talent voor Technologie, het Techniepact en de Coalitie voor meer meisjes en vrouwen in bèta, techniek en ICT.

instellingen, zo lang er ook gereflecteerd wordt op en geleerd wordt van de resultaten. Ik zie dat instellingen dit in hun instellingsplannen ook volop doen.

De leden van de DENK-fractie vragen hoe kansengelijkheid en diversiteit gemonitord kunnen worden zonder de registratie van gegevens hierover. Het is inderdaad slechts beperkt mogelijk om op dit moment de totale impact te meten van maatregelen om kansengelijkheid te vergroten. Echter, vanwege het belang dat de meerderheid van uw Kamer hecht aan het niet bijhouden van bepaalde gegevens hanteer ik hier een zorgvuldig proces. Hopelijk kan er in de nabije toekomst een weloverwogen beslissing worden genomen op basis van de adviezen van de adviescommissie en het rapport van het Rathenau Instituut.

Verder vragen de leden van de DENK-fractie waarom de ambitie om tot een nationaal kenniscentrum te komen geen prioriteit heeft. Alle ambities binnen het actieplan zijn belangrijk, maar niet alles kan tegelijk worden gedaan. Momenteel buigt de adviescommissie zich over het monitoringsvraagstuk, omdat dit van belang is voor de effectmeting van het actieplan als geheel. Er wordt al wel nagedacht over de andere ambities.

Tot slot vragen de leden van de DENK-fractie hoe diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek zich de afgelopen tien jaar heeft ontwikkeld. Het is niet mogelijk om daar een éénduidig antwoord op te geven. Er zijn verschillende kwantitatieve gegevens beschikbaar over genderverhoudingen in het hoger onderwijs en onderzoek. Een relevante trend is bijvoorbeeld het feit dat het aantal vrouwen met een hbo of wo diploma zodanig is gestegen, dat het in 2018 gelijk was aan het aantal mannen.³⁸ Een andere trend is dat het aandeel vrouwelijke afstudeerders en promovendi is in de afgelopen 10 jaar vrijwel gelijk is gebleven op respectievelijk 53% en 45%.³⁹ Voor verdere (cijfermatige) informatie met betrekking tot diversiteit verwijs ik u naar de websites van de VSNU en het Rathenau Instituut, en de jaarlijkse Monitor Vrouwelijke Hoogleraren van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren.

³⁸ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/10/evenveel-vrouwen-als-mannen-met-hbo-of-wo-diploma>.

³⁹ https://www.vsnu.nl/f_c_ontwikkeling_aandeel_vrouwen.html.