



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap



Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek

**Nationaal actieplan
voor meer diversiteit en inclusie
in het hoger onderwijs en onderzoek**

Samenvatting

Een inclusieve, diverse en veilige leer- en werkomgeving waarin iedereen zich kan ontplooiën zorgt voor de hoogst mogelijke kwaliteit van onderwijs en onderzoek. Als de diversiteit in personen en van de inhoud van onderzoek gewaarborgd is, zal dit de kwaliteit van onderwijs en onderzoek vergroten.

Dit actieplan stelt 5 doelen voor het hoger onderwijs en onderzoek voor 2025:

1. diversiteit beter verankeren in bestaande instrumenten;
2. bredere monitoring van diversiteit;
3. een awardsysteem instellen om kaders en richting te geven aan beleid;
4. institutionele diversiteitsplannen bundelen en ondersteunen;
5. inrichten van een nationaal kenniscentrum.

Er zal een adviescommissie ingesteld worden om OCW en het veld te adviseren over vragen die beantwoord moeten worden om deze doelen te kunnen behalen. Daarnaast worden nieuwe, bredere streefcijfers voor universiteiten voor 2025 afgesproken, komt er een KNAW-advies over preventie van ongewenst gedrag, en een nieuw NWO-instrument voor het vergroten van het aandeel onderzoekers met een migratieachtergrond. Hiermee zet het Nederlandse onderwijs- en onderzoeksveld samen met de overheid een volgende stap op het gebied van diversiteit en inclusie, die de sector toekomstbestendig maakt. Zo kunnen we als Nederland bij blijven dragen aan de grote maatschappelijke en wetenschappelijke uitdagingen in de wereld.

Inhoud

Samenvatting 5

Inhoud 6

Waarom meer diversiteit en inclusie? 7

Doel van het actieplan en integrale aanpak 9

Randvoorwaarden voor structurele verandering 10

Actierichting voor de komende jaren 12

Operationalisering en vervolg 16

Eindnoten 18

Waarom meer diversiteit en inclusie?

Diversiteit en inclusie staan steeds hoger op de agenda in het hoger onderwijs en het wetenschapsveld, omdat het belang ervan wordt ingezien. Op allerlei plaatsen aan universiteiten, hogescholen en op onderzoeksinstituten is aandacht voor het onderwerp en zien we goede initiatieven en infrastructures, zoals de Diversity Offices, ontstaan. Onderwijs en onderzoek zullen worden verrijkt door de aanwezigheid van diversiteit in perspectieven, en een diverse en inclusieve werk- en leeromgeving zorgt ervoor dat talent optimaal kan worden benut. Daarbij is commitment in alle lagen van de organisatie en inclusief leiderschap van belang. In een inclusieve organisatie kan iedereen volledig en op gelijke voet aan de organisatie en besluitvorming deelnemen.¹

Met dit actieplan willen we een meer diverse en inclusieve hoger onderwijs- en onderzoeksector bewerkstelligen. Door randvoorwaarden te scheppen waarin mensen vanuit verschillende achtergronden en met onderscheidende perspectieven willen én kunnen bijdragen, kan ons onderzoek en onderwijs de internationale topositie behouden en bijdragen aan mondiale uitdagingen zoals klimaatverandering, duurzame ontwikkeling en het welzijn van de bevolking.

Onder inclusie verstaan we een veilige leer- en werkomgeving waarin iedereen zich thuis voelt en zich kan ontplooiën en waar een diversiteit aan perspectieven betrokken en overwogen wordt. Dit is een waarde op zichzelf, maar ook een basisvoorwaarde voor kwaliteit. Ook de diversiteit in de inhoud van onderzoek en onderwijs komt de kwaliteit ten goede. Welke onderzoeks- en innovatievraagstukken prioriteit krijgen en waarom, welke perspectieven betrokken worden, en de impact van onderzoek en innovatie voor de samenleving in het geheel: dit zijn vragen die continu gesteld dienen te worden. Onderzoek en onderwijs dat geen rekening houdt met de diversiteit van de samenleving is minder representatief en daarmee beperkt van kwaliteit en impact.

Op papier heeft iedereen gelijke rechten, zoals bijvoorbeeld vastgelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens² en de Nederlandse grondwet.³ Daarnaast is het een maatschappelijke verantwoordelijkheid om te zorgen dat groepen niet onterecht minder kansen krijgen. Maar ongelijkheid en onbewuste vooroordelen blijken in de structuur, methoden en cultuur van onderwijs- en onderzoeksinstellingen verankerd. Dat betreft bijvoorbeeld de vraag welke kwaliteiten en karaktereigenschappen iemand tot een goede onderzoeker of docent maken en welke wetenschappelijke kaders onze vakgebieden bepalen. Hierdoor is in de praktijk geen sprake van gelijke kansen. Daarom wordt in het programmaplan Erkennen en Waarderen ook expliciet aandacht besteed aan de rol van hoogwaardig academisch leiderschap. Leiders spelen een belangrijke rol bij de erkenning en waardering van diversiteit, en het creëren van een veilige omgeving. Door de huidige norm wordt diversiteit en inclusie niet altijd bereikt in het hoger onderwijs en onderzoek, onder andere vanwege subtiele en minder subtiele vormen van gender bias, heteronormativiteit, racisme en validisme.⁴ Hoewel het percentage de afgelopen jaren stijgt, is 23% van de hoogleraren en 40% van de lectoren vrouw.^{5, 6} In sommige vakgebieden blijft de representatie van vrouwen sterker achter, bijvoorbeeld in de techniek en economie.⁷ Ook in management posities en bestuursfuncties zien we dit beeld.

De representatie van Nederlanders met een niet-Westerse achtergrond onder medewerkers in het hoger onderwijs en onderzoek is klein, hoewel we hier zeer beperkt cijfers over hebben.^{8, 9} Daarnaast zijn er om uiteenlopende redenen grote verschillen in rendement en studiesucces tussen verschillende groepen studenten, met name studenten met een niet-Westerse migratieachtergrond.¹⁰ Het ontbreken van een inclusieve leer- en werkomgeving belemmert mensen uit de ondervertegenwoordigde groepen om een volgende stap in hun carrière te zetten. Een nieuwe norm, waarin diversiteit en inclusie gewaarborgd is kan daar verandering in brengen: hier wordt expliciet rekening mee gehouden in de nieuwe ambities om meer diverse loopbaanpaden binnen de academie te erkennen en waarderen.¹¹ Bredere mogelijkheden en profielen bieden kansen aan ieders talent, wat ook de kwaliteit van onderwijs, onderzoek en bestuur van het hoger onderwijs en onderzoek ten goede komt.

Doel van het actieplan en integrale aanpak

Het hoofddoel van dit actieplan is een meer diverse en inclusieve hoger onderwijs- en onderzoeksector. Door een inclusievere werk- en leeromgeving te creëren waarin iedereen zich kan ontplooiën, willen we uiteindelijk ook de diversiteit onder studenten en personeel en in onderzoeks- en onderwijsinhoud vergroten. Dit bereiken we onder andere door duurzame inbedding van diversiteitsbeleid in bestaande en nieuwe instrumenten, waarbij lastige thema's zoals institutionele uitsluiting en wangedrag niet uit de weg worden gegaan. Hierbij hoort ook de juiste monitoring en evaluatie, zodat er tijdig bijgestuurd kan worden. In een mondiaal perspectief helpt dit actieplan ook bij het werken aan de Duurzame Ontwikkelingsdoelen, met name gendergelijkheid en het verkleinen van ongelijkheid.¹²

De acties uit dit plan zijn op verschillende niveaus geformuleerd. Geen enkele partij kan de doelen alleen bereiken: het hoger onderwijs- en onderzoeksveld én de overheid willen hier gezamenlijk stappen in zetten. Een intensieve samenwerking ondersteund door belangrijke randvoorwaarden, zoals het realiseren van dataverzameling, het creëren van draagvlak, voldoende tijd en budget bij de verschillende actoren, de juiste kennis over werkende interventies, en ondersteunend nationaal beleid, moet leiden tot het versneld bereiken van de doelstelling van dit plan. De ambitie is om de samenwerking in de nabije toekomst ook uit te breiden met het mbo en hbo. Daarover zijn nog gesprekken gaande.

Om diversiteit en inclusie goed in te bedden in het hoger onderwijs en onderzoek, is een intersectionele en integrale aanpak noodzakelijk. Daarbij hanteren we een brede definitie van diversiteit, waarbij het gaat over meestal zichtbare kenmerken, zoals gender en culturele achtergrond, en om minder- of onzichtbare kenmerken zoals een functiebeperking, psychische problematiek, chronische ziekte, seksuele voorkeur, sociale klasse, overtuigingen, religie, talenten, werkstijl, opleiding of ervaring.¹³ Een intersectionele aanpak is daarbij belangrijk, want overlappende vormen van ongelijkheid moeten tegelijk aangepakt worden.

Randvoorwaarden voor structurele verandering

Nederland kan op dit onderwerp veel leren van andere Europese landen, die in sommige gevallen al ruime ervaring hebben met nationale instrumenten voor diversiteit in onderwijs en wetenschap.¹⁴ Daarom heeft het ministerie van OCW een verkenning laten uitvoeren naar goede voorbeelden hiervan in Engeland, Ierland, Duitsland en Noorwegen.¹⁵ Om het hoger onderwijs en onderzoek inclusiever te kunnen maken met gerichte interventies, moet er eerst voldaan worden aan een aantal randvoorwaarden. Deze komen ook sterk uit de verkenning naar voren.

- **De borging en toegang tot cijfers met betrekking tot studenten en medewerkers**

Een meting van de huidige situatie is noodzakelijk om ook de voortgang te kunnen evalueren. Zonder data kan de omvang en de urgentie van het vraagstuk niet aangetoond worden. Noch kan aangetoond worden hoe veel talent we onbenut laten. De datalevering is nu niet op alle niveaus voldoende om analyses op te baseren. Data over gender is vaak wel beschikbaar, maar onvoldoende om de doorstroom te kunnen monitoren. Het is onwenselijk dat persoonlijke gegevens zoals etniciteit en migratieachtergrond voor andere doeleinden gebruikt worden dan onderzoeksdoeleinden of monitoring teneinde gelijkheid te bevorderen. Echter bestaat nu wel de mogelijkheid om via de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS geanonimiseerde gegevens over de migratieachtergrond van medewerkers op te vragen.¹⁶ Ook kan er gekeken worden naar vrijwillige vormen waarin medewerkers en studenten zelf hun gegevens opgeven – bijvoorbeeld in de vorm van een geanonimiseerde uitvraag. In alle gevallen moet er aandacht zijn voor het zorgvuldig gebruiken van deze gegevens. Het Rathenau Instituut kan hier een rol in spelen.

- **Normen van kwaliteitszorg**

Er moet gekeken worden naar de (beleving van de) kwaliteit en inclusie van de leer- en werkomgeving. Ook zou dit standaard moeten terugkomen in instrumenten die zowel vooruit- als terugkijken. Vooruitkijkend gaat het om zaken als accreditatie, het honoreren van aanvragen, zaken die over de kwaliteit van onderzoek en onderwijs gaan. Terugkijkend gaat het bijvoorbeeld het medewerkersonderzoek, de NSE en cursusevaluaties. Daarbij is het van belang om diversiteit en inclusie als parameter mee te nemen voor kwaliteit, en om data te verwerven en te analyseren vanuit intersectionaliteit. Belangrijke aspecten hierbij zijn sociale veiligheid, integriteit en inclusie.

- **Bewustwording blijven creëren**

Het is belangrijk meer kennis en bewustwording te genereren over de waarde en het belang van meer diversiteit en inclusie. Dit actieplan speelt hier een belangrijke rol in. Daarnaast is het de verantwoordelijkheid van instellingen en andere organisaties om dit onderwerp op alle lagen te blijven agenderen. Draagvlak draagt bij aan bewustwording over ongelijke kansen, uitsluiting en de realisatie dat verandering een verbreding vergt van de norm.

- **Voldoende middelen, kennis en overheidsbeleid als basis voor vooruitgang.**

Het vergroten en bundelen van kennis en expertise, en dit verbinden met beleid is nodig voor een goed fundament. De sector kan dit niet alleen, structureel beleid vanuit de overheid en de instellingen, gekoppeld met kennis en expertise is nodig. Voor inbedding en draagvlak is het belangrijk ook beleidsmedewerkers, wetenschappers, promovendi en studenten inspraak in het beleid te geven, bijvoorbeeld via de medezeggenschap of klankbordgroepen. [Suggestie van PostdocNL – benoem ook ambassadeurs per instelling]

Actierichting voor de komende jaren

Op basis van de input van stakeholders, de uitkomsten van een internationale conferentie en de eerder genoemde verkenning hebben we de onderstaande vijf doelen geformuleerd voor 2025.¹⁷ Daarbij zijn ook enkele vragen geformuleerd waarop het antwoord essentieel is om deze doelen te kunnen realiseren. Hoewel sommige zaken voor veel langere tijd werk en aandacht vragen, zijn de doelen van dit actieplan bereikt wanneer over vijf jaar het volgende is gerealiseerd:



Diversiteit en inclusie zijn beter verankerd in bestaande instrumenten, zoals kwaliteitszorg, evaluatie en NWO-instrumenten.

- a. Hierbij gaat het om zaken als hoe diversiteit en inclusie het beste meegenomen kunnen worden in de beoordeling van onderzoeksvorstellen, programma's en curricula, inclusief bijbehorende indicatoren – ook met oog voor de inhoud van onderzoek.
- b. Ook kan beter in kaart gebracht worden welke kennis, expertise, en competenties aanwezig moeten zijn om diversiteitsbeleid op het gebied van onderwijs en onderzoek, medewerkers en studenten naar de verschillende eenheden te kunnen vertalen. Daarbij moet meegenomen worden wat er nodig is aan capaciteit, expertise, en gezag van diversity offices en Diversity Officers.
- c. Ook zal gekeken worden naar de mogelijkheden om diversiteit en inclusie (nog) beter te verankeren in bestaande accreditatie-, visitatie- en kwalificatie-instrumenten, zoals het Strategy Evaluation Protocol (SEP), het werk van de Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO), de Europese Charter en Code voor onderzoekers, de sectorplannen, het programma Erkennen en Waarderen, het trainingsaanbod bij instellingen en onderwijskwalificaties (BKO, SKO).
- d. In de hele sector kunnen (vaardigheden op het gebied van) diversiteit en inclusie sterker als competentie en selectie criterium mee worden genomen in vacatures, benoemingen, leiderschaps- en management functies.



Monitoring wordt uitgebreid naar longitudinaal monitoren op in-, door- en uitstroom van medewerkers en studenten. Waar mogelijk willen we ook monitoren op andere vlakken, zoals ervaren sociale veiligheid en inclusie.

Dit is momenteel een uitdaging door gebrek aan cijfers over studenten en medewerkers in het hele hoger onderwijs en onderzoek. Door het SER advies wordt in ieder geval de mogelijkheid om culturele diversiteit te monitoren uitgebreid, door middel van de Barometer Culturele Diversiteit.¹⁸

Mogelijk kunnen op basis van deze nieuwe informatie bredere streefcijfers worden geformuleerd. We willen kijken wat de mogelijkheden zijn om diversiteit en inclusie van de werk- en leeromgeving en de inhoud van onderzoek en onderwijs te monitoren, en daarbij de ervaren inclusie en sociale veiligheid structureel meenemen. Als duidelijk is wat we willen en kunnen monitoren, kunnen doelstellingen worden geformuleerd.



Nederland kan deelnemen aan een Europees charter (CASPER), of een bestaand charter wordt aangepast op de Nederlandse context.

Uit de verkenning blijkt dat Ierland het Athena SWAN-charter van Engeland op eigen manier heeft aangepast en geïmplementeerd. Charters, awards en koppelingen met financiering van onderzoek kunnen effectief zijn in het brengen van versnelde vooruitgang.¹⁹ De Europese Commissie voert momenteel onderzoek uit naar de mogelijkheden voor een gezamenlijk Europees charter (CASPER). Er zal worden bekeken waar draagvlak voor is in de Nederlandse context.



Er is een format ontwikkeld voor institutioneel diversiteitsbeleid dat vervolgens in één lijn gebracht en vindbaar gemaakt wordt.

De Europese Commissie overweegt om institutionele genderplannen verplicht te stellen voor financiering uit Horizon Europe, het nieuwe Kaderprogramma voor onderzoek en innovatie. Effectief beleid vraagt zowel om landelijke samenwerking als ook om ruimte voor maatwerk, toegepast op de context van de instellingen. Met dit nationale actieplan willen we institutionele plannen versterken, en tegelijkertijd oog houden voor verschillen tussen instellingen en vakgebieden, en maatregelen die nu al effectief zijn versterken en onderling delen. In dat licht zal ook worden gekeken naar de verhouding tussen institutionele plannen en nationale programma's van bijvoorbeeld NWO.



Er komt een call voor een nationaal kenniscentrum voor diversiteit, met middelen voor onderzoek en kennisdeling voor ten minste 5 jaar.

De landen uit de verkenning hebben bijna allemaal een nationaal kenniscentrum waar op een effectieve manier expertise ontwikkeld, gebundeld en gedeeld wordt. Er zal worden gekeken welke kennis, expertise, en instrumentarium een nationaal kenniscentrum kan ontwikkelen, om zowel bewustwording als ook de effectieve implementatie van een nationaal diversiteitsbeleid te bevorderen. Eerst wordt bezien waar het kenniscentrum aan moet voldoen, en hoe een call eruit zou moeten zien, op basis van de ervaringen van de landen om ons heen. Daarbij zal mee worden genomen hoe het centrum zich het beste kan verhouden tot bestaande instituten die zich op een specifieke doelgroep richten.²⁰

Onze ambities voor 2025



Diversiteit en inclusie wordt beter verankerd in bestaande instrumenten.



Nederland kan deelnemen aan een Europees of een bestaand charter wordt aangepast op de Nederlandse context.



Monitoring van in-, door- en uitstroom wordt uitgebreid



Er wordt een format ontwikkeld voor institutionele diversiteitsplannen.



Er komt een call voor een nationaal kenniscentrum voor diversiteit.

Start acties 2020

Nieuwe streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren

KNAW-advies over preventie van intimidatie en wangedrag

Nieuw NWO instrument onderzoekers met migratieachtergrond

Instellen adviescommissie

Daarnaast zetten de partijen zich in om op de korte termijn ook stappen te zetten op de volgende terreinen:

1. Nieuwe streefcijfers voor 2025

Het LNVH heeft de VSNU gevraagd om nieuwe streefcijfers voor 2025 vast te stellen en deze ook gezamenlijk naar buiten te brengen. De VSNU buigt zich in gesprek met de universiteiten over een vervolg op de huidige streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren, die tot 2020 lopen. Ook zal er worden gekeken of er in het vervolg streefcijfers kunnen komen voor andere functiegroepen en op basis van andere diversiteitskenmerken.

2. Advies over preventie van intimidatie en wangedrag

Een onveilige omgeving en niet integer gedrag hebben een negatieve invloed op de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek. Rapporten van het LNVH en de vakbonden laten zien dat er actie nodig is.^{21, 22} Op verzoek van OCW brengt de KNAW een advies uit over de preventie en aanpak van wangedrag en intimidatie in het onderzoeksveld. In het advies wordt er gekeken naar de structurele en culturele factoren die wangedrag in de hand kunnen werken binnen de academische wereld.

3. Nieuw NWO instrument onderzoekers met migratieachtergrond

NWO zal in de periode 2020-2023 een impulsprogramma uitrollen voor Nederlandse onderzoekers met een niet-westerse achtergrond en vluchtelingen. NWO heeft daarnaast in mei 2020 een stimuleringsprogramma voor vrouwen in bèta- en technische wetenschappen gelanceerd.

Operationalisering en vervolg

Eén van de uitkomsten van de verkenning is dat een door de overheid ingestelde adviescommissie en een nationaal kenniscentrum met de juiste expertise en bestuurlijk draagvlak een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan goed ingebed beleid.²³ Met ingang van 1 oktober 2020 zal er een commissie worden ingesteld om zowel de overheid als de sector te adviseren over inclusie en diversiteit. Daarbij gaat het voornamelijk om het beantwoorden van de hierboven beschreven vragen bij de vijf doelen. Daarbij is het ook belangrijk om kwalitatieve en kwantitatieve indicatoren te identificeren zodat de voortgang kan worden gemeten. De commissie zal bestaan uit op persoonlijke titel benoemde personen die kennis en expertise op het gebied van diversiteit, inclusie, organisatieverandering, leiderschap en bestuurskunde verbinden met ervaring op het gebied van wetenschap, bestuur en beleid. Vanzelfsprekend zullen de leden van de commissie divers in achtergrond, kennis, netwerk en vaardigheden zijn. De leden worden benoemd door het ministerie voor een periode van 2 of 3 jaar, om de balans tussen continuïteit en nieuwe inzichten te bewaren. De commissie wordt ondersteund door een onafhankelijke secretaris, aangesteld bij NWO. De commissie wordt gefinancierd door het ministerie van OCW. De commissie krijgt de opdracht om de genoemde doelen verder te verkennen en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de partijen in het hoger onderwijs- en onderzoeksveld hierover nader te adviseren, zodat op basis hiervan verdere stappen kunnen worden gezet. Dit betekent ook dat aan de randvoorwaarden moet worden voldaan om de partijen hiertoe in staat te stellen. De commissie zal de eerste drie jaar worden voorgezeten door prof. dr. Vinod Subramaniam, rector magnificus van de Vrije Universiteit.

Om de voortgang goed te kunnen monitoren zal een eerste aandachtspunt van de commissie zijn om meetbare indicatoren te formuleren voor de ambities. Zodra dit is gerealiseerd kan er een meting worden gedaan van de huidige situatie. Halverwege en na 5 jaar zal dan worden geëvalueerd wat de voortgang is van diversiteit en inclusie op alle hierboven genoemde terreinen. Bij het uitblijven van resultaten na de evaluatie in 2025 zal worden gekeken of verdergaande maatregelen noodzakelijk zijn, zoals de mogelijkheid om quota in te stellen op verschillende niveaus en bij verschillende werkgevers. Daarbij hebben quota volgens een cascademodel de voorkeur, omdat daarbij rekening wordt gehouden met de opbouw van de organisatie en/of discipline. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap committeert zich samen met het hoger onderwijs- en onderzoeksveld aan deze richtingen voor de kortere en langere termijn. De partijen OCW, NWO, VSNU, KNAW, LNVH, LanDO, ECHO, PNN, PostdocNL zijn bereid om op basis van de adviezen van de taskforce concrete stappen te ondernemen om samen de gestelde doelen te bereiken.

OCW, NWO, VSNU, KNAW, LNVH, LanDO, ECHO, PNN, PostdocNL

Eindnoten

- ¹ Kennisplatform Integratie & Samenleving (2019). *Inclusief beleid op de werkplek: factoren die bijdragen aan (het creëren van) een inclusieve werkvloer*.
- ² Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, Artikel 27.
- ³ De Nederlandse Grondwet Artikel 1: Gelijke behandeling en discriminatieverbod
- ⁴ Validisme is een term die wordt gebruikt voor discriminatie op basis van lichamelijke en/of verstandelijke gesteldheid.
- ⁵ Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (2020). *Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2019*.
- ⁶ Cijfers van de Vereniging Hogescholen.
- ⁷ Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (2020). *Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2019*.
- ⁸ Uit het onderzoek *Trends en Cijfers 2019, werken in de overheid- en onderwijssectoren van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties* blijkt dat in 2018 in het Onderwijs en Wetenschappen 6,8% van de werknemers een niet-westerse migratieachtergrond had.
- ⁹ Cijfers van het CBS laten zien dat de potentiële instroom klein is: van de alle 43873 masterstudenten die in 2018 een diploma behaalden hadden 6782 niet-Westerse migratieachtergrond.
- ¹⁰ Wolff, R. P. (2013). *Presteren op vreemde bodem: Een onderzoek naar sociale hulpbronnen en de leeromgeving als studietoefeningen voor niet-westerse allochtone studenten in het Nederlandse hoger onderwijs (1997-2010)*.
- ¹¹ ZonMw, VSNU, NFU, KNAW en NWO (2019). *Ruimte voor ieders talent, naar een nieuwe balans in erkennen en waarderen*. Bij het stimuleren van hoogwaardig academisch leiderschap en team science is aandacht voor de manier waarop dit een veiligere en inclusievere werkcultuur kan bevorderen. Er is immers inclusief leiderschap, diversiteit en een samenspel van talenten en vaardigheden nodig om een goed team te smeden. Ook in de verdere uitwerking van deze ambities, bijvoorbeeld in het Programmaplan Erkennen en Waarderen, moet aandacht blijven voor de effecten op diversiteit van de voorgenomen ontwikkelingen.
- ¹² Duurzame Ontwikkelingsdoelen 5 en 10.
- ¹³ Sociaal- Economische Raad (2019). *Diversiteit in de top: Tijd voor versnelling*. Waar mogelijk worden de definities van het CBS gehanteerd.
- ¹⁴ Nederland is vergelijkbaar met andere landen als het gaat om stappen richting genderdiversiteit. Interventies rond etnische diversiteit zijn alleen in Engeland al verder uitgewerkt, maar niet in de andere landen.
- ¹⁵ Vinkenburg, C., Blank, M. de, en Bouma, S (2020). *Nationaal actieplan : diversiteit in de wetenschap: verkennend onderzoek naar internationale voorbeelden*.
- ¹⁶ Bron: <https://www.ser.nl/nl/actueel/Nieuws/barometer-culturele-diversiteit>.
- ¹⁷ Vinkenburg, C., Blank, M. de, en Bouma, S (2020). *Nationaal actieplan: diversiteit in de wetenschap: verkennend onderzoek naar internationale voorbeelden*.
- ¹⁸ Bron: <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/diversiteit-in-de-top>.
- ¹⁹ AdvanceHE (2019). *An impact evaluation of the Athena SWAN charter*.
- ²⁰ Zoals bijvoorbeeld kennis en ervaring binnen Atria, ECHO, LNVH.
- ²¹ LNVH (2019). *Harassment in Dutch academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions*.
- ²² FNV en VAWO (2019). *Sociale veiligheid medewerkers universiteiten*.
- ²³ Vinkenburg, C., Blank, M. de, en Bouma, S (2020). *Nationaal actieplan diversiteit in de wetenschap: verkennend onderzoek naar internationale voorbeelden*.

Dit is een uitgave van:
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Postbus 16375 | 2500 BJ Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Augustus 2020