



atria

Kennisinstituut
voor Emancipatie en
Vrouwengeschiedenis

Nationaal Actieplan: Diversiteit in de Wetenschap

Verkenkend onderzoek naar internationale voorbeelden

Samenvatting

Dr. Claartje Vinkenburg, Max de Blank, Suzanne Bouma



Kennisinstituut
voor Emancipatie en
Vrouwengeschiedenis

Amsterdam, maart 2020

Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis

Vijzelstraat 20, 1017 HK Amsterdam

T: 020 30 31 500

E: secr@atria.nl

W: atria.nl

Foto omslag:

Johanna Westerdijk (1883-1961) in het midden vooraan zittend op de trap. Bijschrift: Excursie naar de Duno. Juni 1931. Foto uit een album van Johanna Westerdijk. Johanna Westerdijk was de eerste vrouw in een hoogleraarspositie in Nederland en directrice van het Phytopathologisch Laboratorium "Willie Commelin Scholten" (WCS).

1931 Collectie IAV-Atria © onbekend

Inleiding

In de Wetenschapsbrief d.d. 28 januari 2019 van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap stelt de Minister dat er een nationaal actieplan diversiteit in de wetenschap zal worden opgesteld om haar doelstellingen te verwezenlijken.

"Ik wil diversiteit vergroten onder onderzoekers – zowel in personen als in wetenschappelijke perspectieven – omdat dit de kwaliteit van onderzoek ten goede komt. In oktober 2019 organiseer ik samen met het veld de Europese Gender Summit in Nederland. Op basis van de uitkomsten daarvan stel ik met partners een actieplan op dat onder andere ingaat op hoe de streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren na 2020 vervolg krijgen. De € 5 miljoen extra voor de Vernieuwingsimpuls wordt ingezet voor meer vrouwen in de bètawetenschappen en het stimuleren van onderzoekers met een migratieachtergrond." (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2019b)

Uit de infographic die het Ministerie van OCW voor de Gender Summit heeft gemaakt, blijkt dat Nederland in negatieve zin afwijkt van de rest van Europa als het gaat om diversiteit in de wetenschap (ibid., 2019a). Daarom stelt de Minister dat zij de opdracht heeft gegeven tot een verkennend onderzoek naar internationale voorbeelden van een nationaal actieplan (NAP) voor meer diversiteit in de wetenschap, alvorens zij dit actieplan in het voorjaar van 2020 zal presenteren (ibid., 2019c).

Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis heeft in opdracht van het Ministerie van OCW (Directie Onderzoek en Wetenschapsbeleid) vier voorbeelden van nationale actieplannen voor meer (gender)diversiteit in de wetenschap in kaart gebracht door middel van een kwalitatieve vergelijkende analyse op basis van literatuuronderzoek, deskresearch, interviews en werkbezoeken.

Onderzoeksvragen

1. Welke inspirerende internationale voorbeelden van nationale actieplannen (NAP) voor (gender)diversiteit in de wetenschap zijn er?
2. Welke factoren dragen (positief) bij aan draagvlak voor, implementatie en impact van de voorbeelden?
3. Welke achterliggende visie op diversiteit en inclusie hanteren deze plannen?
4. Welke lessen en ontwerpspecificaties kunnen ontleend worden uit de voorbeelden voor een Nederlands NAP (m.b.t. draagvlak, implementatie, monitoring en evaluatie op proces en impact)?

Methode

- Vergelijkende analyse van vier cases
 - Literatuuronderzoek
 - Deskresearch
 - Interviews
 - Werkbezoeken
- Selectiecriteria voor internationale voorbeelden (case selection)
 1. Het land heeft een nationaal actieplan voor (gender)diversiteit in de wetenschap
 2. Voorbeelden zijn verschillend in ontwerp en uitwerking
 3. Voorbeelden zijn onderling vergelijkbaar op inhoud (aan de hand van een evaluatiekader)
 4. Voorbeelden zijn voldoende vergelijkbaar met situatie in Nederland (“dichtbij”)
 5. Voorbeelden zijn inspirerend qua ambitie en invulling
- Gesprekken en co-creatiesessie met stakeholders in Nederland

Internationale voorbeelden

- **Noorwegen:** De KIF-commissie voor genderbalans werd in 2004 opgericht. Sinds 2012 heeft de Noorse Onderzoeksraad het BALANSE-programma, waarmee instellingen subsidie kunnen aanvragen voor gendermaatregelen.
- **Duitsland:** In 2008 startte het Duitse Ministerie voor Onderwijs en Onderzoek met het Professorinnenprogramm, een subsidieprogramma om op basis van concrete maatregelen het aantal vrouwen in hoogleraarsposities te vergroten. De DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft) legt sinds 2008 onderzoekgerelateerde voorschriften voor gendergelijkheid op aan haar leden (te weten universiteiten en onderzoeksinstellingen)
- **Verenigd Koninkrijk:** In 2005 werd de Athena SWAN Charter opgericht: een competitief model waarbij instellingen zich aanmelden, een zelfevaluatie houden en een prijs (brons, zilver of goud) kunnen verdienen voor hun beleid. Het Race Equality Charter volgde in 2016.
- **Ierland:** In 2018 is vanuit de overheid een start gemaakt met een ambitieuze geïntegreerde aanpak (o.b.v. een review van status quo), waarin zowel streefcijfers, prestatieafspraken als het Athena SWAN Charter (ASC) zijn opgenomen. Het hebben van een ASC-prijs is sinds 2019 een voorwaarde voor deelname aan onderzoeksfinanciering. Dat is een toevoeging op de uitvoering van de ASC in het Verenigd Koninkrijk.

Noorwegen

Het Noorse voorbeeld kenmerkt zich door het passen binnen een relatief lange traditie van gender- en emancipatiebeleid, wat de start van de KIF-commissie in 2004 reflecteert. Het BALANSE-programma van de RCN richt zich met name op gender, terwijl de KIF-commissie haar perspectief recent heeft verschoven van alleen gender naar diversiteit in bredere zin, waarbij ook naar sexual harassment wordt gekeken. Ook BALANSE heeft haar focus verschoven: van aandacht voor individuele carrières van vrouwen in de wetenschap naar een bredere cultuur- en systeemaanpak. De kracht van de Noorse aanpak ligt in de structuur waarin de KIF-commissie als taskforce inspeelt op actuele ontwikkelingen op het gebied van diversiteit en inclusie, een centrale voortrekkersrol heeft en de verschillende relevante partijen verbindt: het ministerie, de instituten, de RCN (als uitvoerder van BALANSE) en kenniscentra.

Opmerkingen van deelnemers bij co-creatiesessie (BALANSE)

Positief	Negatief / vraag
Leiderschap en aandacht voor gedrag in hele universiteit	Transparant naar de samenleving? Laat de buitenwereld meepraten
Voorkom "schoolvorming": kijk ook hoe divers een ontvanger van prijs of beurs een team samenstelt	Maak onderscheid naar vakgebieden
In AIO-opleiding al diversiteit en RRI inbrengen voor iedereen	Bij "widespread belief objectivity" – is dat zo? Hoe zit dat?
Systeem aanpak = goed voorbeeld	

Opmerkingen van deelnemers bij co-creatiesessie (KIF)

Positief	Negatief / vraag
Face to face	
Team van experts	
Sexual harassment meenemen	
Balans m/v in alle gremia (inbedding)	
Brede definitie etnische diversiteit (3x)	
Intersection diversity x internationalization	
Kennisdeling	
Praktische aanbevelingen	
Rol van studenten	

Duitsland

Het Duitse voorbeeld is een werkzame mix van lange adem, ruime middelen en een gezamenlijke inspanning van de grote spelers in de sector. De focus is nadrukkelijk op het verhogen van het aantal vrouwen in hoogleraarsposities, maar er is ook aandacht voor cultuurverandering en de inhoudelijke “gender-dimensie” van onderzoek en onderwijs. Verbreding van de visie op diversiteit roept weerstand op van diegenen die vinden dat het “vrouwenvraagstuk” niet is opgelost en dat opgedane kennis en ervaring op dat terrein verloren dreigt te gaan. Verder is opvallend dat er op kleine schaal gewerkt wordt met bindende quota (via het cascademodel) maar er vooral geleund wordt op de bereidheid van instellingen zich te voegen naar richtlijnen en voorschriften, gecombineerd met middelen voor actieplannen. De sterke evaluatietraditie maakt het mogelijk om gericht en tijdig bij te sturen wanneer doelstellingen niet of beperkt worden gerealiseerd.

Opmerkingen van deelnemers bij co-creatiesessie

Positief	Negatief / vraag
Standards goed voorbeeld: duidelijk en concreet	Hoe wordt cultuurverandering gestimuleerd t.b.v. behoud vrouwelijk talent?
Concrete standaards en resultaatverplichting: evaluatie!	Effecten in de laatste 5 jaar?
Resultaat per universiteit geformuleerd: maatwerk	Beperkt effect voor grootte budget en duur programma
Evaluatie belangrijk	Te geïnstitutionaliseerd? Los van instellingen?
Onderdeel performance framework	Aantal vrouwelijke hoogleraren = gender gelijkheid?
Financiering	Niet alleen cijfers, maar ook inclusie meten
	Niet alleen hoogleraren, ook pijplijn
	Verandering moet van binnenuit komen, nu is er een apart bureau waar gender “gedaan wordt”
	Programma sterk gericht op top, niet op kweekvijver

Verenigd Koninkrijk

Het Britse voorbeeld is vooral een kwestie van zelfregulering. De ingebouwde competitie van het chartersysteem (met name binnen disciplines tussen instellingen) heeft lang zijn werk gedaan, maar met een hoge dekkingsgraad (ASC) is het de vraag of het hebben van een award nog onderscheidend is. De administratieve last en aanvraagdruk is groot en ligt disproportioneel vaak bij relatief jonge vrouwen die dit naast hun reguliere wetenschappelijke werk geacht worden te doen. De zelfevaluatie die aan de aanvraag voorafgaat is (mits er bestuurders bij betrokken zijn) een beginpunt voor zichtbare cultuurverandering. Het ontbreekt aan transparantie voor de buitenwereld: welke meetbare effecten kent het chartersysteem op institutioneel en nationaal niveau? Het tweesparen beleid (gender in ASC en etniciteit in REC) is vooral een gevolg van de ontstaansgeschiedenis van het Britse chartersysteem. Toch lijkt er nog steeds “voorrang” te worden gegeven aan gender en is er ook in de onderzoeksfinanciering (UKRI) sprake van onderscheid op basis van etniciteit. In de andere landen die het ASC-idee hebben overgenomen is gekozen voor een bredere definitie van diversiteit met daarin dimensies die saillant zijn in de specifieke context (e.g. First Nations in Canada).

Opmerkingen van deelnemers bij co-creatiesessie

Positief	Negatief / vraag
Maakt gender zichtbaar	Maak het open
Vooraf goed voor awareness raising	Waarom gesloten?
Hele curriculum: bewustzijn kweken	Openheid gewenst
Positieve aansporing	Kan een charity kritisch naar zichzelf kijken?
Koppeling bestaande financiering werkt	Gebrek aan openheid en data
Nulmeting (door OCW)	Hoe kan de aanpak vernieuwend blijven, niet obsolete worden
	Gebrek aan transparantie

Ierland

Het Ierse voorbeeld kent een opvallende start in 2016 met een uitvoerige “review” van de stand van zaken in de sector, met een lange lijst van aanbevelingen en maatregelen tot gevolg. In de aanpak, sterk gestuurd vanuit de overheid, is nadrukkelijk voortgeborduurd op de werkende mechanismen uit het ASC-chartersysteem uit het VK, waarbij vooral de voorwaardelijke koppeling aan onderzoeksfinanciering (pas mogen indienen als de instelling een award heeft) en de gemaakte prestatieafspraken tussen de overheid en de instellingen opvallen. In Ierland is in zeer korte tijd een inhaalslag gemaakt met duidelijke resultaten, maar ook de nodige weerstand en frictie in de sector. De lange en ambitieuze lijst van doelstellingen zoals geformuleerd in 2016 en aangescherpt in 2018 is lastig waar te maken en kost meer tijd dan gehoopt. Dat heeft op sommige plekken en voor enkele deelonderwerpen geleid tot het naar beneden bijstellen van de beoogde doelstellingen of uitstellen van de deadline.

Opmerkingen van deelnemers bij co-creatiesessie

Positief	Negatief / vraag
Belang van diversiteit benadrukken	Strategische dialoog?
Waarden: professionalisering staf, selectie voor leiderschap	Verlies de doelgroep niet uit het oog
Diversiteit loont	Werkt het om te dreigen met bestraffen?
Leiderschap top HEIs: voel het belang en draag het uit	Athena SWAN verdienmodel? Volgende “check de box”?
Weerbaarheid medewerkers	
Actieplan diversiteit voorwaarde voor financiering	
Link met funding ook voor grants/ consortia niet persoonsgebonden	
Transparantie intern: democratie	
Transparantie toekenning awards (wie ziet waarop oordeel is gebaseerd?)	

Lessons learned

Op basis van analyse van vier internationale voorbeelden van nationale actieplannen voor meer (gender)diversiteit en inclusie in Noorwegen, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Ierland, komen we tot de volgende “lessons learned” (geleerde lessen) voor een dergelijk initiatief in Nederland:

- Concerted effort – een gezamenlijke inspanning van alle partijen in de sector
- Taskforce, standing committee – een groep “trekkers” op bestuurlijk niveau
- Kenniscentrum – een kenniscentrum voor onderzoeks- en kennisdeling
- Streefcijfers, quota, monitoring – (bij)sturen op aantallen
- Charter, award – een competitie waarin instituten laten zien wat hun acties en resultaten zijn
- Institutional action plans, monitoring – richtlijnen voor en sturen op institutionele acties
- Hot topics – mogelijkheden tot aansluiten op actuele ontwikkelingen

Ontwerpspecificaties en aanbevelingen

De analyse van de voorbeelden, gevolgd door een reflectie met Nederlandse stakeholders tijdens een co-creatiesessie, heeft geleid tot de volgende ontwerpspecificaties en aanbevelingen:

- Ontwikkel een brede visie op inclusie en diversiteit
 - Kijk naar SER-advies “Diversiteit in de top, tijd voor versnelling” als voorbeeld: paraplu en dialoog
- Kies voor een brede visie op de sector en spelers. Dit vraagt om het betrekken van meer stakeholders, waaronder:
 - Organisaties uit de kennissector: Kenniscoalitie
 - Vertegenwoordigende organisaties van studenten, promovendi en postdocs
- Maak bij het oprichten van een taskforce gebruik van de partijen die deel uitmaken van het bestaande “platform voor diversiteit in de wetenschap”
 - Zorg voor leden op bestuurlijk niveau, o.a. rectorencollege
- Richt een kenniscentrum op (of schrijf er een call voor uit), met tenminste 5 jaar financiering van onderzoek en kennisdeling en mogelijkheid voor verlenging
- Continueer de monitoring op aantallen (instroom, doorstroom, uitstroom)
 - Onderzoek mogelijkheden voor registratie o.b.v. etniciteit (met SER?)
 - Stel quota plus sancties in het vooruitzicht bij het niet bereiken van streefcijfers (zie SER)

- Bouw een competitie-element in
 - Onderzoek mogelijkheden voor deelname aan een Europees charter (CASPER)
 - Pas de VK-charters aan aan de Nederlandse situatie (zie VS en Canada)
 - Onderzoek charter als “bindende” voorwaarde voor onderzoeksfinanciering
- Ondersteun de lopende inventarisatie van institutionele actieplannen
 - Zorg voor de ontwikkeling van een gedeeld format en voor een PDCA-cyclus
 - Houd een “nulmeting”: Inclusiviteitsmonitor, klimaat voor inclusie
- Zorg voor het zwaluwstaarten van D&I in bestaand beleid en overlegstructuren
- Ondersteun en breid eventueel de capaciteit van diversity office(r)s uit
- Maak de gender- / diversiteitsdimensie onderdeel van onderwijs en onderzoek
 - Beoordeel onderzoeksvoorstellen, -programma’s en curricula erop
- Veranker D&I in bestaande accreditatie / visitatie
 - Denk aan SEP, NVAO, HRS4R, sectorplannen, streefcijfers
 - Bouw een stok achter de deur in
- Neem D&I als competentie / selectie criterium mee
 - In BKO/SKO, benoemingen decanen en directeuren, collegeleden
- Bouw flexibiliteit en capaciteit om in te kunnen spelen op actualiteit
 - Gebruik momentum en hefboomwerking “hot topics”

Verkorte bronnenlijst

- Advance HE (2020). *Advance HE Equality Charters*. <https://www.advance-he.ac.uk/charters>
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (n.d.). Das Professorinnenprogramm. <https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html>
- Deutsche Forschungsgemeinschaft. (2017). *DFG "Research-Oriented Standards on Gender Equality."* Bonn. https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellung_sstandards_2017_en.pdf
- Efforti. (2016). EFFORTI: Evaluation Framework for Promoting Gender Equality in R&I. <https://www.efforti.eu/>
- Higher Education Authority. (n.d.). Centre of Excellence for Gender Equality. <https://hea.ie/policy/gender/>
- KIF. (2019, november). *Committee for Gender Balance and Diversity in Research (Kif)* [Presentatie]. www.kifinfo.no/en
- Kifinfo. (n.d.). Mandate for the Committee for Gender Balance and Diversity in Research (KIF). www.kifinfo.no/en/content/mandate-committee-gender-balance-and-diversity-research-kif
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2019a). *Cijfers over diversiteit in de wetenschap in Nederland*. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2019/09/26/diversiteit-in-de-wetenschap-in-nederland>
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2019b). *Nieuwsgierig en betrokken: De waarde van wetenschap. Wetenschapsbrief 2019*. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2019/01/28/nieuwsgierig-en-betrokken>
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2019c, 3 oktober). Toespraak van minister Van Engelshoven bij Gender Summit, op 3 oktober 2019. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/toespraken/2019/10/03/toespraak-van-minister-vanengelshoven-bij-gender-summit-op-3-oktober-2019>
- Palmén, R., Reidl, S., Bühner, S., Kalpazidou Schmidt, E., Holzinger, F., Groo, D., ... Koch, A. (2019). *Evaluation Framework for Promoting Gender Equality in R&I: Synthesis Report, D4.2 WP4*. <https://www.efforti.eu/sites/default/files/2019-11/D4.2 EFFORTI Comparative Report FINAL September2019.pdf>
- Science Foundation Ireland. (2017). Gender Strategy. <https://www.sfi.ie/funding/sfi-policies-and-guidance/gender/>
- The Research Council of Norway. (2019). *Policy for gender balance and gender perspectives in research and innovation*. Lysaker. www.forskningsradet.no/publikasjoner/