



Handreiking AVG en equality data in het hoger onderwijs en onderzoek

September 2026, versie 0.9.5



Disclaimer

Deze handreiking is uitsluitend bedoeld als informatief document en bevat geen juridisch advies voor specifieke casuïstiek. Het is de verantwoordelijkheid van de instelling om ervoor te zorgen dat de verwerking van equality data voldoet aan de geldende wet- en regelgeving, waaronder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), en dat deze verwerking op een rechtmatige en verantwoorde wijze plaatsvindt. Voor specifieke juridische vragen of advies wordt aanbevolen om contact op te nemen met een juridisch expert.

Inhoudsopgave



Inleiding	3
1.1 Doel	5
1.2 Relevantie van inclusiviteit en gegevensbescherming in het hoger onderwijs en onderzoek	7
1.3 Doelgroep	10
1.4 Een overzicht van veelgehoorde bezwaren tegen dataverwerking	10
 Principes van Inclusiviteit & Privacy	 16
2.1 Definitie van inclusiviteit in het hoger onderwijs en onderzoek	16
2.2 Belang van privacybescherming in een inclusieve omgeving	16
2.3 Ethische overwegingen	17
2.4 Call to action	18
 Juridisch Kader	 19
3.1 De Racial Equality Directive als Europese grondslag	19
3.2 Vereisten voor het verwerken van equality data in Nederland	20
3.3 Barometer Culturele Diversiteit	21
3.4 Verwerkingen van persoonsgegevens conform de AVG en de UAVG	22
 Inclusieve dataverwerking	 35
4.1 Mensenrechtelijk kader voor verantwoorde dataverwerking	35
4.2 Overzicht van use cases voor de verwerking van equality data	37
4.3 Aanbevelingen voor het verbeteren van inclusieve dataverwerking	39
4.4 Methodiek: praktische keuzes bij het ontwerp van vragenlijsten	43
4.5 Transparantieverplichting na surveys of onderzoeken	46
4.6 Equality data en de paradox van algoritmische bias	47
4.7 Persoonlijke datakuis	48
 Conclusies & aanbevelingen	 51
5.1 Conclusies	51
5.2 Praktische aanbevelingen	52
 Bijlagen	 54
A. Begrippenlijst	54
B. Relevante bronnen en literatuur	60

Inleiding



Om betrouwbaar inzicht te krijgen in verschillende belangrijke aspecten met betrekking tot inclusie, diversiteit en gelijkwaardigheid binnen het hoger onderwijs en onderzoek in Nederland, is verwerking van zogenaamde ‘equality data’ van groot belang.

In deze handreiking hanteren we de volgende definitie van het begrip equality data: alle kwalitatieve en kwantitatieve informatie die nuttig is voor het beschrijven en analyseren van de stand van zaken met betrekking tot gelijkheid.¹

Het verwerken van deze informatie stuit in de praktijk op allerlei bezwaren, waarbij vaak wordt verwezen naar de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De AVG stelt echter dat het recht op bescherming van persoonsgegevens geen absoluut recht is, ‘maar moet worden beschouwd in relatie tot de functie ervan in de samenleving en conform het evenredigheidsbeginsel tegen andere grondrechten moet worden afgewogen’². Een van deze andere grondrechten is het recht op non-discriminatie. Het recht op non-discriminatie is verankerd in artikel 21.1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie³, dat *‘iedere discriminatie verbiedt, met name op grond van geslacht, ras, kleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuiging, politieke of andere denkbeelden, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, een handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid’*.

Overweging 4 AVG bevestigt daarnaast dat het recht op bescherming van persoonsgegevens geen absolute gelding heeft en conform het evenredigheidsbeginsel tegen andere grondrechten moet worden afgewogen.

- 1 Zie p. 15: European Commission (2016). European handbook on equality data. 2016 revision. Directorate-General for Justice and Consumers. Directorate D — Equality. Online: https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?action=display&doc_id=43205
- 2 Zie: AVG overweging 4.
- 3 Zie: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT>.



In werkelijkheid stelt de AVG voorwaarden waaronder equality data mogen worden verzameld en verwerkt, bijvoorbeeld na expliciete toestemming of wanneer er substantiële publieke belangen mee gemoeid zijn. Daarbij kan het onder meer gaan om het identificeren en bestrijden van discriminatie, zoals dat voortkomt uit de verplichtingen onder nieuwe regelgeving, waaronder de EU Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vanaf 2024.⁴

Ras als sociaal construct: juridisch en statistisch begrip

In deze handreiking wordt de term ‘ras’ opgevat als een sociaal construct dat zowel een juridische als een statistische functie vervult, zonder dat daarmee een biologische werkelijkheid wordt verondersteld. De handreiking sluit op dit punt aan bij het uitgangspunt van overweging 6 van de Racial Equality Directive (Richtlijn 2000/43/EG): ‘De Europese Unie verwerpt theorieën die het bestaan van verschillende menselijke rassen trachten aan te tonen. Het gebruik van het woord “ras” in deze richtlijn betekent geenszins dat dergelijke theorieën onderschreven worden.’

‘Ras’ en raciale achtergrond zijn sociale constructen: zij weerspiegelen hoe mensen door anderen worden gecategoriseerd en hoe die categorisering hun ervaringen en behandeling beïnvloedt. Met genetische diversiteit van de mensheid hebben zij geen verband. De term wordt gehanteerd omdat discriminatie op grond van (vermeende) raciale of etnische achtergrond een maatschappelijk verschijnsel is dat juridische bescherming vereist.

Als statistisch begrip functioneert ‘ras’ of raciale achtergrond dus uitsluitend als categorie om ongelijkheid en discriminatie zichtbaar en meetbaar te maken, nooit als biologische classificatie. Waar in dataverzameling met herkomstcategorieën wordt gewerkt, gebeurt dit met datzelfde voorbehoud. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) hanteert geen indeling naar ras of etniciteit, maar een statistische indeling naar herkomst, bepaald op basis van het geboorteland van de persoon en van de ouders.

⁴ Zie: Directive - 2022/2464 - EN - CSRD Directive. Zie ook: Moerel (2023). Workplace Discrimination and Equal Opportunity. Why monitoring cultural diversity in your European workforce is not at odds with GDPR. Online: <https://fpf.org/blog/workplace-discrimination-and-equal-opportunity/>

Sinds 2022 is de tweedeling ‘westerse/niet-westerse migratieachtergrond’ vervangen door een geografische indeling op basis van werelddelen en veelvoorkomende immigratielanden, met als hoofdniveau de driedeling Nederland, Europa (exclusief Nederland) en buiten Europa.⁵

Dit is ook in lijn met overweging 51 AVG: ‘Die persoonsgegevens dienen ook persoonsgegevens te omvatten waaruit ‘ras’ of etnische achtergrond blijkt, waarbij het gebruik van de term ‘ras’ in deze verordening niet impliceert dat de Unie theorieën aanvaardt die erop gericht zijn vast te stellen dat er verschillende menselijke rassen bestaan.’

1.1 Doel

In deze handreiking wordt aangegeven op welke wijze en onder welke voorwaarden het verzamelen en verwerken van equality data rechtmatig en verantwoord kan plaatsvinden.

Het doel van het verwerken van equality data is om inzichten te krijgen die ongelijke behandeling en discriminatie kunnen voorkomen en bestrijden. De bewijslast bij vermoedens van discriminatie verschuift⁶ namelijk naar de werkgever. Om aan te kunnen tonen dat er geen sprake is van ongelijke behandeling, hebben werkgevers deze data nodig.⁷

⁵ Zie: CBS (2022). Nieuwe indeling bevolking naar herkomst. Vervanging van indeling naar migratieachtergrond en westers/niet-westers. Online: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/nieuwe-indeling-bevolking-naar-herkomst>.

⁶ Zie hiertoe: Art 10, Algemene wet gelijke behandeling (Awgb): “Indien degene die meent dat in zijn nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in deze wet, in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met deze wet is gehandeld.”. Online: <https://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0006502&hoofdstuk=1¶graaf=5&artikel=10&z=2020-01-01&g=2020-01-01>. Voor de Awgb (2020) werd aangesloten bij de vereisten uit de Racial Equality Directive (Richtlijn 2000/43/EG) - zie: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/nl/TXT/?uri=CELEX:32000L0043>.

⁷ Zie: Moerel (2023). Workplace Discrimination and Equal Opportunity. Why monitoring cultural diversity in your European workforce is not at odds with GDPR. Online: <https://fpf.org/blog/workplace-discrimination-and-equal-opportunity/>.

Hoewel er geen algemene wettelijke verplichting bestaat om equality data te verzamelen, legt de regelgeving wel degelijk een indirecte druk op om dit te doen. Artikel 10 Awgb bepaalt dat wanneer een medewerker of student feiten aanvoert die discriminatie doen

Wanneer bestuurders (hoger onderwijs en onderzoek) bijvoorbeeld een evenwichtige vertegenwoordiging binnen de instelling willen borgen, moeten zij in staat worden gesteld om gericht te kunnen sturen. Vaak liggen structurele barrières ten grondslag aan gebrek aan evenwicht, dat op zijn beurt weer kan leiden tot discriminatie en uitsluiting. Daarnaast kan het gaan om persoonlijke ervaringen van discriminatie, uitsluiting of ongewenst gedrag, ook als oorzaak van gebrek aan evenwicht - en onderdeel van structurele barrières. Sturing op het voorkomen van ongelijke behandeling en discriminatie kan echter pas effectief zijn als bestuurders de bestaande situatie precies kennen door de feiten en cijfers in kaart te brengen en daar specifieke doelen aan te koppelen.

Op dit moment ontbreekt die kennis veelal. Instellingen hebben data nodig om hun beleid te baseren op concrete inzichten en resultaten.⁸

De Europese Commissie heeft met dit doel in 2007 het ‘European handbook on equality data’ uitgebracht dat in 2016 in herziene versie is gepubliceerd. In 2017 zegt ze daarover: ‘The focus has turned to monitoring and in turn the need has arisen

vermoeden, de bewijslast verschuift naar de werkgever. [Art. 10 Awgb; zie ook Racial Equality Directive 2000/43/EG, art. 8.] Wie geen data heeft verzameld, kan zich moeilijk verweren — en de AVG biedt daarvoor geen uitweg. [Moerel, L. (2023), Workplace Discrimination and Equal Opportunity, sectie 2.] Equality data is daarmee niet alleen een instrument om discriminatie te bestrijden, maar ook om aantoonbaar aan gelijke behandelingsverplichtingen te voldoen. Voor grotere onderwijsinstellingen [De CSRD geldt voor organisaties met meer dan 250 medewerkers én een balanswaarde > €20 miljoen of netto-omzet > €40 miljoen. De meeste Nederlandse universiteiten en hogescholen vallen hier onder.] geldt bovendien de EU Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), die verplicht tot publieke rapportage over beleid inzake gelijke behandeling en het voorkomen van discriminatie op grond van onder meer gender en etnische achtergrond. [Richtlijn 2022/2464/EU (CSRD); ESRS S1. Zie ook: Moerel (2023), sectie 3.] Zonder interne verzameling en monitoring van equality data is aan deze rapportageverplichting niet te voldoen. De CSRD verplicht tot rapportage, maar verschaft zelf geen zelfstandige uitzondering op het verwerkingsverbod van artikel 9 AVG. De grondslag voor het verwerken van bijzondere persoonsgegevens moet worden gevonden in artikel 9.2 AVG en de Nederlandse uitwerking daarvan, met name de uitzondering zwaarwegend algemeen belang (artikel 9.2(g), AVG juncto artikel 25 UAVG) of uitdrukkelijke toestemming (artikel 9.2(a), AVG). De rapportageplicht onder de CSRD kan wel het zwaarwegend algemeen belang onderbouwen dat aan die uitzondering ten grondslag ligt.

- 8** Dit sluit tevens aan bij de tweede doelstelling van het Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek: “*Betere en bredere monitoring van diversiteit in het onderwijs en onderzoek, inclusief sociale veiligheid en inclusie*”. Zie: <https://www.dihoo.nl/onderwerpen/n/nationaal-actieplan>.

for data on (in)equalities based on racial and ethnic origin. Such data is essential to measure the level of implementation and monitor the impact of [antidiscrimination] policies'.⁹

Deze handreiking heeft betrekking op equality data over een breder scala van aspecten op basis waarvan ongelijke behandeling plaatsvindt, in lijn met pre-advies 7 van de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme.¹⁰

1.2 Relevantie van inclusiviteit en gegevensbescherming in het hoger onderwijs en onderzoek

Er zijn systematische barrières die leiden tot ongelijkheden binnen hoger onderwijs en onderzoek. Zo weten we dat bij veel universiteiten de helft (of soms meer) van de studenten en PhD-kandidaten vrouw is, maar dat mannen gemakkelijker doorstromen naar hogere academische functies. Uit recente data blijkt dat 28,7% van de hoogleraren in Nederland vrouw is.¹¹ Onderzoek onder gepromoveerden toont aan dat proefschriften van mannen veel vaker de kwalificatie 'cum laude' krijgen dan die van vrouwen. Ook weten we dat mensen met een migratieachtergrond tegen hindernissen aanlopen binnen het onderwijs. Dit begint al op de basisschool: daar krijgen zij vaak een lager schooladvies en worden ze vaker onder-geadviseerd.¹² Ook krijgen zij vaker te maken met stage-discriminatie.¹³

Daarnaast toont recent onderzoek onder studenten van de Erasmus Universiteit Rotterdam aan dat vrouwen en non-binaire studenten lager scoren op

- 9 Zie: p. 4, European Commission (2017): Data collection in the field of ethnicity. Analysis and comparative review of equality data collection practices in the European Union. Online: https://commission.europa.eu/system/files/2021-09/data_collection_in_the_field_of_ethnicity.pdf Directorate-General for Justice and Consumers. Directorate D - Equality. Unit JUST/D1.
- 10 Zie: <https://www.staatscommissietegendiscriminatieenracisme.nl/documenten/2025/12/10/toekomstvisie---samen-voor-gelijkheid.-een-toekomstvisie-op-het-non-discriminatierecht>.
- 11 Zie: <https://www.lnvh.nl/a-4071/monitor-vrouwelijke-hoogleraren-2024>.
- 12 Zie: <https://longreads.cbs.nl/integratie-en-samenleven-2022/schoolloopbanen-van-de-tweede-generatie/#:~:text=Dit%20geldt%20ook%20voor%20de,et%20al.%2C%202021>. Zie echter ook deze nuancering: <https://decorrespondent.nl/15358/goed-nieuws-kinderen-met-een-migratieachtergrond-krijgen-niet-structureel-een-te-laag-schooladvies/633e2550-4a59-0827-0074-343d032ab5b9>
- 13 Zie: <https://www.kis.nl/themas/stagediscriminatie>.



levenstevredenheid en andere welzijnsindicatoren dan mannen.¹⁴ Hetzelfde geldt voor studenten met functiebeperkingen (vergeleken met studenten zonder functiebeperkingen), studenten die deel uitmaken van de LHBTIQA+ gemeenschap (vergeleken met cisgender en heteroseksuele studenten) en eerste-generatiestudenten (vergeleken met studenten met universitair opgeleide ouders).

We weten steeds meer over ongelijkheden binnen het hoger onderwijs en onderzoek. Zo is er al veel bekend over ongelijkheden op basis van geslacht en gender, niet enkel over de (onder/over)vertegenwoordiging maar bijvoorbeeld ook over beloningsverschillen.¹⁵ Bij diversiteitsdimensies zoals herkomst buiten Europa kunnen we met behulp van het CBS ook steeds meer inzichten verkrijgen in de vertegenwoordiging onder personeel¹⁶ en studenten¹⁷. Echter, we weten ook nog steeds veel níét. Hoe zit het met de vertegenwoordiging van andere, zichtbare en onzichtbare diversiteitsdimensies, zoals seksuele gerichtheid, beperking, religie of huidskleur? Is er bijvoorbeeld ook een loonkloof op basis van migratieachtergrond? En wat zijn de ervaringen van al deze groepen op de universiteit? Voelen zij zich thuis? Kunnen zij zichzelf zijn?

Het is belangrijk dat iedereen gelijke kansen heeft om aan de hogeschool of universiteit te studeren en te werken en zich daarbij geïnccludeerd voelt. Tegelijkertijd draagt diversiteit bij aan een verscheidenheid aan perspectieven, meer creativiteit en innovatie. Daarom is het van groot belang om diversiteitskenmerken te monitoren en in (beleids-)onderzoek mee te nemen. Zo kunnen we meer inzicht krijgen en de vraag beantwoorden of en op welke manier ongelijkheden ook binnen onze instellingen bestaan. En als dat zo is, hoe we dan vervolgens deze ongelijkheden kunnen verminderen. Ook kunnen we beoordelen of onze interventies om discriminatie en uitsluiting tegen te gaan en inclusie te bevorderen, daadwerkelijk de gewenste resultaten bereiken. Dit sluit aan bij de tweede ambitie van het Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek: Betere en bredere monitoring van diversiteit in het onderwijs en onderzoek, inclusief sociale

14 Zie: Student Wellbeing Programme & IDEA, Student Wellbeing Monitor 2023 (Wave 4), 2024.

15 Zie: <https://www.lnvh.nl/a-1270/lnvh-rapport-financiele-beloning-mv-in-de-wetenschap>

16 Zie: <https://www.eur.nl/nieuws/resultaten-barometer-culturele-diversiteit-van-het-centraal-bureau-voor-de-statistiek-cbs-bekend>

17 Zie: <https://www.eur.nl/nieuws/onderzoek-naar-de-instroom-van-studenten-op-basis-van-herkomst-bij-verschillende-nederlandse>.

veiligheid en inclusie.¹⁸

Dit is niet enkel van belang voor de instelling of voor mensen die zich identificeren als deel van ondervertegenwoordigde groepen. Het uiteindelijke doel van monitoring en onderzoek is ook het blootleggen van structurele barrières en ongelijkheden. Vervolgens kan beleid ontwikkeld worden om deze barrières tegen te gaan en de stap te maken naar een inclusieve organisatie. Daar hebben mensen uit zowel ondervertegenwoordigde als oververtegenwoordigde groepen baat bij.

Samenvattend is deze handreiking gericht op:

- het geven van inzicht in de randvoorwaarden en waarborgen die een instelling in acht moet nemen voor een verantwoorde verwerking van equality data. Dit maakt mogelijk;
- het effectiever (evidence-based; verkregen uit verwerking van equality data) slechten van structurele barrières op basis van inzichten in bestaande structurele barrières en hoe die werken;
- het identificeren van *good practices* en van de kennislacunes die de effectiviteit van huidige interventies met betrekking tot aspecten van ongelijkheid binnen de onderwijsinstellingen beperken;
- het bevorderen van transparantie in beleid met betrekking tot diversiteit en inclusie en daarmee ook benchmarking tussen instellingen mogelijk te maken;
- het bieden van handelingsperspectief voor de instellingen, en verheldering van rollen en verantwoordelijkheden, met betrekking tot dataverzameling en onderzoek, binnen de instelling en binnen de sector.

1.3 Doelgroep

Deze handreiking richt zich op alle belangrijke stakeholders binnen de kennisinstellingen die beleid met betrekking tot verwerking van equality data kunnen beïnvloeden. Tot de doelgroepen behoren de volgende functies: Chief Diversity Officers, Equality, Diversity and Inclusion Officers, HRM-medewerkers, Privacy Officers, Privacy Juristen, Functionarissen Gegevensbescherming (FG's), Chief Information Security Officers (CISO's), Security Officers, Chief Data Officers, Data Stewards en beleidsonderzoekers.

18 Zie: OCW (2020). Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek. Online: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-3d4db279-2786-44c8-a1af-5337604eebfd/pdf>.



Verder is de handreiking voor alle partijen die het Nationaal actieplan diversiteit in hoger onderwijs en onderzoek hebben getekend¹⁹: ECHO, KNAW, LanDO, LNVH, NWO, OCW, PNN, Postdoc NL, UNL en VH.

De handreiking is toegankelijk voor een niet-juridische lezer, zodat deze breder toepasbaar wordt dan alleen vanuit het juridische perspectief.

1.4 Een overzicht van veelgehoorde bezwaren tegen dataverwerking

Onduidelijkheid omtrent de verwerking van equality data leidt in de praktijk tot handelingsverlegenheid bij het verzamelen en verwerken ervan. Het blijkt binnen het hoger onderwijs en onderzoek op het moment van schrijven van deze handreiking bijvoorbeeld onduidelijk of verwerking van equality data is toegestaan, of er een rechtsgrond voor is, welke gegevens gevraagd en/of gebruikt mogen worden en of herleidbaarheid naar personen (anonimisering) daadwerkelijk onmogelijk kan worden gemaakt. Zie ter illustratie van deze onduidelijkheid de tabel aan het eind van dit hoofdstuk.

Naast deze juridische aspecten zijn instellingen soms aarzelend bij het veranderen van de status quo en het vrijmaken van budget om met de bevindingen ook daadwerkelijk via beleid en middelen diversiteit, gelijkheid en inclusie te bevorderen. Andere redenen voor twijfel zijn dat men vindt dat er al te veel vragenlijsten zijn voor medewerkers en studenten, of dat de ruimte in het jaarlijkse Medewerkers Tevredenheids Onderzoek (MTO) te beperkt is om valide vragen en constructen mee te nemen.²⁰ Daarnaast kunnen terughoudendheid, met name bij de privacy officers, en voorzichtigheid bij HR belemmerend werken.²¹

Ook kan worden vastgesteld dat de CBS-selectie en clustering van migratielanden en -motieven niet altijd betekenisvol is.²² Zo is Indonesië bijvoorbeeld inmiddels een

19 Zie: OCW (2020). Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek. Online: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-3d4db279-2786-44c8-a1af-5337604eebfd/pdf>.

20 Zie: LanDO (Landelijk Netwerk Diversity Officers (2025), Problemen bij uitvragen diversiteitsdata.

21 LanDo (Landelijk Netwerk van Diversity Officers) (2025). Problemen bij uitvragen diversiteitsdata.

22 Het CBS maakt gebruik van vier letters (ASAG) om migratiemotieven te onderscheiden, te weten Arbeid, Studie, Asiel en Gezin (= overig): <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksomschrijvingen/statistiek-migratiemotieven>.



derde-generatie immigratieland en levert dat vanwege de drempel (herkomst ouders, niet grootouders) weinig significante correlaties op met uitkomsten. Daarom is het beter als migratiemotieven in de CBS-data verwijderd worden.²³ Tegelijkertijd is de veronderstelling onjuist dat er na twee generaties geen significante correlaties zijn van migratiemotief en/of herkomst met uitkomsten zoals loopbaansucces.

Tenslotte kunnen de betrokkenen (medewerkers en studenten) om verschillende redenen besluiten niet in te stemmen met de verwerking van equality data, ook niet op basis van zelfregistratie. Dat kan bijvoorbeeld zijn omdat zij niet verwachten dat het verstrekken van deze gegevens aan de instelling voor hen daadwerkelijk zal leiden tot een meer gelijke behandeling²⁴, of omdat zij het beantwoorden van vragen over etniciteit en racialisering als belastend en confronterend ervaren.²⁵ Een ander bezwaar van betrokkenen kan zijn dat hun identiteit zich niet beperkt tot een enkele diversiteitsdimensie en dat het onduidelijk is of intersectionaliteit²⁶ door de instelling voldoende in de methodiek is ingebed.

Hieronder zijn enkele bekende bezwaren opgenomen, samen met suggesties voor beantwoording van de geuite zorgen.

Bezwaar

‘We kunnen of mogen geen diversiteitsdata ophalen.’

Inhoud

Veel mensen denken dat, met de komst van de AVG-wetgeving in 2018, persoonlijke gegevens niet opgevraagd of geregistreerd mogen worden. Ook privacy officers binnen sommige organisaties zijn terughoudend.

23 <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksomschrijvingen/statistiek-migratiemotieven>.

24 Zie: DJA (2022A). Een verkenning van visies van staf en studenten van kleur op antidiscriminatie. Online: <https://www.dejongeakademie.nl/publicaties/2300805.aspx?t=Antidiscriminatiepraktijken-wereldwijd-en-visies-van-studenten-en-staf-van-kleur>

25 Zie: DJA (2022A). Een verkenning van visies van staf en studenten van kleur op antidiscriminatie. Online: <https://www.dejongeakademie.nl/publicaties/2300805.aspx?t=Antidiscriminatiepraktijken-wereldwijd-en-visies-van-studenten-en-staf-van-kleur>

26 Zie Bijlage A: Begrippenlijst.



Antwoord

Het mag en kan echter wel, mits je aan een aantal voorwaarden voldoet. Er moet een duidelijk doel zijn om deze persoonsgegevens te vragen of bij te houden: het registreren is geen doel op zich. Dit doel, zoals bijvoorbeeld het verbeteren van het beleid omtrent diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid (DIG), moet ook gecommuniceerd worden aan de mensen van wie de persoonsgegevens worden verzameld of bijgehouden. Verder moet worden uitgelegd wat er precies gebeurt met de opgehaalde gegevens.

Bezwaar

‘De manier waarop categorisatie gedaan wordt is niet passend.’

Inhoud

Categorisaties zijn vaak niet inclusief, niet passend, of komen niet overeen met de ervaringen van mensen. Bij de categorie migratieachtergrond is er bijvoorbeeld veel kritiek geweest op het gebruik van de termen ‘westers’ en ‘niet-westers’.

Sommige mensen gebruiken bijvoorbeeld niet graag de term ‘functiebeperking’ maar liever ‘handicap’ of juist andersom.

Daarnaast kun je stil staan bij ervaringen: wat als iemand bijvoorbeeld de diagnose ‘autisme’ heeft maar het zelf niet als iets beperkends ervaart?

Zo kun je je voor elke diversiteitsdimensie afvragen wat de juiste categorisatie is. Vaak is er geen eenduidig antwoord.

Antwoord

Er zijn verschillende manieren om hiermee om te gaan:

Ten minste een disclaimer bieden en uitleggen dat de instelling zich ervan bewust is dat sociale identiteiten meer complex zijn dan de gegeven labels, maar dat die om redenen worden gebruikt, bijvoorbeeld om vergelijkbaarheid met andere datasets mogelijk te maken. Ook is het belangrijk om de doelgroep te betrekken in de vormgeving van het onderzoek en samen een gepaste categorisatie te vinden.



Bezwaar

‘Hoe zit het met mij?’

Inhoud

Een van de redenen om equality data op te halen, is om op basis hiervan bestaand beleid aan te passen of nieuw beleid te ontwikkelen. Dit is vaak gericht op een enkele groep. Dit kan weerstand oproepen bij andere (ondervertegenwoordigde) groepen, want waarom krijgen zij niet diezelfde aandacht? Ook mensen uit oververtegenwoordigde groepen kunnen hierdoor het gevoel hebben dat ze achtergesteld worden: moeten zij iets inleveren of lopen ze iets mis door het ‘nieuwe’ beleid?

Antwoord

Duidelijke communicatie vooraf is hier van belang: (goed) beleid is gericht op het verminderen van barrières in het systeem - die (waarschijnlijk) voor meer groepen dan de onderzochte groepen gelden - en op het verbeteren van inclusie.

Bezwaar

‘Mensen in hokjes plaatsen draagt alleen maar bij aan stigmatisering.’

Inhoud

Bij diversiteitsonderzoek worden vaak bepaalde aannames gedaan: we doen bijvoorbeeld onderzoek naar de herkomst van onze studenten omdat we aannemen dat zij als groep barrières tegenkomen. Maar er zijn altijd studenten die dat anders ervaren. Bovendien kunnen algemene patronen heel anders zijn binnen een specifieke context, zoals de universiteit. Daarnaast kunnen resultaten leiden tot het bevestigen van stereotypes: als we bijvoorbeeld een ondervertegenwoordiging zien van vrouwen in hoogleraarposities, kunnen mensen dat interpreteren als: ‘Zie je wel, vrouwen doen nu eenmaal liever zorgtaken en zijn niet geschikt als leiders’, terwijl een ander dit interpreteert als: ‘Zie je wel, er is sprake van kansenongelijkheid’.

Antwoord

Dit bezwaar laat zien hoe belangrijk het is om data nooit zonder context aan te bieden en bijvoorbeeld kwalitatief vervolgonderzoek te doen naar de oorzaken van bepaalde kwantitatieve patronen.



Bezwaar

‘Mijn identiteit beperkt zich niet tot een enkele diversiteitsdimensie.’

Inhoud

We hebben allemaal meerdere sociale identiteiten, maar bij veel diversiteitsonderzoek wordt slechts naar één diversiteitsdimensie gekeken, bijvoorbeeld enkel naar gender, of enkel naar migratieachtergrond of huidskleur. Dat geeft een heel beperkt beeld van de situatie. Een witte vrouw kan vaak andere ervaringen hebben dan een vrouw van kleur, dus als we enkel naar gender kijken, missen we veel belangrijke informatie.

Antwoord

Het is van belang om waar mogelijk intersecties mee te nemen. Zo kun je er in de barometer voor kiezen om ook geslacht en leeftijdscategorie mee te nemen. Binnen kwalitatief onderzoek is vaak meer ruimte voor een intersectionele aanpak.

Bezwaar

‘Blijven mijn data wel anoniem?’

Inhoud

Veel mensen maken zich zorgen of data herleidbaar zijn naar henzelf. Als je bijvoorbeeld een combinatie van variabelen samenneemt (zoals afdeling, gender, leeftijd, nationaliteit, en etnische achtergrond), kun je vrij makkelijk achterhalen om wie het gaat. Ook in het geval van zelfidentificatie kan het probleem optreden dat het eenvoudig herleidbaar is. Daarnaast bestaan er zorgen dat gegevens voor verkeerde doeleinden worden gebruikt.

Antwoord

Onderwijsinstellingen treffen passende waarborgen en communiceren deze proactief en in helder taalgebruik:

Minimum celgrootte bij rapportage

Resultaten worden nooit gerapporteerd als een subgroep uit minder dan een vastgesteld minimumaantal respondenten bestaat (gebruikelijk is $n > 5$ of $n > 10$, afhankelijk van de gevoeligheid). Dit voorkomt dat combinaties van kenmerken – zoals afdeling, gender en etnische achtergrond – herleidbaar worden tot individuen.



Veralgemenisering van gegevens

Gedetailleerde waarden worden vervangen door bredere categorieën: geboortedatum wordt leeftijdscategorie, specifieke afdeling wordt faculteit. Hoe minder gedetailleerd de rapportage, hoe kleiner het risico op herleidbaarheid.

Aggregatie vóór analyse

Ruwe individuele gegevens worden zo snel mogelijk samengevoegd tot groepsstatistieken. Analyses vinden uitsluitend op geaggregeerd niveau plaats; individuele profielen worden niet bewaard of gedeeld.

Scheiding van gegevens

De equality dataset wordt gescheiden opgeslagen van andere personeels- of studentenregistraties en is uitsluitend toegankelijk voor een beperkte kring van geautoriseerde medewerkers (zie sectie 3.4.2.6 over toegangsrestricties).

Geen koppeling van datasets

Equality data wordt niet zonder aanvullende waarborgen gekoppeld aan andere bestanden (zoals HR-data of studieresultaten), omdat combinaties van datasets de kans op heridentificatie van individuen vergroot.

Principes van Inclusiviteit & Privacy



2.1 Definitie van inclusiviteit in het hoger onderwijs en onderzoek

In onze context definiëren we inclusiviteit als een veilige leer- en werkomgeving waarin iedereen zich thuis voelt en zich kan ontplooien, en waar een diversiteit aan perspectieven bij betrokken en overwogen wordt.²⁷

Inclusie is geen doel op zich, maar een voorwaarde voor een toekomstbestendig en kwalitatief hoogstaand onderwijs- en onderzoeksveld dat maximaal profiteert van talent en diversiteit. Het Nationaal actieplan benadrukt het belang van een integrale aanpak en samenwerking: alleen samen kunnen onderwijsinstellingen en overheid werken aan een inclusieve sector die inspeelt op globale uitdagingen.

Inclusie garandeert dat mensen met verschillende achtergronden en vanuit diverse perspectieven volledig kunnen meedoen, zich veilig voelen en zich kunnen ontwikkelen in hoger onderwijs en onderzoek. Meer diversiteit onder studenten, personeel en in de inhoud van onderwijs en onderzoek zal kunnen leiden tot betere leerresultaten en innovatie.

2.2 Belang van privacybescherming in een inclusieve omgeving

Het Nationaal actieplan onderstreept dat privacybescherming in een inclusieve omgeving van groot belang is om mensen in staat te stellen vrijwillig en veilig persoonlijke kenmerken te delen, zoals gender, culturele achtergrond, functiebeperking en seksuele gerichtheid, zonder angst voor uitsluiting, discriminatie of misbruik van die gegevens.

²⁷ Zie: OCW (2020): Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek. Online: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-3d4db279-2786-44c8-a1af-5337604eebfd/pdf>.



Privacy is dus een randvoorwaarde om de vruchten van een veilige leer- en werkomgeving te kunnen plukken. We noemen vier van deze opbrengsten:

Kwaliteitsverbetering: Een inclusieve en diverse leer- en werkomgeving stimuleert de hoogst mogelijke kwaliteit van onderwijs en onderzoek.

Toekomstbestendigheid: Inclusie houdt de Nederlandse sector internationaal concurrerend en in staat bij te dragen aan grote maatschappelijke kwesties, zoals duurzaamheid, klimaat en welzijn.

Sociale veiligheid: Het waarborgen van inclusie is een randvoorwaarde voor een sociaal veilige omgeving, waarin discriminatie en uitsluiting actief worden tegengegaan.

Gelijke toegang: Inclusie helpt ongelijkheden te verkleinen en zorgt ervoor dat iedereen gelijke kansen krijgt om zich te ontwikkelen, ongeacht de achtergrond.

Instellingen worden in deze handreiking gestimuleerd om equality data te verzamelen en te verwerken op basis van zelfidentificatie, zelfcategorisering en zelfregistratie in een veilige en privacyvriendelijke omgeving. Een manier om dit te realiseren is door de werknemers of de studenten aan het begin van een academisch jaar te vragen welke gegevens mogen worden gebruikt voor de onderzoeken die later in dat jaar zullen worden uitgevoerd. Hierbij wordt proactief een eenvoudig te begrijpen beschrijving van doel en praktische invulling per onderzoek geboden. De medewerker of student kan dan per onderzoek aangeven welke gegevens al dan niet kunnen worden gebruikt. Hiermee houdt zij of hij zeggenschap en controle over haar of zijn gegevens, hetgeen in lijn is met de beginselen van gegevensbescherming.

2.3 Ethische overwegingen

Aan het waarborgen van inclusie en privacybescherming in het hoger onderwijs en onderzoek liggen ethische overwegingen ten grondslag. Deze zijn gericht op respect voor gelijkwaardigheid, rechtvaardigheid en individuele autonomie en op het tegengaan van uitsluiting, discriminatie en vooringenomenheid.

Het gaat hierbij om de volgende ethische principes:



Gelijke behandeling en inclusie: Iedereen moet gelijke toegang en kansen krijgen, ongeacht achtergrond, gender, etniciteit, gezondheid of overtuiging. Diversiteit en inclusie worden gezien als een noodzakelijke basis voor échte meritocratie, waar rekening wordt gehouden met motivatie en capaciteiten (willen en kunnen) zonder bias, vooroordeel of uitsluiting.

Respect voor privacy en autonomie: Individuele privacy moet volledig gerespecteerd worden. Het verzamelen en gebruiken van gevoelige data over identiteit en achtergrond mag alleen vrijwillig en in veilige omstandigheden plaatsvinden, zodat mensen zelf de regie houden over hun eigen informatie.

Veilige en rechtvaardige omgeving: Er moet actief worden gewerkt aan een omgeving waarin discriminatie en ongewenst gedrag worden voorkomen en tegengegaan. Een ‘sense of belonging’ is cruciaal om iedereen zich veilig en gewaardeerd te laten voelen.

Transparantie en verantwoordingsplicht: Beleidskeuzes over diversiteit, inclusie en privacy moeten transparant zijn. Instellingen moeten verantwoording afleggen over hoe zij deze waarden waarborgen.

2.4 Call to action

Deze handreiking sluit aan bij de *call to action* van het Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek uit 2020,²⁸ dat alle onderwijs- en onderzoeksinstellingen oproept om:

- inclusie tot norm te maken in beleid, cultuur en dagelijkse praktijk, met structurele aandacht voor diversiteit, gelijkwaardigheid en sociale veiligheid;
- privacy actief te borgen in alle processen van dataregistratie en monitoring, zodat participatie veilig en vrijwillig is en de AVG strikt wordt gevolgd;
- leiderschap en dialoog te stimuleren, waarbij managers, docenten en onderzoekers zich laten scholen in inclusie, diversiteit en privacy, en actief de dialoog voeren met studenten en medewerkers over ethische dilemma's;
- continue reflectie aan te moedigen op beleid en praktijk, zodat blinde vlekken worden blootgelegd en bijgestuurd en ethische waarden blijven leven in de organisatie.

28 Zie: OCW (2020). Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek. Online: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-3d4db279-2786-44c8-a1af-5337604eebfd/pdf>.



3.1 De Racial Equality Directive als Europese grondslag

Binnen deze Handreiking AVG en equality data in het hoger onderwijs en onderzoek wordt de diversiteitsdimensie ‘etnische achtergrond’ vaak als voorbeeld genomen. De handreiking bouwt namelijk voort op hoe het juridisch kader voor de verwerking van equality data in Nederland is geworteld in het Europees recht. De Racial Equality Directive (Richtlijn 2000/43/EG) vormt daarvoor de centrale rechtsbron.²⁹ De Racial Equality Directive heeft tot doel een kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van ‘ras’ of etnische achtergrond en verplicht lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toe te passen. Als zodanig is ze als richtlijn in principe van toepassing op alle diversiteitsdimensies op grond waarvan discriminatie kan plaatsvinden. Haar toepassingsgebied is breed: zij beschermt niet alleen in de sfeer van arbeid, maar werkt ook op het gebied van sociale bescherming, sociale voordelen, onderwijs en toegang tot goederen en diensten.³⁰ Dit betekent dat de verplichting tot gelijke behandeling voor onderwijsinstellingen zowel betrekking heeft op hun rol als werkgever als op hun rol als onderwijsinstelling.

De Richtlijn definieert twee vormen van verboden discriminatie die ook als zodanig zijn opgenomen in de begrippenlijst van deze handreiking:

Directe discriminatie doet zich voor wanneer iemand op grond van ‘ras’ of etnische achtergrond ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld.³¹

Indirecte discriminatie doet zich voor wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald ‘ras’ of een bepaalde etnische achtergrond in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen

29 Richtlijn 2000/43/EG artikel 1.

30 Richtlijn 2000/43/EG artikel 3.1.

31 Richtlijn 2000/43/EG, artikel 2.2 sub a en b.



passend en noodzakelijk zijn.³² Voor het aantonen van indirecte discriminatie spelen statistieken een cruciale rol: zij kunnen de nadelige gevolgen voor een specifieke groep zichtbaar maken die uit een schijnbaar neutrale maatregel voortvloeien.³³

De Richtlijn regelt verder de bewijslastomkering: wanneer iemand feiten aanvoert die discriminatie doen vermoeden, is het aan de verweerder — de instelling — om te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden.³⁴ Juist dit maakt het verzamelen van equality data niet alleen wenselijk maar feitelijk noodzakelijk: zonder data kan een instelling zich moeilijk verweren tegen een vermoeden van ongelijke behandeling (zie ook sectie 1.1).

De AVG en Uitvoeringswet AVG (UAVG) zijn van toepassing op de verwerking van persoonsgegevens die nodig is om aan deze verplichtingen te voldoen. Zij stellen voorwaarden aan die verwerking, maar vormen geen belemmering daarvoor — integendeel, zij bieden de juridische grondslagen waaronder equality data rechtmatig verwerkt kan worden (zie sectie 3.2 en 3.3).

3.2 Vereisten voor het verwerken van equality data in Nederland³⁵

Nederland kent geen specifieke wettelijke verplichting voor werkgevers om equality data van werknemers te verzamelen. Ook is er geen algemeen verbod op het verzamelen van deze gegevens. Werkgevers kunnen deze gegevens echter rechtmatig verwerken voor monitoringdoeleinden op het gebied van diversiteit, gelijkheid en inclusie (DE&I) op basis van twee verschillende rechtsgronden, in volgorde van juridische hiërarchie:

- i Zwaarwegend algemeen belang volgens de Nederlandse wet;
- ii Expliciete toestemming van medewerkers en studenten.

Organisaties met een ondernemingsraad moeten ervoor zorgen dat deze instemt met elk beleid dat betrekking heeft op de verwerking van gelijkheidsgegevens.

³² Richtlijn 2000/43/EG artikel 2.2 sub a en b.

³³ Richtlijn 2000/43/EG en Richtlijn 2000/78/EG, verslag COM (2014).

³⁴ Richtlijn 2000/43/EG artikel 8.1.

³⁵ Zie: Moerel (2023). Workplace Discrimination and Equal Opportunity. Why monitoring cultural diversity in your European workforce is not at odds with GDPR. Online: <https://fpf.org/blog/workplace-discrimination-and-equal-opportunity/>



3.2.1 Zwaarwegend algemeen belang

De voorwaarden van artikel 9.2 van de AVG³⁶ zijn in Nederland geïmplementeerd via de Uitvoeringswet AVG (UAVG). Artikel 25 UAVG bepaalt dat gegevens en etnische achtergrond (beperkt tot geboorteland en het geboorteland van ouders of grootouders) mogen worden verwerkt op basis van zwaarwegend algemeen belang, mits:

- de verwerking noodzakelijk is om een achterstandspositie van een minderheidsgroep te herstellen;
- de betrokken persoon geen bezwaar heeft gemaakt tegen de verwerking.

Om gebruik te maken van deze grondslag moet de werkgever onder andere:

- aantonen dat bepaalde groepen een achterstandspositie hebben;
- een breder beleid implementeren dat gericht is op het herstellen van deze achterstand;
- aantonen dat de verwerking van gegevens over diversiteitsdimensies als ‘ras’ en etniciteit noodzakelijk is voor de uitvoering van dit beleid.

3.2.2 Expliciete toestemming

Werkgevers kunnen gegevens over etnische achtergrond en andere diversiteitsdimensies verzamelen en verwerken op basis van de rechtsgrond expliciete toestemming en vrijwillige rapportage door medewerkers. De voorwaarden voor expliciete toestemming, zoals beschreven in artikel 9 AVG³⁷, zijn ook in Nederland van toepassing. Dit houdt onder meer in dat werknemers vrij moeten zijn om toestemming te weigeren, zonder dat dit nadelige gevolgen heeft.

3.3 Barometer Culturele Diversiteit

Nederlandse werkgevers met meer dan 250 medewerkers kunnen gebruikmaken van de *Barometer Culturele Diversiteit* van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Deze tool biedt werkgevers een anoniem overzicht van de culturele diversiteit binnen hun organisatie. Werkgevers leveren bepaalde niet-gevoelige persoonsgegevens aan bij het CBS, dat vervolgens rapporteert over bijvoorbeeld het percentage medewerkers met:

36 AVG artikel uitzonderingen op het verwerkingsverbod. Zie: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679#page=38>

37 AVG artikel 9 verwerking van bijzondere categorieën. Zie: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679#page=38>



- 1 een Nederlandse achtergrond;
- 2 een herkomst binnen Europa (exclusief Nederland);
- 3 een herkomst buiten Europa.

Het CBS kan deze informatie verstrekken voor de gehele organisatie of voor specifieke afdelingen, mits deze meer dan 250 werknemers hebben.

Deze aanpak biedt werkgevers een manier om diversiteit te monitoren zonder individuele privacy te schenden, in lijn met de AVG-regels omtrent gegevensbescherming.

3.4 Verwerkingen van persoonsgegevens conform de AVG en de UAVG

De AVG en UAVG zijn van toepassing op de geheel of gedeeltelijk geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens, alsmede op de verwerking van persoonsgegevens die in een bestand zijn opgenomen of die bestemd zijn om daarin te worden opgenomen.³⁸

De verwerking van persoonsgegevens omvat elke handeling die met de gegevens wordt uitgevoerd, inclusief niet-geautomatiseerde verwerkingen, zoals mondelinge verstrekking.³⁹ Binnen Nederland is de AVG van toepassing op de verwerking van persoonsgegevens door organisaties die hier gevestigd zijn, evenals op activiteiten van vestigingen van verwerkingsverantwoordelijken of verwerkers in de EU.⁴⁰

Alle informatie die direct of indirect herleidbaar is tot een geïdentificeerde of identificeerbare persoon valt onder het begrip ‘persoonsgegevens’.⁴¹ De AVG maakt onderscheid tussen gewone en bijzondere persoonsgegevens:

- **Gewone persoonsgegevens:** Gegevens zoals naam, adres, woonplaats (NAW-gegevens), geslacht, geboortedatum en e-mailadres.
- **Bijzondere persoonsgegevens:** Gevoelige gegevens zoals gezondheid, religie, etnische achtergrond, ‘ras’ of seksuele gerichtheid. Deze gegevens krijgen extra bescherming onder de AVG vanwege het risico op discriminatie of uitsluiting.⁴²

³⁸ AVG artikel 2.

³⁹ AVG artikel 4.2 AVG en HvJ, 7 maart 2024, ECLI:EU:C:2024:216, C-740/22, r.o. 39 (Endemol Shine Finland Oy).

⁴⁰ AVG artikel 3.

⁴¹ AVG artikel 4.1.

⁴² AVG artikel 9.1.



Daarnaast worden bepaalde gegevens als gevoelig gekwalificeerd, zoals financiële gegevens, locatiegegevens en strafrechtelijke gegevens.

3.4.1 Anonimisering en pseudonisering

Persoonsgegevens kunnen geanonimiseerd of gepseudonimiseerd worden:

- Bij **geanonimiseerde gegevens** is het redelijkerwijs onmogelijk om personen te identificeren. Anonieme gegevens vallen niet onder de definitie van persoonsgegevens en zijn niet onderworpen aan de AVG en UAVG.⁴³
- Bij **gepseudonimiseerde gegevens** is het niet direct duidelijk over welke personen de gegevens gaan, maar als de gegevens nog steeds herleidbaar zijn tot natuurlijke personen wanneer aanvullende gegevens worden gebruikt, kwalificeren ze nog steeds als persoonsgegevens en vallen ze dus wél onder de AVG en UAVG.⁴⁴

In de context van equality data is het belangrijk te vermelden dat geaggregeerde gegevens waarbij de brondata voor de aggregatie nog bestaat, nog steeds herleidbaar kunnen zijn tot individuen. Deze gegevens kwalificeren dus niet als anonieme gegevens. Dit is ook het geval wanneer een combinatie van gegevens kan leiden tot herleidbaarheid. De (U)AVG is dan van toepassing en dus dienen deze equality data op passende wijze te worden beschermd, waardoor de rechten en vrijheden van de personen op wie deze data van toepassing zijn, niet in gevaar komen.

Figuur 1 op de volgende pagina⁴⁵ is zichtbaar gemaakt op *dataniveau*, hoe van persoonsgegevens (*not pseudonymised*) in verschillende stappen van toenemende pseudonisering anonieme data kunnen worden gemaakt (*anonymised*), die niet meer herleidbaar zijn naar de betreffende persoon.

⁴³ AVG overweging 26.

⁴⁴ Gespseudonimiseerde gegevens vallen alleen buiten de scope van de AVG, wanneer de gegevens niet meer herleidbaar zijn ook niet met aanvullende gegevens. Zie ook AVG overweging 26.

⁴⁵ Bron: Hrudey e.a. (2019). Risk Management for Research Data about people. A general matrix to be used by data stewards and research supporters for the assessment of privacy risks with research data and determination of appropriate methods for risk management. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3584333>.


Figuur 1 – Van persoonsgegevens naar geanonimiseerde gegevens

PS0 Not pseudonymised	PS1 Pseudonymised Level 1	PS2 Pseudonymised Level 2	PS3 Pseudonymised Level 3	ANON Anonymised
Name Rutger Hauer				
Patient number 09210	Patient number 09210	Study subject 470009	Study subject 470009	
E-mail blade.runner @batman.nl				
Postcode 8911AA	Postcode 8911AA	Region Friesland	Country The Netherlands	Country The Netherlands
City Leeuwarden				
Date of Birth 27-04-1967	Date of Birth 27-04-1967	Year of Birth 1967	Age 51-60	Age 51-60
Income 7,861	Income 7,861	Income 7,500-10,000	Income 5,000-15,000	Income 5,000-15,000
Job Judge	Job Judge	Job Legal	Job Legal	Job Legal
Car DeLorean	Car DeLorean	Car DeLorean	Car Sports Car	Car Sports Car
License plate SN-09-HN	License plate SN-09-HN			

De stappen die in de verschillende niveaus van pseudonimiseren worden toegepast, zijn technieken zoals veralgemeniseren, randomiseren en verwijderen. Deze technieken worden uitvoerig toegelicht in het boek *Privacyontwerpstrategieën (Het Blauwe Boekje)* van Jaap-Henk Hoepman.⁴⁶

⁴⁶ Hoepman (2020). Privacyontwerpstrategieën. Het Blauwe Boekje. Zie: <https://www.cs.ru.nl/~jhh/publications/pds-boekje.pdf>



3.4.2 Privacybeginselen

Als de AVG van toepassing is, dient de verwerking van equality data aantoonbaar⁴⁷ te voldoen aan de beginselen van transparantie, behoorlijkheid en rechtmatigheid.⁴⁸ Verwerking van de data mag alleen voor een legitiem doel⁴⁹ en in de mate dat het noodzakelijk is.⁵⁰ De verwerkte equality gegevens moeten juist zijn⁵¹ en beperkt worden opgeslagen.⁵² Daarnaast moeten passende technische en organisatorische maatregelen worden genomen om de gegevens adequaat te beschermen.⁵³ Deze beginselen worden hieronder toegelicht.

3.4.2.1 Transparantie, behoorlijkheid en rechtmatigheid

Transparantie & behoorlijkheid

Uitgangspunt: Transparantie en behoorlijkheid betekenen dat de onderwijsinstelling duidelijk moet kunnen uitleggen hoe en waarom equality data wordt verzameld en verwerkt. Het is cruciaal om een cultuur van openheid en verantwoordelijkheid te bevorderen door actief vragen en discussies aan te moedigen. In een omgeving waarin transparantie en vertrouwen centraal staan, voelen betrokkenen zich veilig om zich te uiten. Transparantie bevordert vertrouwen en zorgt ervoor dat gegevensverwerking als eerlijk en respectvol wordt ervaren. Daarnaast moet de verwerking behoorlijk worden uitgevoerd en uitsluitend voor legitieme doelen plaatsvinden.

Actie: Stel een gedetailleerde privacyverklaring of informatiebrochure op, waarin de verwerking van equality data wordt toegelicht. Neem betrokkenen mee om de informatie begrijpelijk en relevant te maken, wat het vertrouwen in de organisatie versterkt. Bovendien kan dit bijdragen aan een cultuur van openheid en verantwoordelijkheid, waarin betrokkenen zich veilig voelen om hun equality gegevens te delen.

47 AVG artikel 5.2.

48 AVG artikel 5.1(a).

49 AVG artikel 5.1(b).

50 AVG artikel 5.1(c).

51 AVG artikel 5.1(d).

52 AVG artikel 5.1(e).

53 AVG artikel 5.1(f).



Rechtmatigheid

Uitgangspunt: Rechtmatigheid houdt in dat de equality data rechtmatig wordt verwerkt. Rechtmatigheid is uitgewerkt in artikel 6 AVG, waarin zes verwerkingsgrondslagen staan opgenomen. Er gelden aanvullende eisen voor de verwerking van onder andere bijzondere persoonsgegevens. Bij de verwerking van equality data wordt normaal gesproken niet alleen gevraagd naar geslacht, leeftijd of achtergrond maar worden meerdere vragen tegelijkertijd gesteld.

Actie: Ga na of er een geldige verwerkingsgrondslag is.

Dit kunnen wij hier als volgt toelichten. De verdere verwerkingsgrondslag die bruikbaar kan zijn, mits zorgvuldig ingericht, is toestemming op grond van artikel 6.1(a) AVG. Omdat het om bijzondere persoonsgegevens gaat, moet daarnaast worden voldaan aan de uitdrukkelijke toestemming van artikel 9.2(a) AVG.

Verdere verwerking van equality data op grond van artikel 6.4 AVG is niet de aangewezen route. Die bepaling staat het hergebruik toe van gegevens voor een nieuw doel dat verenigbaar is met het oorspronkelijke doel. Maar voor gegevens over ‘ras’ en etniciteit volstaat die verenigbaarheidstoets niet: omdat het bijzondere persoonsgegevens zijn, is voor elke verwerking, ook voor verder gebruik, steeds een afzonderlijke uitzonderingsgrond vereist, uit artikel 9.2 AVG. Ook artikel 6.1 AVG (verwerking die noodzakelijk is om aan een wettelijke verplichting te voldoen) biedt geen grondslag: er bestaat geen wettelijke plicht om deze combinatie van gegevens te verwerken.

3.4.2.2 Toestemming

De grondslag toestemming moet aan de volgende vereisten voldoen om als geldig te dienen: (i) vrijelijk gegeven, (ii) geïnformeerd, (iii) ondubbelzinnig, (iv) actief, (v) specifiek en (vi) aantoonbaar. Bij de verwerking van bijzondere persoonsgegevens zoals ‘ras’, etniciteit of geloofsovertuiging komt daar nog bij dat (vii) de toestemming uitdrukkelijk gegeven moet zijn. Deze voorwaarden kennen specifieke elementen die hieronder worden uitgewerkt.



i Vrijelijk gegeven

Uitgangspunt: De toestemming moet zonder enige vorm van dwang of druk worden gegeven. Betrokkenen moeten de keuze hebben om hun gegevens wel of niet te delen zonder negatieve gevolgen. Vooral in een hiërarchische relatie, zoals tussen medewerker en werkgever of tussen student en onderwijsinstelling, is er sprake van een afhankelijkheidsrelatie waarbij de vrije ruimte om daadwerkelijk een keuze te maken onder druk kan komen te staan. In deze situatie is het dus nog meer van belang dat de betrokkene, aan wie toestemming wordt gevraagd, daadwerkelijk het gevoel heeft dat zij of hij een oprechte keuze heeft, zonder enige vorm van dwang. Er mogen geen negatieve gevolgen zijn wanneer de betrokkene de keuze niet maakt, of aangeeft niet mee te willen doen. Bovendien moet er een realistisch alternatief beschikbaar zijn.

Praktische toepassing

Communicatie: Communiceer duidelijk en transparant dat deelname vrijwillig is en geen negatieve gevolgen heeft. Zowel meedoen aan een enquête als beantwoording van specifieke vragen moet vrijwillig zijn. Bied opties aan als ‘ik kies ervoor om niet deel te nemen’ en ‘ik kies ervoor om niets te zeggen’. Betrokkenen moeten vragen kunnen overslaan en het moet duidelijk zijn dat deze vrijheid bestaat, wat de vrijwilligheid van deelname onderstreept. Dat een betrokkene wel wil deelnemen aan de vragenlijst, betekent niet dat deze ook iedere vraag wil beantwoorden. Het kan zijn dat een vraag niet relevant is of dat de betrokkene zich niet comfortabel voelt om te antwoorden. Er moet daarom ruimte worden geboden om vragen over te slaan, en het moet duidelijk zijn dat deze vrijheid bestaat. Dit benadrukt de vrijwilligheid van de deelname.

Zelfidentificatie: Het is essentieel om zelfidentificatie mogelijk te maken. Het vertrouwen van betrokkenen wordt ondermijnd als zij zichzelf niet herkennen in vooraf gedefinieerde categorieën. Goede zelfidentificatie houdt in dat alle categorieën van identiteiten relevant zijn, vrije antwoorden (inclusief geen antwoord) is toegestaan en de mogelijkheid wordt geboden om zich met meerdere identiteiten te identificeren. Vertrouwen wordt vergroot wanneer het onderzoek zorgvuldig is opgezet en daadwerkelijk inzicht en betekenisvolle verandering kan brengen.

De wijze van uitvragen van equality data: Zorg ervoor dat de uitvraag van equality data organisatiebreed wordt opgezet, en niet door een individuele manager. Dit waarborgt de onafhankelijkheid en objectiviteit van de gegevensverzameling en



vermindert de druk op betrokkenen bij het verstrekken van gevoelige informatie. Daarnaast is het belangrijk dat betrokkenen niet individueel worden aangespoord om te reageren bij een lage respons, opdat de vrijwilligheid en integriteit van de gegevensverzameling gewaarborgd blijft. Hier speelt een dilemma: de organisatie moet een zorgvuldige afweging maken tussen het aansporen om te reageren, en een eventuele ondervertegenwoordiging in de data.

Feedbackmechanisme: Implementeer een mechanisme waarmee betrokkenen feedback kunnen geven over het proces van toestemming, zodat eventuele zorgen over dwang of druk kunnen worden aangepakt.

ii Geïnformeerd

Uitgangspunt: Betrokkenen moeten volledig op de hoogte zijn van wat hun toestemming inhoudt. Dit betekent dat ze tevoren duidelijk geïnformeerd moeten worden over welke gegevens worden verzameld, waarom deze gegevens worden verzameld, hoe de gegevens zullen worden gebruikt, hoe lang de gegevens worden bewaard en met wie deze eventueel worden gedeeld.

Praktische toepassing

Doel van de uitvraag: Leg duidelijk uit waarom de organisatie equality data verzamelt, bijvoorbeeld om diversiteit en inclusie binnen de organisatie te bevorderen en om inzicht te krijgen in de samenstelling van het personeelsbestand.

Gebruik van gegevens: Informeer betrokkenen over hoe de verzamelde gegevens zullen worden gebruikt. Dat kan bijvoorbeeld door te melden dat geaggregeerde gegevens worden gebruikt voor het opstellen van rapportages, het ontwikkelen van beleid, of het monitoren van de voortgang van DE&I-doelstellingen.

Delen van gegevens: Geef aan met wie de gegevens eventueel zullen worden gedeeld, zowel de brondata van de geaggregeerde gegevens als de geaggregeerde gegevens zelf en de resultaten van de analyse van de brondata. Delen van gegevens kan plaatsvinden met interne afdelingen zoals HR, maar ook met externe partijen zoals onderzoeksbureaus. Zorg ervoor dat betrokkenen erover geïnformeerd worden dat hun gegevens veilig en vertrouwelijk worden behandeld.

iii Ondubbelzinnig

Uitgangspunt: De toestemming moet duidelijk zijn; er mag geen twijfel bestaan over het feit dat de betrokkene toestemming heeft gegeven. Dit houdt in dat de betrokkene een duidelijke en bewuste keuze maakt. Stilzwijgen, vooraf aangevinkte vakjes of inactiviteit kunnen niet als geldige toestemming worden beschouwd.

Praktische toepassing: Formuleer de toestemmingsvraag zo dat er maar één lezing mogelijk is. Vermijd dubbele ontkenningen ('Ik wil niet dat mijn gegevens niet worden gebruikt') en samengestelde vragen waarin meerdere kwesties in één vakje worden gevangen. Zorg dat de betrokkene precies weet waar het ja-woord op slaat: koppel elke toestemmingsvraag aan een afgebakende, begrijpelijk omschreven verwerking. Gebruik heldere taal op een voor de doelgroep passend niveau, zonder juridisch jargon dat de strekking versluiert. Scheid de toestemmingsvraag visueel en tekstueel van andere informatie of voorwaarden, zodat instemming niet kan worden afgeleid uit het aanvaarden van bijvoorbeeld algemene voorwaarden. Twijfelgevallen, zoals een onvolledig ingevuld formulier of een onduidelijk antwoord, kunnen niet gelden als toestemming.

iv Actief

Uitgangspunt: De betrokkene moet een actieve handeling verrichten om toestemming te geven, zoals het aanvinken van een vakje of het ondertekenen van een formulier. Passieve vormen van toestemming zijn niet toegestaan.

Praktische toepassing: Richt het toestemmingsmechanisme zo in dat de neutrale uitgangspositie 'geen toestemming' is. Vakjes staan standaard leeg en antwoordopties staan niet voorgeselecteerd. De betrokkene verricht zelf een handeling om in te stemmen: een vakje aanvinken, een knop selecteren of een formulier ondertekenen. Bij een online vragenlijst betekent dit een afzonderlijke toestemmingsstap vóór de inhoudelijke vragen, met een leeg vakje dat de betrokkene zelf aanvinkt. Doorklikken, doorscrollen of het verstrijken van tijd levert geen geldige toestemming op. Leg vast welke handeling op welk moment is verricht, zodat de actieve instemming achteraf herleidbaar is. Maak het intrekken van toestemming bovendien even eenvoudig als het geven ervan.

v Specifiek

Uitgangspunt: Specifiek betekent dat de toestemming duidelijk moet zijn voor de verschillende verwerkingsactiviteiten. Dit houdt in dat, indien de gegevens



voor meerdere doeleinden worden gebruikt, de betrokkene voor elk doel afzonderlijk expliciet toestemming moet geven. De betrokkene moet precies weten waarvoor de gegevens zullen worden gebruikt.

Praktische toepassing: Splits de toestemming op naar afzonderlijke doeleinden en bied de betrokkene per doel een eigen keuze. Wil de organisatie equality data gebruiken voor interne rapportages én voor externe publicaties, dan krijgt elk doel een eigen vakje, zodat de betrokkene voor het ene kan instemmen en het andere desgewenst kan weigeren. Vermijd een verzameltoestemming waarin uiteenlopende verwerkingen onder één ja-woord worden gebracht. Omschrijf elk doel concreet en herkenbaar, zonder rekbare formuleringen als ‘voor onderzoeks- en beleidsdoeleinden’, die aan de betrokkene onvoldoende houvast geven over wat instemming inhoudt. Beperk de verwerking tot de doelen waarvoor toestemming is gegeven; gegevens die met toestemming voor diversiteitsmonitoring zijn verzameld, mogen niet zonder nieuwe toestemming voor een ander doel worden hergebruikt. Wijzigt een doel of breidt het zich uit, vraag dan opnieuw toestemming voor het nieuwe doel.

vi Aantoonbaar

Uitgangspunt: Hoewel de AVG niet voorschrijft dat toestemming schriftelijk moet worden gegeven, moet vrijelijk gegeven toestemming wel worden aangetoond. Dit maakt het nodig om de toestemming vast te leggen.⁵⁴

Praktische toepassing: Zorg ervoor dat alle gegeven toestemmingen zorgvuldig worden gedocumenteerd, inclusief de datum waarop toestemming is verleend, de specifieke doeleinden waarvoor toestemming is gegeven, en de manier waarop de toestemming is verkregen. Dit kan bijvoorbeeld door het loggen van digitaal gegeven toestemmingen of het bewaren van ondertekende toestemmingsformulieren.

vii Uitdrukkelijke toestemming

(bij de verwerking van bijzondere persoonsgegevens)

Uitgangspunt: Naast bovenstaande voorwaarden waaraan toestemming moet voldoen als verwerkingsgrondslag voor de verwerking van persoonsgegevens, geldt voor de verwerking van bijzondere persoonsgegevens, waaronder ‘ras’,⁵⁵

⁵⁴ AVG artikel 7.1 en overweging 42.

⁵⁵ Het begrip ‘ras’ heeft dezelfde betekenis als in artikel 1 Grondwet en moet ruim worden opgevat. Het omvat ook huidskleur en nationale of etnische achtergrond.



etniciteit, geloofsovertuiging, seksuele gerichtheid, gezondheid, in beginsel een verwerkingsverbod. Dit verbod geldt niet indien sprake is van een uitzondering zoals opgenomen in artikel 9.2 AVG, in combinatie met specifieke wetgeving, zoals in Nederland bijvoorbeeld de UAVG. Deze uitzonderingen zijn van belang omdat bij de uitvraag van equality data naast gegevens over geslacht ook vaak gegevens worden uitgevraagd over achtergrond, geloof of een arbeidsbeperking. Twee uitzonderingen die relevant zijn in het kader van equality data zijn (i) de redenen van zwaarwegend algemeen belang artikel 9.2(g) AVG en (ii) toestemming artikel 9.2(a) AVG. Voor de verwerking op basis van toestemming gelden de hierboven beschreven vereisten, plus de eis dat dit ‘uitdrukkelijk’ moet gebeuren. Uitdrukkelijke toestemming is een verzwaarde vorm van toestemming. De term ‘uitdrukkelijk’ verwijst naar de manier waarop toestemming wordt verleend, hetgeen betekent dat de betrokkene door het doen van een handeling expliciet aangeeft in te stemmen met het verzamelen en gebruiken van persoonsgegevens.

Praktische toepassing: Maak de bijzondere aard van de gegevens zichtbaar in de toestemmingsvraag en benoem expliciet om welke categorie het gaat, bijvoorbeeld gegevens over etnische achtergrond, geloofsovertuiging of een arbeidsbeperking. Vraag de instemming met een uitdrukkelijke verklaring, bijvoorbeeld een vakje met de tekst ‘Ik geef uitdrukkelijk toestemming voor het verwerken van deze gegevens over mijn [categorie] voor [doel]’, in plaats van een algemeen aangevinkt vakje. Houd deze toestemming gescheiden van de gewone toestemming voor niet-bijzondere gegevens, zodat de betrokkene een aparte, bewuste keuze maakt voor de gevoelige gegevens. Documenteer naast de gebruikelijke gegevens (datum, doel, wijze) ook dat het om uitdrukkelijke toestemming voor bijzondere persoonsgegevens ging en welke verklaring de betrokkene heeft afgelegd. Controleer vooraf of toestemming in deze context wel de geschikte grondslag is. In een afhankelijkheidsrelatie zoals werkgever-werknemer staat de vrijwilligheid onder druk (zie criterium i), waardoor de grondslag zwaarwegend algemeen belang van artikel 9.2(g) AVG in combinatie met de UAVG soms passender is.



3.4.2.3 Doelbinding en dataminimalisatie

De beginselen doelbinding en dataminimalisatie houden in dat persoonsgegevens slechts verwerkt mogen worden voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden. Dit betekent dat in iedere fase van de verwerking duidelijk moet zijn voor welk doel welke persoonsgegevens nodig zijn. Ook mogen persoonsgegevens die op basis van toestemming zijn verkregen, niet voor andere doeleinden worden verwerkt. Kortom, er mogen niet meer gegevens worden uitgevraagd en verwerkt dan strikt noodzakelijk.

3.4.2.4 Juistheid

Gelet op artikel 5.1(d) AVG is het van belang dat alleen persoonsgegevens worden verwerkt die juist zijn en ook juist worden gehouden om misstanden te voorkomen. Het risico bestaat namelijk dat er met foutieve en/of gedateerde informatie een foutief beeld ontstaat. Dit impliceert ook een beperkte opslag.

3.4.2.5 Opslagbeperking

Gelet op artikel 5.1(e) AVG mogen persoonsgegevens niet langer worden bewaard dan strikt noodzakelijk. Hoe lang deze noodzakelijkheid bestaat, moet intern worden vastgelegd. Daarbij moet onderscheid worden gemaakt tussen de ruwe gegevens en de geaggregeerde gegevens. Zodra de bewaartermijn is verstreken, is de organisatie verplicht om de persoonsgegevens te verwijderen, tenzij er belangen expliciet worden gemaakt die het langer bewaren van de gegevens rechtvaardigen.

3.4.2.6 Passende technische en organisatorische maatregelen

Gelet op artikel 5.1(f) AVG dienen de persoonsgegevens op passende wijze beveiligd te worden met technische en organisatorische maatregelen. Dit omvat onder andere:

- **Encryptie:** Zorg ervoor dat alle communicatie waarin equality data wordt verzonden, zoals e-mails, wordt versleuteld. Dit voorkomt dat onbevoegden toegang krijgen tot de gegevens tijdens de overdracht.
- **Beveiligde opslag:** Sla equality data op in beveiligde omgevingen, zoals versleutelde databases of beveiligde servers. Dit beschermt de gegevens tegen ongeautoriseerde toegang en mogelijke datalekken.



- **Toegangsrestricties:** Beperk de toegang tot de ruwe gegevens tot een selecte groep medewerkers die deze gegevens daadwerkelijk nodig hebben voor hun werk. Dit kan worden bereikt door middel van Role-based Access Control (RBAC), waarbij alleen geautoriseerde personen toegang hebben tot specifieke datasets.
- **Logging:** Implementeer gedetailleerde loggingmechanismen om alle toegang tot en bewerkingen van equality data te registreren. Dit draagt bij aan het monitoren van wie toegang heeft gehad tot de gegevens en welke acties zijn uitgevoerd. Dat is essentieel voor het opsporen van ongeautoriseerde toegang of misbruik.
- **Snelle aggregatie:** Om de blootstelling van ruwe gegevens te minimaliseren, moet de equality data zo snel mogelijk worden geaggregeerd. Dit houdt in dat individuele gegevens worden samengevoegd tot geanonimiseerde of gepseudonimiseerde statistieken die niet herleidbaar zijn tot individuele personen. Door snel te aggregeren, wordt het risico op identificeerbaarheid verminderd en wordt de privacy van betrokkenen beter beschermd.

3.4.3 Bijzondere persoonsgegevens verwerken op grond van zwaarwegend algemeen belang

Om redenen van zwaarwegend algemeen belang kunnen uitzonderingen op het verwerkingsverbod van bijzondere persoonsgegevens worden toegestaan. Nederland heeft van deze mogelijkheid gebruikgemaakt in de artikelen 25 tot en met 30 UAVG, waarbij elke bijzondere categorie een eigen bepaling en eigen voorwaarden kent. Voor gegevens waaruit ‘ras’ of etnische achtergrond blijkt, is artikel 25 UAVG de relevante bepaling. Dit artikel heft het verwerkingsverbod op, onder de voorwaarde dat deze gegevens worden verwerkt om feitelijke nadelen, die verband houden met ‘ras’ of etnische achtergrond van leden van etnische of culturele minderheidsgroeperingen, op te heffen of te verminderen (voorkeursbeleid). Voor andere diversiteitskenmerken gelden afzonderlijke regimes: religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen (artikel 27 UAVG) en gegevens over gezondheid, waaronder een handicap (artikel 30 UAVG), kennen elk eigen, engere uitzonderingsgronden. Waar geen passende wettelijke uitzondering bestaat, blijft uitdrukkelijke toestemming (artikel 9.2(a) AVG) de aangewezen grondslag. De ontheffing geldt echter alleen onder de volgende drie voorwaarden:

- 1 **Noodzakelijkheid voor het doel van de verwerking:** De verwerking is alleen toegestaan voor zover deze noodzakelijk is voor het doel van de



verwerking, namelijk de verwezenlijking van het voorkeursbeleid. Het voorkeursbeleid is slechts gerechtvaardigd zolang er sprake is van een bepaalde achterstandspositie van een betreffende minderheidsgroep. In het geval van aanpassingen in het voorkeursbeleid moet de verwerking van gegevens ten aanzien van culturele diversiteit eveneens worden heroverwogen.

- 2 **Beperking tot specifieke gegevens:** De verwerking moet beperkt blijven tot gegevens omtrent iemands geboorteland, het geboorteland van diens ouders of van diens grootouders. Dit betekent dat andere gegevens dan de gegevens waar ‘ras’ of etnische achtergrond uit blijkt, niet kunnen worden verwerkt in het kader van een dergelijk voorkeursbeleid. Tijdens de parlementaire geschiedenis van de voorloper van artikel 25 UAVG, namelijk artikel 18 van de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp), is benadrukt dat zelfs toestemming van de betrokkene om het verbod om aanvullende gegevens te verwerken, dit verbod niet ongedaan kan maken. De voorwaarden van artikel 18 Wbp (oud) en artikel 25 UAVG zijn uitputtend bedoeld, zodat er geen plaats is voor de toestemmingsgrond van artikel 23 Wbp (oud) en artikel 9.2(a) AVG.⁵⁶
- 3 **Recht op bezwaar:** De verwerking van gegevens waaruit iemands ‘ras’ of etnische achtergrond blijkt in het kader van voorkeursbeleid, is niet toegestaan indien de betrokkene daartegen schriftelijk bezwaar maakt. Dit geldt ongeacht de vraag of dit bezwaar ook effect zou hebben onder artikel 21 AVG dat het recht op bezwaar regelt.

Gelet op deze specifieke voorwaarden kan de uitvraag van equality data niet plaatsvinden onder de uitzondering van zwaarwegend algemeen belang. Dat heeft ook te maken met het feit dat de uitvraag aanvankelijk niet bedoeld is om een voorkeursbehandeling in te voeren, maar om diversiteitscijfers in kaart te brengen en te bepalen welke vervolgstappen nodig zijn. Bovendien is deze uitvraag niet alleen gericht op de woonplaats van ouders of grootouders, maar ook op andere aspecten, zoals geloofsovertuiging, etniciteit, ‘ras’, seksuele gerichtheid en gezondheid.

⁵⁶ Zie in dit kader Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 106.

Inclusieve dataverwerking →

In deze handreiking wordt de op de Mensenrechten gebaseerde benadering voor het verzamelen van persoonsgegevens van de Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR) gevolgd.⁵⁷ Hetzelfde geldt voor de beginselen voor de verwerking van equality data met betrekking tot deelname, gegevensuitsplitsing, zelfidentificatie, transparantie, privacy en verantwoording. We besteden in deze handreiking geen aandacht aan algemene methodologische principes.

4.1 Mensenrechtelijk kader voor verantwoorde dataverwerking

De verwerking van equality data dient te zijn ingebed in een mensenrechtelijk kader. Deze handreiking volgt dus de benadering van gegevens van de OHCHR.⁵⁸ Dit kader onderscheidt zes beginselen die gezamenlijk de randvoorwaarden vormen voor de verantwoorde verwerking van equality data. Hieronder worden deze zes beginselen uitgewerkt en expliciet gekoppeld aan de aanbevelingen in de secties 4 en 5 van deze handreiking.

- 1 Participatie betrokkenen** – Medewerkers en studenten moeten actief worden betrokken bij alle fasen van het dataverzamelingsproces: van de bepaling van de onderzoeksvraag en de keuze van categorieën, tot de interpretatie van resultaten en de formulering van vervolgbeleid. Participatie vergroot de

57 Zie p. 9: High Level Group on Non-discrimination, Equality and Diversity, Subgroup on equality data (2021). Guidance note on the collection and use of equality data based on racial or ethnic origin. Directorate-General for Justice and Consumers. Directorate D - Equal Opportunities Equality and Union citizenship. Online: https://commission.europa.eu/system/files/2022-02/guidance_note_on_the_collection_and_use_of_equality_data_based_on_racial_or_ethnic_origin_final.pdf

58 OHCHR (2018), A Human Rights-Based Approach to Data — Leaving No One Behind in the 2030 Agenda for Sustainable Development. Guidance note to data collection and disaggregation. Online: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData.pdf> De zes beginselen worden ook bevestigd in: High Level Group on Non-discrimination, Equality and Diversity, Subgroup on equality data, Guidance note on the collection and use of equality data based on racial or ethnic origin. (2021), p. 8 (Preamble), en Moerel (2023), sectie 4.



kwaliteit en geloofwaardigheid van de data en versterkt het vertrouwen in de instelling (zie sectie 4.3, aanbevelingen 1 en 2).

- 2 **Gegevensuitsplitsing (data disaggregatie)** – Gegevens dienen te worden uitgesplitst naar de relevante diversiteitsdimensies, zodat ongelijkheden die voor afzonderlijke groepen bestaan zichtbaar worden en niet opgaan in gemiddelden voor de totale populatie. Dit is tevens de voorwaarde voor zinvolle intersectionele analyses (zie sectie 4.4, Methodiek).
- 3 **Zelfidentificatie** – Betrokkenen bepalen zelf of, hoe en in welke mate zij persoonsgegevens over hun achtergrond willen delen. Categorieën worden niet extern opgelegd en vragenlijsten bieden altijd de mogelijkheid om vragen over te slaan, meerdere opties aan te vinken en vrij te antwoorden. Dit beginsel is nader uitgewerkt in de begrippenlijst (Bijlage A) en in sectie 3.4.2.2 over toestemming.
- 4 **Transparantie** – Betrokkenen moeten volledig worden geïnformeerd over doel, gebruik, bewaartermijn en ontvangers van hun gegevens, in begrijpelijke taal en vóórdat toestemming wordt gevraagd. Transparantie is tevens een verplichting onder de AVG (zie sectie 3.4.2.1) en een voorwaarde voor het nakomen van de transparantieplichting na onderzoek (zie sectie 4.6).
- 5 **Privacy** – Persoonsgegevens worden beschermd door passende technische en organisatorische maatregelen, waaronder versleuteling, toegangsrestricties en snelle aggregatie van ruwe data. Privacy is niet alleen een juridische verplichting onder de AVG, maar ook een randvoorwaarde voor het vertrouwen van betrokkenen dat nodig is om vrijwillig en eerlijk aan onderzoek deel te nemen (zie sectie 3.4.2.6 en sectie 4.7 over de persoonlijke datakuis).
- 6 **Verantwoording** – Instellingen leggen verantwoording af over hoe equality data is verzameld, gebruikt en beveiligd, en over de beleidsmaatregelen die op basis van de uitkomsten zijn genomen. Transparantie over resultaten én over de vertaling daarvan naar actie is een essentieel onderdeel van dit beginsel (zie sectie 4.5 over de transparantieplichting na surveys of onderzoeken).

Deze zes beginselen vormen samen de toetssteen voor iedere concrete dataverzamelingsactiviteit die in de secties 4.1 t/m 4.6 van deze handreiking wordt beschreven. Zij zijn bovendien de grondslag voor de waarborgen die instellingen



dienen te treffen wanneer zij equality data verzamelen op basis van expliciete toestemming (zie paragraaf 3.2.2 van deze handreiking), en sluiten aan bij de vereisten die voortvloeien uit de Racial Equality Directive en de AVG (zie hoofdstuk 3).

4.2 Overzicht van use cases voor de verwerking van equality data

We onderscheiden verschillende gangbare use cases⁵⁹ voor verwerking van equality data in het hoger onderwijs en onderzoek in Nederland.

4.2.1 ‘Voor’ de instelling

4.2.1.1 Diversiteit nieuwe medewerkers

Om inzicht te krijgen in de diversiteit van wie er solliciteert en wie er vervolgens wordt aangenomen, worden achtergrondkenmerken van sollicitanten op een anonieme en veilige manier opgevraagd.

4.2.2 ‘Binnen’ de instelling (twee ‘typen’, zowel op personeels- als studentenniveau)

4.2.2.1 Monitoren van diversiteit van het personeel en/of studenten

Doel is inzicht te krijgen in de representatie binnen de populatie (van Nederland of de regio). Binnen de representatie kan het doel vervolgens zijn om op groepsniveau inzicht te krijgen in aspecten als instroom, doorstroom en uitstroom.

4.2.2.2 Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

Via een MTO krijgt een instelling waardevolle inzichten. De verzamelde gegevens worden gebruikt om strategische beslissingen te nemen op basis van feiten in plaats van aannames en om talent te behouden:

- 1 **Inzicht in medewerkersgedrag en -behoeften:** Het helpt hogescholen en universiteiten te begrijpen wat medewerkers motiveert en waar zij tegenaan lopen.
- 2 **Verbeteren van tevredenheid en betrokkenheid:** Door problemen op de werkvloer te signaleren en aan te pakken, kunnen hogescholen en

⁵⁹ We kunnen ofwel bestaande data (her)gebruiken of nieuwe data verzamelen. Hierbij is de Barometer Culturele Diversiteit de facto de use case voor het (her)gebruik van bestaande data.



universiteiten actieplannen ontwikkelen om de tevredenheid van medewerkers en de kwaliteit van onderwijs en onderzoek te verbeteren. Dit omvat het stellen van meetbare doelen, het toewijzen van verantwoordelijkheden en het plannen van de voorgenomen activiteiten. Deze plannen worden vaak op team- of afdelingsniveau uitgewerkt om specifieke problemen aan te pakken. Ook kunnen maatregelen genomen worden zoals gerichte trainingsprogramma's, aanpassingen in arbeidsvoorwaarden of verbeteringen in leiderschap.

Door medewerkers te betrekken bij de vraagstelling, de antwoordtypen, het interpreteren van resultaten en het formuleren van oplossingen, wordt de kwaliteit en daarmee ook de betrouwbaarheid van de uitkomsten hoger. Ook wordt een cultuur van open communicatie en samenwerking bevorderd. Dit versterkt de betrokkenheid en motivatie van medewerkers. Daarnaast helpt de periodieke herhaling van MTO's om de effectiviteit van geïmplementeerde strategieën te evalueren. Dit zorgt voor een continu verbeterproces en maakt het mogelijk om nieuwe trends of problemen tijdig te signaleren. Ten slotte kunnen resultaten vergeleken worden met die van andere organisaties binnen dezelfde sector (benchmarking). Dit helpt om prestaties te meten ten opzichte van aanverwante instellingen en good practices te identificeren.

4.2.2.3 Monitor studentenwelzijn

Naast MTO's doen veel hogeronderwijsinstellingen onderzoek naar welzijn en naar de vraag in hoeverre studenten zich thuis voelen bij de instelling. Hierbij worden steeds vaker ook equality gegevens verwerkt. Een voorbeeld is de tweejaarlijkse Monitor Studentenwelzijn van de Erasmus Universiteit Rotterdam: een uitgebreide survey waarin naast welzijn ook aandacht is voor ervaringen van inclusie en discriminatie, en waarin een breed scala aan diversiteitsdimensies wordt uitgevraagd (onder meer etnische achtergrond, seksuele gerichtheid, opleidingsniveau van de ouders). Naast een algemene rapportage wordt steeds ook aandacht gegeven aan statistisch significante verschillen tussen groepen. Vergelijkbaar met de MTO's zijn de doelen van dergelijk onderzoek om inzichten te krijgen die helpen bij het nemen van strategische beslissingen om uitval van studenten te voorkomen:

- 1 **Inzicht krijgen in het welzijn en de behoeften van studenten.** Het helpt hogescholen en universiteiten inzicht te krijgen hoe het gaat met studenten in het algemeen en binnen specifieke subgroepen van studenten.



- 2 Verbeteren van welzijn.** Door problemen te signaleren (voor zowel de gehele groep studenten als voor specifieke subgroepen), kunnen hogescholen en universiteiten specifieke interventies ontwikkelen om de situatie te verbeteren.

Ook hier geldt dat het belangrijk is om de doelgroep te betrekken en het onderzoek regelmatig te herhalen. Daarnaast bestaat ook bij dit onderzoek de mogelijkheid tot benchmarking.

4.2.2.4 Exit surveys

De uitkomsten van exit surveys kunnen instellingen helpen bij het verbeteren van hun personeelsbeleid en werkcultuur:

- 1 Inzicht in vertrekredenen**

Exit surveys geven inzicht in de positieve en negatieve overwegingen van medewerkers om de instelling te verlaten, zoals arbeidsvoorwaarden, werkdruk, management of carrièremogelijkheden. Exit surveys bij studenten geven inzicht in redenen voor uitval.

- 2 Verbeteren van personeelsbehoud**

Door vertrekredenen te analyseren, kunnen instellingen strategieën ontwikkelen om personeelsverloop te verminderen en talent te behouden.

- 3 Optimaliseren van werkcultuur en management**

Feedback van vertrekkende medewerkers kan problemen in de organisatiecultuur of leiderschapstijlen blootleggen, wat leidt tot gerichte verbeteringen.

- 4 Behouden van institutionele kennis**

Exit surveys bieden een kans om waardevolle kennis en ervaringen van vertrekkende medewerkers vast te leggen, wat nuttig is voor opvolging en continuïteit.

4.3 Aanbevelingen voor het verbeteren van inclusieve dataverwerking

De doelen van de verschillende hierboven genoemde use cases met betrekking tot het verwerken van equality data zijn het beste gediend bij een goede representatie van de medewerkers en/of studenten bij genoemde onderzoeken. Ook is het belangrijk



dat hierbij de juiste context wordt geschetst, om stigmatisering te voorkomen. Het verantwoord verwerken van equality data vergt een aantal maatregelen. De belangrijkste aanbevelingen⁶⁰ in dit verband zijn:

1 Indicatorontwikkeling

Ontwikkel indicatoren die meten in welke mate gelijkheidsdata gereguleerd, valide, betrouwbaar en bruikbaar zijn. Deze indicatoren moeten worden toegepast op alle relevante gronden, zoals etniciteit, religie, leeftijd, handicap en seksuele gerichtheid. Zelfidentificatie speelt hierbij een belangrijke rol. Dat kan namelijk voorkomen dat bepaalde aannames worden gedaan ten aanzien van specifieke indicatoren, zoals religie op grond van herkomst, of studierichting op grond van functiebeperking.

2 Harmonisatie van definities en categorieën

Het is essentieel om definities, classificaties en categorisaties met betrekking tot etnische achtergrond en overige diversiteitskenmerken te harmoniseren (zie 4.3.1 en 4.3.2).

3 Noodzaak van een behoefteanalyse

Een behoefteanalyse onder potentiële gebruikers van gedifferentieerde data op basis van etnische achtergrond helpt om te bepalen welke gegevens nodig zijn om negatieve effecten van ongelijkheid doelgericht aan te pakken.

4 Gebruik van verschillende databronnen

Door diverse databronnen te gebruiken kan een breed scala aan gelijkheidsdata bijeengebracht worden.

60 Zie: European Commission (2017). Data collection in the field of ethnicity. Analysis and comparative review of equality data collection practices in the European Union. Online: https://commission.europa.eu/system/files/2021-09/data_collection_in_the_field_of_ethnicity.pdf Directorate-General for Justice and Consumers. Directorate D - Equality. Unit JUST/D1.

Aanvullende aanbevelingen op basis van best practices:⁶¹

5 Gelijkwaardigheid

Gelijkwaardigheid is een basisvoorwaarde bij het doen van onderzoek. Alleen zo kunnen deelnemers een betekenisvolle inbreng hebben. Zorg dus dat materialen en procedures voor iedereen toegankelijk en begrijpelijk zijn.

6 Voorbereiding en nazorg

Meedoen aan onderzoek kan wat teweegbrengen bij de respondenten. Het schept bijvoorbeeld verwachtingen of het confronteert met negatieve ervaringen. Een goede voorbereiding is daarom belangrijk, inclusief plannen voor nazorg en wie daarvoor beschikbaar zijn. Onderdeel van goede nazorg is ook het terugkoppelen van wat er uiteindelijk gebeurt met de resultaten.

4.3.1 Harmonisatie van categorieën als voorwaarde voor vergelijkbaarheid

Een van de doelen van deze handreiking is het mogelijk maken van benchmarking tussen instellingen (zie sectie 1.2). Dit doel is echter alleen bereikbaar wanneer instellingen dezelfde of onderling vergelijkbare categorieën hanteren bij het verzamelen van equality data. Op dit moment ontbreekt die harmonisatie grotendeels, zowel in Nederland als in Europa. Doordat instellingen verschillende definities, indelingen en categorieën gebruiken, zijn de uitkomsten van hun onderzoeken onderling niet vergelijkbaar.⁶²

De EC Guidelines (2018) identificeren dit als een van de belangrijkste knelpunten in de huidige praktijk van equality data-verzameling: wanneer geen mechanisme bestaat om te coördineren hoe verschillende discriminatiegronden worden geconceptualiseerd en gemeten, zullen data en uitkomsten vrijwel zeker onvergelijkbaar zijn.⁶³ De aanbeveling is dan ook om definities, classificaties en categorisaties te harmoniseren — bij voorkeur op sectoraal niveau, zodat instellingen

⁶¹ Zie: Pharos, Veelgestelde vragen over inclusief onderzoek. Online: <https://www.pharos.nl/veelgestelde-vragen-over-inclusief-onderzoek/>

⁶² EC Guidelines (2018), p. 10 (gap 5): “Because different data sources often rely on diverging definitions and use various population categorisations, equality data are often not comparable, both within and across Member States. In the absence of a mechanism to coordinate decisions on how to conceptualise and measure different grounds of discrimination and on how to categorise potentially affected persons or groups, data and outcomes will therefore most certainly suffer from incomparability.”

⁶³ EC Guidelines (2018), p. 10 (gap 5).



in het hoger onderwijs en onderzoek hun uitkomsten zinvol met elkaar kunnen vergelijken.⁶⁴ Voor de dimensies etniciteit en ‘ras’ verdient de keuze van categorieën bijzondere aandacht. De overgang van het CBS van de categorieën ‘westers’/‘niet-westers’ naar een indeling op basis van herkomstregio’s is daarbij relevant; instellingen die aansluiten bij de actuele CBS-indeling vergroten de mogelijkheid om hun data te koppelen aan nationale statistieken via de Barometer Culturele Diversiteit.⁶⁵

4.3.2 Vergelijkbaarheid en lokale geldigheid

Een actueel voorbeeld van een instrument dat recht doet aan de wens van vergelijkbaarheid en harmonisatie, is de zogenaamde ‘Diversity Minimal Item Set’ (DiMIS).⁶⁶ De DiMIS omvat negen diversiteitsdimensies op basis waarvan ongelijke behandeling plaatsvindt: gender, leeftijd, sociaaleconomische status, zorgtaken, seksuele gerichtheid, etniciteit en ‘ras’, religieuze overtuiging, mentale gezondheid en fysieke gezondheid en handicap⁶⁷. De DiMIS is bewust als minimumset ontworpen: kort, breed toepasbaar, en het biedt de basis voor intersectionele analyses door gegevens over meerdere diversiteitsdimensies tegelijk te verzamelen. Het gebruik van een dergelijke item-set als gemeenschappelijk raamwerk voor vragenlijsten en monitors maakt vergelijking tussen instellingen mogelijk en vergroot de kans dat bevindingen herkenbaar en betrouwbaar zijn voor alle betrokkenen.

Het is echter ook belangrijk dat er flexibiliteit bestaat, zodat de gehanteerde categorieën lokaal kunnen worden afgestemd op de doelgroep en context. Dit borgt lokale geldigheid, maar kan vergelijkbaarheid in de weg staan. De keuze tussen lokale geldigheid en vergelijkbaarheid dient af te hangen van het doel van het onderzoek. Als het doel bijvoorbeeld is om een indruk te krijgen van de representatie van personen met een herkomst buiten Europa in topfuncties binnen Nederlandse

⁶⁴ European Commission (2018). Guidelines on improving the collection and use of equality data. Guideline 11 “Improve comparability of equality data”, pp. 17-18.

⁶⁵ Zie: CBS (2022). Nieuwe indeling naar herkomst. Vervanging van indeling naar migratieachtergrond en westers/niet-westers. Online: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/nieuwe-indeling-bevolking-naar-herkomst>. Zie ook paragraaf 3.2 van deze handreiking over de Barometer Culturele Diversiteit.

⁶⁶ Stadler e.a. (2023). Diversified innovations in the health sciences: Proposal for a Diversity Minimal Item Set (DiMIS), Sustainable Chemistry and Pharmacy, vol. 33. Online: <https://doi.org/10.1016/j.scp.2023.101072>

⁶⁷ Gültzow e.a. (2026). The Dutch version of the Diversity Minimal Item Set (DiMIS-NL). OSF. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/HWDPJ>



universiteiten, is het uiteraard van belang dat dezelfde categorisaties gebruikt worden. Als het doel is om inzicht te krijgen in ervaringen van inclusie en exclusie onder verschillende groepen binnen de organisatie, is het van belang om de keuze en formulering van categorieën zo goed mogelijk af te stemmen op de doelgroep(en) om herkenbaarheid te vergroten.

Voor alle diversiteitsdimensies geldt dat de doelgroep betrokken moet worden bij de keuze en formulering van categorieën (zie ook sectie 4.3, aanbeveling 1 over indicatorontwikkeling en zelfidentificatie). Alleen zo kunnen categorieën worden ontwikkeld die zowel statistisch vergelijkbaar als maatschappelijk geloofwaardig zijn.

4.4 Methodiek: praktische keuzes bij het ontwerp van vragenlijsten

Bij het opzetten van equality data-onderzoek staan instellingen voor een reeks methodologische keuzes die bepalend is voor zowel de kwaliteit van de data als het vertrouwen van betrokkenen in het onderzoek. Op basis van internationaal vergelijkend onderzoek naar vragenlijstmethoden bij universiteiten⁶⁸ en een verkenning van de visies van staf en studenten van kleur aan Nederlandse universiteiten⁶⁹ worden hieronder de meest relevante keuzes uitgewerkt.

Zelfcategorisering als uitgangspunt

Vrijwel alle respondenten in het onderzoek van De Jonge Akademie (2022) geven de voorkeur aan zelfcategorisering — waarbij medewerkers en studenten wordt gevraagd zichzelf te categoriseren. Zij verkiezen dit boven categorisering door derden op basis van administratieve data zoals bevolkingsstatistieken.⁷⁰ Dit principe sluit aan bij de mensenrechtelijke norm van zelfidentificatie (zie sectie 4.1) en vergroot de geldigheid en geloofwaardigheid van de data. Zelfcategorisering houdt concreet in dat vragenlijsten altijd de volgende mogelijkheden bieden:

- 68** DJA (2022B). Dataverzameling ter bestrijding van discriminatie aan universiteiten: een verkenning van buiten Nederland toegepaste vragenlijstmethoden. Online: <https://www.dejongeakademie.nl/publicaties/2300805.aspx>.
- 69** DJA (2022A). Een verkenning van visies van staf en studenten van kleur op antidiscriminatiedata. Online: <https://www.dejongeakademie.nl/publicaties/2300805.aspx?t=Antidiscriminatiedata-praktijken-wereldwijd-en-visies-van-studenten-en-staf-van-kleur>.
- 70** DJA (2022A). Een verkenning van visies van staf en studenten van kleur op antidiscriminatiedata. Online: <https://www.dejongeakademie.nl/publicaties/2300805.aspx?t=Antidiscriminatiedata-praktijken-wereldwijd-en-visies-van-studenten-en-staf-van-kleur>.



- meerdere vakjes aanvinken om meervoudige identiteiten aan te geven;
- vragen overslaan of een antwoord weigeren, zonder dat dit gevolgen heeft;
- vrije tekst invullen wanneer de aangeboden categorieën niet passen;
- de verstrekte informatie op een later moment aanpassen.⁷¹

Categoriekeuze: geografische herkomst boven administratieve indelingen

Een belangrijke methodologische keuze betreft de categorieën die worden gebruikt voor de verschillende diversiteitsdimensies. Uit onderzoek onder staf en studenten van kleur aan Nederlandse universiteiten blijkt bijvoorbeeld dat een ruime meerderheid de voorkeur geeft aan categorieën op basis van geografische herkomst en familiegeschiedenis boven administratieve indelingen zoals de voormalige CBS-categorieën ‘westers’/‘niet-westers’, die inmiddels door het CBS zelf zijn uitgefaseerd.⁷² De redenering is dat een categorie gebaseerd op geografische herkomst de eigen identiteit beter weergeeft.⁷³

Voor instellingen die gebruik willen maken van de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS, betekent dit dat de nieuwe CBS-indeling op basis van herkomstregio's (Europa exclusief Nederland, buiten Europa) een betere grondslag biedt dan de oude ‘westers’/‘niet-westers’-dichotomie, en vergelijking met nationale statistieken mogelijk maakt (zie paragraaf 3.3).

Erkenning van complexiteit

Categorieën in vragenlijsten kunnen nooit de volledige complexiteit van sociale identiteiten vangen. Het is dan ook van belang dit expliciet te erkennen richting betrokkenen. Een disclaimer bij de vragenlijst, die uitlegt waarom bepaalde categorieën worden gebruikt en wat de beperkingen ervan zijn, vergroot de

71 DJA (2022B). Dataverzameling ter bestrijding van discriminatie aan universiteiten: een verkenning van buiten Nederland toegepaste vragenlijstmethoden. Online: <https://www.dejongeakademie.nl/publicaties/2300805.aspx>.

72 DJA (2022A). Een verkenning van visies van staf en studenten van kleur op antidiscriminatiegegevens. Online: <https://www.dejongeakademie.nl/publicaties/2300805.aspx?t=Antidiscriminatiegegevens-praktijken-wereldwijd-en-visies-van-studenten-en-staf-van-kleur>.

73 DJA (2022A). Een verkenning van visies van staf en studenten van kleur op antidiscriminatiegegevens. Online: <https://www.dejongeakademie.nl/publicaties/2300805.aspx?t=Antidiscriminatiegegevens-praktijken-wereldwijd-en-visies-van-studenten-en-staf-van-kleur>.

bereidheid tot deelname en voorkomt dat betrokkenen zich miskend voelen.⁷⁴ Een beproefde oplossing is een formulering die aangeeft dat er meer mogelijke identificaties bestaan dan in de vragenlijst kunnen worden opgenomen, en die de reden aangeeft waarom de gehanteerde categorieën toch zijn gekozen, bijvoorbeeld om vergelijking met andere datasets mogelijk te maken.

Woordkeuze en open antwoordopties

De keuze van terminologie is politiek en wetenschappelijk gekleurd.⁷⁵ De term ‘migratieachtergrond’ is niet geschikt voor het meten van discriminatie-ervaringen, omdat geboorteplaats of herkomst van ouders niet bepaalt of iemand te maken krijgt met etnische discriminatie. De termen ‘westers’/‘niet-westers’ zijn wetenschappelijk niet onderbouwd en inmiddels ook door het CBS verlaten. Voor instellingen die equality data verzamelen ter bestrijding van discriminatie, verdienen termen als ‘etniciteit’, ‘raciale of etnische achtergrond’ of ‘geografische herkomst’ de voorkeur, al is ook hier geen onomstreden keuze mogelijk. Ook antwoordopties zoals ‘anders namelijk ...’ zijn niet geschikt, omdat deze een uitsluitende werking hebben. Beter is dan de optie ‘geen van bovenstaande, namelijk ...’. Betrek de doelgroep bij de woordkeuze (zie ook sectie 1.1 het eerste beginsel over participatie).

Zorg voor respondenten

Deelnemen aan onderzoek over diversiteit en inclusie kan voor betrokkenen belastend en confronterend zijn.⁷⁶ Een zorgvuldig opgezet onderzoek houdt hier rekening mee door van tevoren na te denken over nazorg, heldere communicatie over wat er met de resultaten gebeurt, en terugkoppeling van de uitkomsten aan de betrokkenen (zie ook sectie 4.5 over de transparantieverplichting na surveys).

- 74** DJA (2022B). Dataverzameling ter bestrijding van discriminatie aan universiteiten: een verkenning van buiten Nederland toegepaste vragenlijstmethoden. Online: <https://www.dejongeakademie.nl/publicaties/2300805.aspx>.
- 75** DJA (2022A). Een verkenning van visies van staf en studenten van kleur op antidiscriminatie-data. Online: <https://www.dejongeakademie.nl/publicaties/2300805.aspx?t=Antidiscriminatie-data-praktijken-wereldwijd-en-visies-van-studenten-en-staf-van-kleur>.
- 76** DJA (2022A). Een verkenning van visies van staf en studenten van kleur op antidiscriminatie-data. Online: <https://www.dejongeakademie.nl/publicaties/2300805.aspx?t=Antidiscriminatie-data-praktijken-wereldwijd-en-visies-van-studenten-en-staf-van-kleur>.



4.5 Transparantieplichting na surveys of onderzoeken

Hogescholen en universiteiten hebben een belangrijke transparantieplichting richting hun medewerkers en studenten na het uitvoeren van onderzoeken zoals MTO's. Deze verplichting omvat het delen op een eerlijke, toegankelijke en begrijpelijke manier van resultaten en de daaruit voortvloeiende acties.

1 Delen van resultaten

- **Medewerkers:** Universiteiten en hogescholen zijn verplicht om de uitkomsten van onderzoek zoals een MTO op een duidelijke manier terug te koppelen aan medewerkers. Dit kan via formeel overleg met de medezeggenschap en interne communicatiekanalen zoals e-mails, intranet of presentaties tijdens bijeenkomsten. Bied daarbij een heldere context en interpretatie van de data.
- **Studenten:** Hoewel studenten niet direct betrokken zijn bij MTO's, kan transparantie over algemene organisatorische verbeteringen indirect relevant zijn, bijvoorbeeld als deze invloed hebben op onderwijsprocessen of faciliteiten.

2 Toegankelijkheid en begrijpelijkheid

- De resultaten moeten in begrijpelijke taal worden gecommuniceerd, waarbij jargon wordt vermeden. Dit vergroot de betrokkenheid en het vertrouwen van medewerkers en studenten.
- Het gebruik van visuele hulpmiddelen zoals grafieken of infographics kan helpen om complexe data inzichtelijk te maken.

3 Verantwoording afleggen

- Hogescholen en universiteiten moeten verantwoording afleggen over hoe de resultaten worden gebruikt om beleid en strategieën te verbeteren. Dit kan worden opgenomen in jaarverslagen of beleidsplannen, zoals vereist door de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.
- De transparantie helpt ook om vertrouwen te creëren bij externe stakeholders, zoals accreditatieorganisaties en overheidsinstanties.

4 Actieplannen communiceren

- Naast het presenteren van resultaten is het essentieel om concrete actieplannen te delen die voortkomen uit de bevindingen. Dit toont aan dat de feedback serieus wordt genomen en leidt tot verbeteringen.
- Het monitoren van voortgang en het verstrekken van regelmatige updates over acties versterken de geloofwaardigheid.



5 Benchmarking en externe transparantie

- Universiteiten kunnen hun resultaten vergelijken met andere instellingen (benchmarking) om prestaties te evalueren en good practices te identificeren.
- Transparantie richting externe partijen, zoals het ministerie van OCW of samenwerkingspartners kan worden geboden in rapportages of openbare documenten.

4.6 Equality data en de paradox van algoritmische bias

Onderwijsinstellingen maken in toenemende mate gebruik van geautomatiseerde systemen bij besluitvorming. Denk daarbij aan selectietools bij werving, ranking-algoritmen bij studietoewijzing of systemen voor prestatie-monitoring. Bij dergelijke systemen doet zich een paradox voor die direct relevant is voor het vraagstuk van equality data: hoe minder diversiteitsdata er beschikbaar is, hoe moeilijker het is om te detecteren of een algoritme discriminerende uitkomsten produceert.

Zelflerende algoritmen discrimineren niet omdat er een fout in de code zit, maar omdat de trainingsdata waarop zij zijn gebaseerd vooringenomenheid (bias) bevat. Alleen wanneer bekend is welke individuen tot kwetsbare groepen behoren, kan bias in de data zichtbaar worden gemaakt en kunnen algoritmen correct worden getraind.⁷⁷ Het ontbreken van equality data biedt daarmee geen bescherming tegen algoritmische discriminatie, het verhindert juist de detectie ervan. Zoals Moerel (2023) formuleert: ‘Race blind is not race neutral, and unawareness does not equal fairness.’⁷⁸

Dit inzicht heeft ook juridische consequenties. De EU AI Act (Verordening 2024/1689), die in 2024 in werking is getreden, verplicht aanbieders van hoog-risico AI-systemen expliciet om hun trainings-, validatie- en testdata te onderzoeken op mogelijke biases die tot verboden discriminatie kunnen leiden, en om corrigerende maatregelen te treffen.⁷⁹ Daarvoor mogen aanbieders – voor zover strikt noodzakelijk – ook bijzondere categorieën persoonsgegevens verwerken, waaronder

77 Zie: Moerel (2023). Workplace Discrimination and Equal Opportunity. Why monitoring cultural diversity in your European workforce is not at odds with GDPR. Online: <https://fpf.org/blog/workplace-discrimination-and-equal-opportunity/>.

78 Zie: Moerel (2023). Workplace Discrimination and Equal Opportunity. Why monitoring cultural diversity in your European workforce is not at odds with GDPR. Online: <https://fpf.org/blog/workplace-discrimination-and-equal-opportunity/>.

79 Verordening (EU) 2024/1689 (AI Act) artikel 10.2(f en g).



gegevens over etnische achtergrond.⁸⁰ De EU AI Act bevestigt daarmee dat het verwerken van equality data voor biasdetectie uitdrukkelijk is toegestaan. De AI Act verplicht aanbieders van hoog-risico AI-systemen bovendien om hun datasets op vertekeningen te onderzoeken (artikel 10.2). Het verzamelen en verwerken van equality data is in die context een noodzakelijke voorwaarde om aan die onderzoeksverplichting te kunnen voldoen.

Voor onderwijsinstellingen die geautomatiseerde systemen inzetten — bij werving, beoordeling of monitoring — betekent dit concreet dat het ontbreken van equality data een risico vormt: niet alleen op het gebied van non-discriminatie, maar ook op het gebied van AVG-compliance en naleving van de AI Act. Het verzamelen van equality data is in die context niet slechts een beleidskeuze, maar een noodzakelijke voorwaarde voor verantwoord gebruik van datagedreven systemen.

4.7 Persoonlijke datakluis

Het principe van een ‘persoonlijke datakluis’ biedt medewerkers en studenten de mogelijkheid om regie te houden over de equality data met betrekking tot henzelf. Hiermee wordt zelfregistratie van equality data voor gespecificeerde doelen (bijvoorbeeld onderzoek, of inzet van de Culturele Diversiteitsbarometer) geborgd, waarbij de betrokkene deze data in de loop van de tijd en per doel (MTO, wetenschappelijk onderzoek, et cetera) altijd zelf kan aanpassen.

Elk jaar zou er voorts toestemming gevraagd kunnen worden aan medewerkers en studenten of deze gegevens gebruikt kunnen worden voor gespecificeerde surveys of onderzoeken. De respondent kan dan bijvoorbeeld een onderscheid maken tussen wel toestemming voor de survey(s), maar niet voor het koppelen met personeelsdata.

4.7.1 Waarborgen voor vertrouwelijkheid in een persoonlijke datakluis

Op basis van best practices zijn er specifieke waarborgen die de vertrouwelijkheid van gegevens in een persoonlijke datakluis garanderen, met name voor wat betreft de rol van de beheerder(s) binnen de instelling en de logging van toegang tot gegevens.

80 AI Act artikel 10.5: voor zover strikt noodzakelijk voor biasdetectie en -correctie mogen aanbieders van hoog-risico AI-systemen bijzondere categorieën persoonsgegevens als bedoeld in artikel 9.1 AVG verwerken, onder passende waarborgen voor de grondrechten en vrijheden van betrokkenen.



1 Rol van beheerders van de instelling

- **Beperkte toegang:** Beheerders mogen alleen toegang hebben tot gegevens die strikt noodzakelijk zijn voor hun taken ('principe van least privilege'). Dit voorkomt onnodige inzage.
- **Authenticatie en autorisatie:** Toegang voor beheerders wordt beveiligd met sterke authenticatiemethoden, zoals tweefactorauthenticatie (2FA), om ongeautoriseerde toegang te voorkomen.
- **Scheiding van verantwoordelijkheden:** Gegevensbeheer en systeembeheer worden gescheiden om belangenconflicten te vermijden en de kans op misbruik te minimaliseren.
- **Anonimisering en pseudonimisering:** Identificeerbare gegevens worden geanonimiseerd of gepseudonimiseerd, zodat beheerders bij de IT-afdeling geen directe toegang hebben tot persoonsgegevens zonder expliciete toestemming van de gebruiker. Beheerders hebben namelijk geen toegang tot de persoonsgegevens en de gebruikte pseudoniemen.

2 Logging van toegang tot gegevens

- **Gedetailleerde logging:** Alle toegangsverzoeken en bewerkingen worden vastgelegd in logbestanden. Dit omvat wie toegang heeft gehad, welke gegevens zijn ingezien of aangepast, en het tijdstip van toegang.
- **Controleerbaarheid door gebruikers:** Gebruikers kunnen inzage krijgen in logbestanden om te controleren wie hun gegevens heeft geraadpleegd of verwerkt. Dit vergroot de transparantie en het vertrouwen in het systeem.
- **Regelmatige audits:** Logs worden periodiek gecontroleerd door onafhankelijke partijen om misbruik of ongeautoriseerde toegang op te sporen. Dit kan deel uitmaken van een bredere beveiligingsaudit.
- **Beperkte bewaartermijn:** Logbestanden worden slechts tijdelijk bewaard, bijvoorbeeld dertig dagen, tenzij ze nodig zijn voor een specifiek onderzoek naar beveiligingsincidenten.

3 Technische beveiliging

- **Secure-by-design software:** De datakluis wordt ontworpen met ingebouwde beveiligingsmechanismen, zoals versleuteling van data in rust en tijdens overdracht (end-to-end encryptie).
- **Onafhankelijke tests:** Regelmatige penetratietests door externe partijen zorgen ervoor dat kwetsbaarheden vroegtijdig worden opgespoord en verholpen.



4 Toestemming en controle door gebruikers

- Gebruikers bepalen zelf welke organisaties of personen toegang krijgen tot specifieke datasets in de datakluis. Deze toestemmingen kunnen op elk moment worden gewijzigd of ingetrokken.
- Toegang wordt beperkt tot het doel waarvoor toestemming is verleend, waarbij organisaties verplicht zijn de gegevens na gebruik te verwijderen.

Conclusies & aanbevelingen



Deze Handreiking AVG en equality data in het hoger onderwijs en onderzoek sluit af met enkele conclusies en aanbevelingen. Monitoring van ontwikkelingen met betrekking tot diversiteit en inclusie zijn van wezenlijk belang voor deze sector, maar stuit op allerlei bezwaren met betrekking tot de te hanteren methode, randvoorwaarden en wijze van uitvoering. Hier volgt een beknopte verwoording van wat hiervoor uitgebreider is toegelicht, om deze bezwaren weg te nemen en vragen bij het verwerken van equality data te beantwoorden.

5.1 Conclusies

- **Privacy en inclusiviteit zijn complementair**

Privacybescherming is een randvoorwaarde voor het vertrouwen dat noodzakelijk is om equality data vrijwillig en veilig te delen, wat essentieel is om inclusie en het gelijke behandelingsbeleid effectief te maken.

- **Equality data is cruciaal voor het aanpakken van discriminatie**

Zonder betrouwbare gegevens is het onmogelijk om structurele ongelijkheden en discriminatie binnen het hoger onderwijs en onderzoek aan te pakken, beleidsmaatregelen te onderbouwen en te evalueren.

- **Verzameling van equality data kan rechtmatig en verantwoord plaatsvinden binnen het kader van de AVG**

Voorwaarde is dat voldaan wordt aan strikte voorwaarden, zoals expliciete toestemming, belangenafweging en technische en organisatorische maatregelen.

- **Transparantie, vrijwilligheid en zelfidentificatie zijn kernprincipes**

Betrokkenen moeten volledig geïnformeerd worden, de gelegenheid krijgen zelf te bepalen welke gegevens ze willen delen en altijd de controle hebben over hun persoonlijke data.



- **Risico's op discriminatie, stigmatisering en bias vragen om zorgvuldige aanpak**

Het voorkomen van bias in data-analyse, het bieden van context bij de cijfers en het respectvol omgaan met sociale identiteiten zijn essentieel voor ethisch verantwoord gebruik van equality data.

- **Er is behoefte aan continue monitoring, toetsing en transparantie**

Resultaten moeten gedeeld worden binnen de organisatie en met betrokkenen, inclusief concrete actieplannen en een cultuur van open dialoog.

5.2 Praktische aanbevelingen

- **Implementeer een *privacy by design* en *privacy by default* aanpak**

Ontwikkel procedures en IT-oplossingen die privacy beschermen vanaf het ontwerp, zoals pseudonimisering, beperkte toegang en versleuteling van gegevens.

- **Gebruik duidelijke en begrijpelijke communicatie**

Leg op tijd en in heldere bewoordingen uit waarom gegevens worden verzameld, hoe ze worden gebruikt, welke rechten betrokkenen hebben en hoe data beschermd worden. Concreet: licht de bredere doelstelling van de vragenlijst toe en geef aan waarvoor de informatie wel en niet wordt gebruikt.

- **Vraag bij elke verwerking van equality data om expliciete, vrijwillige en geïnformeerde toestemming**

Zorg voor actieve toestemmingsmechanismen waarbij betrokkenen zonder nadelige gevolgen ook vragen kunnen overslaan of toestemming kunnen intrekken.



- **Bied mogelijkheden voor zelfidentificatie en meervoudige identiteiten**

Zorg dat respondenten zich kunnen uitdrukken op een manier die bij hen past, met aandacht voor complexiteit en intersectionaliteit. Concreet: bied deelnemers de mogelijkheid⁸¹ om

- 1 de verstrekte informatie aan te passen;
- 2 anoniem uitleg te geven bij de gegeven antwoorden;
- 3 meerdere vakjes aan te vinken om meervoudige identiteiten aan te geven.

- **Voer regelmatig audits en evaluaties uit**

Monitor de naleving van de AVG en de effectiviteit van maatregelen op het gebied van privacy en inclusie.

- **Stimuleer training en bewustwording onder personeel met betrekking tot verwerking van equality data**

Leid medewerkers op rond de thema's diversiteit, inclusie, ethiek en privacy om een gedeelde verantwoordelijkheid te creëren.

- **Ontwikkel een feedbackmechanisme voor betrokkenen**

Betrek respondenten bij het proces en neem hun zorgen serieus, bijvoorbeeld via een persoonlijke datakluis met controlefuncties.

- **Zorg voor een cultuur van accountability, openheid en transparantie**

Zorg dat (1) resultaten met betrekking tot de verzamelde equality data en (2) actieplannen om ongelijke behandeling en discriminatie te voorkomen en bestrijden breed worden gedeeld binnen de organisatie en gebruik benchmarking om de voortgang te meten.

81 DJA (2022A). Een verkenning van visies van staf en studenten van kleur op antidiscriminatie-data. Online: <https://www.dejongeakademie.nl/publicaties/2300805.aspx?t=Antidiscriminatie-data-praktijken-wereldwijd-en-visies-van-studenten-en-staf-van-kleur>.

A. Begrippenlijst

Onderstaande begrippen zijn afkomstig uit het European handbook on equality data,⁸² tenzij anders aangegeven.

Anonimiseren Verwisseling van persoonsgegevens in gegevens die niet langer gebruikt kunnen worden om een natuurlijk persoon te identificeren, daarbij in ogenschouw nemende ‘alle middelen die hiervoor redelijkerwijs gebruikt kunnen worden’ door zowel een verantwoordelijke als een derde partij. Een belangrijke factor hierbij is dat de verwerking onomkeerbaar moet zijn.⁸³

Betrokkene (Data subject) De persoon op wie de persoonlijke gegevens betrekking hebben. (Artikel 4.1 AVG)

Bijzondere categorieën van persoonsgegevens Persoonlijke gegevens die betrekking hebben op zaken zoals raciale of etnische achtergrond, religie of overtuiging, handicap of seksuele gerichtheid. In de context van EU-wetgeving worden deze niet aangeduid als ‘gevoelige gegevens’ maar als ‘bijzondere categorieën’. (Artikel 9.1 AVG)

Directe discriminatie Hiervan is sprake wanneer een persoon minder gunstig wordt behandeld dan een ander wordt, is of zou worden behandeld in een vergelijkbare situatie op grond van ‘ras’ of etnische achtergrond, religie of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid.

⁸² Zie: European Commission (2016). European handbook on equality data. 2016 revision. Directorate-General for Justice and Consumers. Directorate D - Equality. Online: https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?action=display&doc_id=43205

⁸³ Zie: WP29, Opinion 05/2014 on Anonymisation Techniques. Online: https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp216_en.pdf



Disaggregatie van data⁸⁴ Het uitsplitsen van gegevens naar beschermde kenmerken om ongelijkheden zichtbaar te maken.

Diversiteitsdimensies⁸⁵ Ook wel: ‘discriminatiegronden’, of ‘kenmerken’. Deze geven weer op welke gebieden individuen van elkaar kunnen verschillen, en op grond waarvan verschil kan worden gemaakt. Ze kunnen gebruikt worden om te analyseren in hoeverre teams, afdelingen en organisaties divers zijn en op welke gebieden ze eventueel meer divers willen worden.

Equality data Iedere informatie die nuttig is voor het beschrijven en analyseren van de stand van zaken met betrekking tot gelijkheid. Kan kwalitatief en kwantitatief zijn.

Gegevens (Data) Elk stukje informatie, in numerieke of andere vorm, dat iets onthult over een aspect van de werkelijkheid en kan worden gebruikt voor analyse, redenering of besluitvorming.

Geen schade betrokkenen⁸⁶ Houdt in dat geen enkele activiteit voor gegevensverzameling discriminatie, vooroordelen of stereotypen mag veroorzaken of bestaande discriminatie, vooroordelen of stereotypen mag versterken. Ook moeten de verzamelde gegevens worden gebruikt ten voordele van de groepen die zij beschrijven en de samenleving als geheel.

84 Zie bijvoorbeeld p. 19: European Commission (2018). Guidelines on improving the collection and use of equality data. High Level Group on Non-discrimination, Equality and Diversity (Subgroup on Equality Data): “disaggregating the collected data as much as, and where possible, on the basis of age, gender, ethnic or racial origin, religion, migration background, sexual orientation and disability”.

85 Zie: Sociaal-Economische Raad (SER). De SER publiceert onder de vlag van “Diversiteit in Bedrijf” rapporten en charters die aansluiten bij Europese initiatieven, zoals het EU Platform of Diversity Charters. De SER baseert zich op wetenschappelijke kennis en praktijkervaringen van organisaties en wordt door de overheid erkend als belangrijkste adviesorgaan op sociaal-economisch gebied. Online: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/diversiteitinbedrijf/2024/charter-etnisch-culturele-diversiteit.pdf>

86 Zie p. 9: High Level Group on Non-discrimination, Equality and Diversity, Subgroup on equality data (2021). Guidance note on the collection and use of equality data based on racial or ethnic origin. Directorate-General for Justice and Consumers. Directorate D – Equal Opportunities Equality and Union citizenship. Online: https://commission.europa.eu/system/files/2022-02/guidance_note_on_the_collection_and_use_of_equality_data_based_on_racial_or_ethnic_origin_final.pdf



Inclusie/Inclusiviteit⁸⁷ Een voorwaarde voor een veilige leer- en werkomgeving waarin iedereen zich thuis voelt en zich kan ontplooien en waar een diversiteit aan perspectieven betrokken en overwogen wordt.

Indirecte discriminatie Ontstaat wanneer een regel of werkwijze die op het eerste gezicht voor iedereen gelijk is, in de praktijk een beschermde groep harder treft dan anderen. Beschermde kenmerken zijn ‘ras’ of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele gerichtheid. Zo’n regel is alleen toegestaan als hij een legitiem doel dient en de gekozen middelen daarvoor passend en noodzakelijk zijn. Gaat het om mensen met een handicap, dan is er geen sprake van discriminatie als de werkgever wettelijk verplicht is redelijke aanpassingen te treffen die het nadeel wegnemen.

Intersectionaliteit (Ook wel kruispuntdenken genoemd) Werd als begrip geïntroduceerd door Kimberlé Crenshaw⁸⁸ om duidelijk te maken dat verschillende vormen van onrecht en ongelijkheid met elkaar kunnen zijn verweven, waardoor individuen gelijktijdig te maken kunnen krijgen met meerdere vormen van discriminatie of privilege.

Persoonsgegevens Alle informatie die betrekking heeft op een geïdentificeerde of identificeerbare persoon. (Artikel 4.1 AVG)

Proxy-data⁸⁹ Gegevens die niet direct betrekking hebben op een kenmerk als etnische of raciale achtergrond, maar die als indirecte aanduiding daarvoor worden gebruikt wanneer directe registratie op basis van zelfidentificatie niet mogelijk of niet

87 Zie: OCW (2020). Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek. Online: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-3d4db279-2786-44c8-a1af-5337604eebfd/pdf>

88 Crenshaw (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. Stanford Law Review 43(6),1241-1299. Online: <https://doi.org/10.2307/1229039>.

89 Zie p. 8: Farkas (2017). The meaning of racial or ethnic origin in EU law: between stereotypes and identities. Online: <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/54924/en>. “Racial, ethnic and national origins are mutable grounds, comprising nationality, colour, descent, minority religion, minority language, minority culture and traditions. Together with foreign and immigrant, these characteristics constitute the most common proxies of racial or ethnic origin – most clearly borne out in the context of data collection on inequalities, which is decidedly based on these proxies.”

toegestaan is. Voorbeelden zijn nationaliteit, geboorteland (van de persoon zelf of van ouders/grootouders), verblijfsduur en thuis gesproken taal. Proxy-gegevens kunnen een consistent beeld geven voor monitoring in de tijd, maar brengen beperkingen met zich mee: ze vangen niet alle discriminatie-ervaringen — met name niet die op basis van huidskleur of waargenomen identiteit — en kunnen groepen uitsluiten die al generaties in een land wonen.

Pseudonimiseren Betekent dat je persoonsgegevens zo bewerkt dat ze niet meer tot een persoon herleidbaar zijn zonder extra gegevens, terwijl die extra gegevens apart worden bewaard en met technische en organisatorische maatregelen worden beschermd, zodat de koppeling naar de persoon niet zomaar gelegd kan worden.

Racialisering⁹⁰ Beschouwd worden als behorend tot een bepaald ‘ras’ door anderen.

Ras als sociaal construct⁹¹ (als juridisch en statistisch begrip) De EU verwerpt theorieën die uitgaan van het bestaan van afzonderlijke mensenrassen. Het gebruik van de term ‘ras’ in wet- en regelgeving — waaronder de AVG en de UAVG — impliceert dan ook geen aanvaarding van dergelijke theorieën. ‘Ras’ en raciale achtergrond zijn sociale constructen: zij weerspiegelen niet de genetische diversiteit van de mensheid, maar wel hoe mensen door anderen worden gecategoriseerd en hoe dit hun

90 Zie p. 12: European Commission (2018). Guidelines on improving the collection and use of equality data. High Level Group on Non-discrimination, Equality and Diversity (Subgroup on Equality Data). “When it comes to experience of discrimination, questions about how others (those who discriminate) perceive someone – based on perceived external attributions – become important. Attributions made by others may not necessarily relate to a person’s self-identification”.

Zie ook: p. 37: Farkas (2017). The meaning of racial or ethnic origin in EU law: between stereotypes and identities. “Discrimination based on racial and ethnic origin rarely emerges in response to an individual’s self-identification as belonging to or being a member of a certain racial or ethnic group. Processes, such as attribution or ascription, othering, grouping and stereotyping create, institute or impose racial or ethnic origins. Racial or ethnic identity may not correspond to that perceived or assumed by a third party.”

91 Zie ook: Racial Equality Directive (Richtlijn 2000/43/EG) artikel 6: “De Europese Unie verwerpt theorieën die het bestaan van verschillende menselijke rassen trachten aan te tonen. Het gebruik van het woord “ras” in deze richtlijn betekent geenszins dat dergelijke theorieën onderschreven worden.” en AVG overweging 51: “Die persoonsgegevens dienen ook persoonsgegevens te omvatten waaruit ‘ras’ of etnische achtergrond blijkt, waarbij het gebruik van de term “ras” in deze verordening niet impliceert dat de Unie theorieën aanvaardt die erop gericht zijn vast te stellen dat er verschillende menselijke rassen bestaan.”



ervaringen en behandeling beïnvloedt. De term wordt gebruikt omdat discriminatie op grond van (vermeende) raciale of etnische achtergrond een maatschappelijk verschijnsel is dat juridische bescherming vereist.

Situatietesten (Discrimination testing)⁹² Een vorm van een sociaal experiment in een reële situatie, waarbij twee of meer personen worden ingezet die voor alle relevante kenmerken gelijk zijn, op één na: het beschermde kenmerk waarop discriminatie wordt verwacht, zoals etnische achtergrond of een beperking. De testers solliciteren op een baan, reageren op een woning of vragen een dienst aan, doorgaans op grote schaal, waarna de uitkomsten en de behandeling die zij ontvangen nauwkeurig worden vergeleken. Doordat alle overige variabelen gelijk worden gehouden, laat een eventueel verschil in behandeling geen andere verklaring toe dan discriminatie op grond van het betrokken kenmerk. Situatietesten worden ingezet om discriminatie te meten bij onder meer toegang tot werk, woningen, horeca en andere diensten, en de resultaten worden in toenemende mate erkend als bewijsmateriaal in juridische procedures.

Verwerking Elke handeling uitgevoerd op persoonlijke gegevens, zoals verzamelen, registreren, gebruiken, verspreiden en vernietigen. (Artikel 4.2 AVG)

Zelfidentificatie⁹³ Verwijst naar het principe dat personen zelf bepalen hoe en in welke mate zij persoonlijke gegevens over kenmerken als etniciteit, religie, genderidentiteit of andere relevante indicatoren willen delen. Dit proces mag niet worden opgelegd door externe partijen en moet volledig vrijwillig zijn. Het stelt individuen in staat hun identiteit te definiëren op een manier die aansluit bij hun eigen perceptie en voorkeuren, zonder dat er gebruik wordt gemaakt van proxies of aannames door derden.

92 Zie p. 77: European Commission (2016). European handbook on equality data. 2016 revision.

93 Zie p. 9: High Level Group on Non-discrimination, Equality and Diversity, Subgroup on equality data (2021). Guidance note on the collection and use of equality data based on racial or ethnic origin. Directorate-General for Justice and Consumers. Directorate D – Equal Opportunities Equality and Union citizenship.



Zelfregistratie⁹⁴ Houdt in dat medewerkers vrijwillig en op basis van expliciete toestemming informatie over zichzelf verstrekken, bijvoorbeeld over hun etnische achtergrond, religie of seksuele gerichtheid. Dit kan bijvoorbeeld plaatsvinden via enquêtes of medewerkerstevredenheidsonderzoeken, waarbij wordt voldaan aan de eisen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

Zelfcategorisering Verwijst naar het proces waarbij individuen zichzelf situeren binnen etnische, religieuze of andere sociale categorieën. Dit proces is belangrijk, zowel voor hoe mensen zichzelf ervaren als voor hun interacties met anderen. Dit principe is gebaseerd op vrijwilligheid en zelfidentificatie.

94 Zie: SER Diversiteit in Bedrijf (2021). Meten Is Weten. Zicht Op Effecten Van Diversiteits- en Inclusiebeleid. Charterdocument. Online: https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/diversiteitinbedrijf/publicaties/2021/Charterdocument_meten-is-weten.pdf



B Relevante bronnen en literatuur

Commissie Meijers (2023). *Achtergrondnotitie Etnische Dataregistratie: Wat Zijn De Effecten Voor Discriminatie?* Online: <https://www.commissie-meijers.nl/wp-content/uploads/2023/10/Achtergrondnotitie-Conferentie-‘Etnische-dataregistratie-wat-zijn-de-effecten-voor-discriminatie---20-oktober-Amersfoort-3.pdf>.

De Jonge Akademie (2022A). *Een verkenning van visies van staf en studenten van kleur op antidiscriminatie data.* Online: <https://www.dejongeakademie.nl/publicaties/2300805.aspx?t=Antidiscriminatiepraktijken-wereldwijd-en-visies-van-studenten-en-staf-van-kleur>

De Jonge Akademie (2022B). *Dataverzameling ter bestrijding van discriminatie aan universiteiten: een verkenning van buiten Nederland toegepaste vragenlijstmethoden.* Online: <https://www.dejongeakademie.nl/publicaties/2300805.aspx?t=Antidiscriminatiepraktijken-wereldwijd-en-visies-van-studenten-en-staf-van-kleur>.

European Commission (2017). *Data collection in the field of ethnicity. Analysis and comparative review of equality data collection practices in the European Union.* Online: https://commission.europa.eu/system/files/2021-09/data_collection_in_the_field_of_ethnicity.pdf Directorate-General for Justice and Consumers. Directorate D – Equality. Unit JUST/D1.

European Commission (2016). *European handbook on equality data.* 2016 revision. Directorate-General for Justice and Consumers. Directorate D - Equality. Online: https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?action=display&doc_id=43205

European Commission (2018). *Guidelines on improving the collection and use of equality data.* High Level Group on Non-discrimination, Equality and Diversity (Subgroup on Equality Data). Online: https://commission.europa.eu/document/download/8731d6c1-3716-4c9e-a179-6db6de6064a6_en?filename=final_guidelines_4-10-18_without_date_july.pdf

Farkas (2017). *The meaning of racial or ethnic origin in EU law: between stereotypes and identities*, Luxembourg. Publication Office of the European Union. European network

of legal experts in gender equality and non-discrimination. Directorate-General for Justice and Consumers Directorate D — Equality. Online: <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/54924>

High Level Group on Non-discrimination, Equality and Diversity, Subgroup on equality data (2021). *Guidance note on the collection and use of equality data based on racial or ethnic origin.* Directorate-General for Justice and Consumers. Directorate D – Equal Opportunities Equality and Union citizenship. Online: https://commission.europa.eu/system/files/2022-02/guidance_note_on_the_collection_and_use_of_equality_data_based_on_racial_or_ethnic_origin_final.pdf.

Hoepman (2020). *Privacyontwerpstrategieën. Het Blauwe Boekje.* Online: <https://www.cs.ru.nl/~jhh/publications/pds-boekje.pdf>

Moerel (2023). *Workplace Discrimination and Equal Opportunity. Why monitoring cultural diversity in your European workforce is not at odds with GDPR.* Online: <https://fpf.org/blog/workplace-discrimination-and-equal-opportunity/>

Racial Equality Directive (Richtlijn 2000/43/EG). Online: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/nl/TXT/?uri=CELEX:32000L0043>

Schermer (2013). *Risks of Profiling and the Limits of Data Protection Law.* In: Custers, B., Calders, T., Schermer, B., Zarsky, T. (eds) *Discrimination and Privacy in the Information Society. Studies in Applied Philosophy, Epistemology and Rational Ethics*, vol 3. Springer, Berlin, Heidelberg. Online: https://doi.org/10.1007/978-3-642-30487-3_7.

SER Diversiteit in Bedrijf (2021). *Metten Is Weten. Zicht Op Effecten Van Diversiteits- en Inclusiebeleid. Charterdocument.* Online: https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/diversiteitinbedrijf/publicaties/2021/Charterdocument_meten-is-weten.pdf

Van den Hoven (2008). *Information Technology, Privacy, and the Protection of Personal Data.* In: *Information Technology and Moral Philosophy.* Online: http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/47638/1/Jeroen%20Van%20Den%20Hoven_2008.pdf



Handreiking AVG en equality data in het hoger onderwijs en onderzoek

September 2026, versie 0.9.5



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