

Equality Data & Privacy

Hoe verzamelen we diversiteitsdata
verantwoord én rechtmatig?



Wat is equality data?

Definitie

*“Iedere informatie die nuttig is voor het beschrijven en analyseren van de stand van zaken met betrekking tot gelijkheid.
Kan kwalitatief of kwantitatief zijn.”*

Bron: European Commission, 2016: European handbook on equality data. 2016 revision. Directorate-General for Justice and Consumers. Directorate D — Equality.

Waarom is dit belangrijk?

28,7%

van de hoogleraren
in Nederland is vrouw



Lager schooladvies
voor kinderen met
migratieachtergrond



Hoger risico op
stage-discriminatie
voor studenten van kleur

Zonder data geen beleid.

Om discriminatie en ongelijkheid te kunnen aanpakken, moeten instellingen weten wát er speelt.
Equality data maakt het mogelijk om *evidence-based* beleid te voeren.

Bewijslastomkering (art. 10 Awgb)

Bij vermoeden van discriminatie moet de werkgever bewijzen dat er géén sprake was van ongelijke behandeling.

CSRD-verplichting

Grote instellingen (>250 medewerkers) moeten publiek rapporteren over gelijke behandeling. Zonder equality data is dat niet mogelijk.

Veelgehoorde bezwaren – en de antwoorden

“We mogen geen diversiteitsdata verzamelen (AVG).”



Dat mag wel – mits er een duidelijk doel is, dit gecommuniceerd wordt en aan de AVG-voorwaarden wordt voldaan.

“Gebruikte categorieën zijn niet passend of beledigend.”



Betrek de doelgroep bij de keuze van categorieën. Bied altijd een vrij tekstveld en erken complexiteit.

“Blijven mijn gegevens anoniem?”



Door minimum celgrootte, aggregatie, toegangsrestricties en scheiding van datasets wordt herleidbaarheid voorkomen.

“Mensen in hokjes plaatsen stigmatiseert.”



Bied altijd context bij cijfers. Kwalitatief vervolgonderzoek voorkomt stereotypebevestiging.

Juridisch kader – mag het en hoe?

1 Expliciete toestemming

Vrijwillig

- geen negatieve gevolgen bij weigering

Geïnformeerd

- doel, gebruik en bewaartermijn duidelijk

Ondubbelzinnig

- actief aanvinken, geen pre-aangevinkt vakje

Actief

- actieve handeling verrichten

Specifiek

- per doel afzonderlijk toestemming

Aantoonbaar

- documenteer elke toestemming

Uitdrukkelijk

- schriftelijk of digitaal bevestigd (voor bijzondere persoonsgegevens)*

2 Zwaarwegend algemeen belang (art. 25 UAVG)

- Verwerking gericht op opheffen van achterstand van een minderheidsgroep
- **Beperkt tot:** geboorteland, geboorteland ouders/grootouders
- Betrokkene heeft geen schriftelijk bezwaar gemaakt
- **Let op:** bij equality data (bredere scope) is toestemming de aangewezen grondslag

**Bijzondere persoonsgegevens (ras, religie, gezondheid, seksuele gerichtheid) vereisen altijd een uitzonderingsgrond uit art. 9 AVG, bovenop de grondslag van art. 6 AVG.*

AVG-beginselen in de praktijk

Transparantie

Leg in helder taalgebruik uit waarvoor data verzameld wordt, hoe lang ze bewaard wordt en wie er toegang toe heeft.

Doelbinding

Gebruik data alleen voor het doel waarvoor toestemming is gegeven, niet voor andere verwerkingen.

Dataminimalisatie

Vraag niet meer op dan strikt noodzakelijk voor het doel.

Juistheid

Houd gegevens actueel en corrigeer fouten – foutieve data leidt tot foutief beleid.

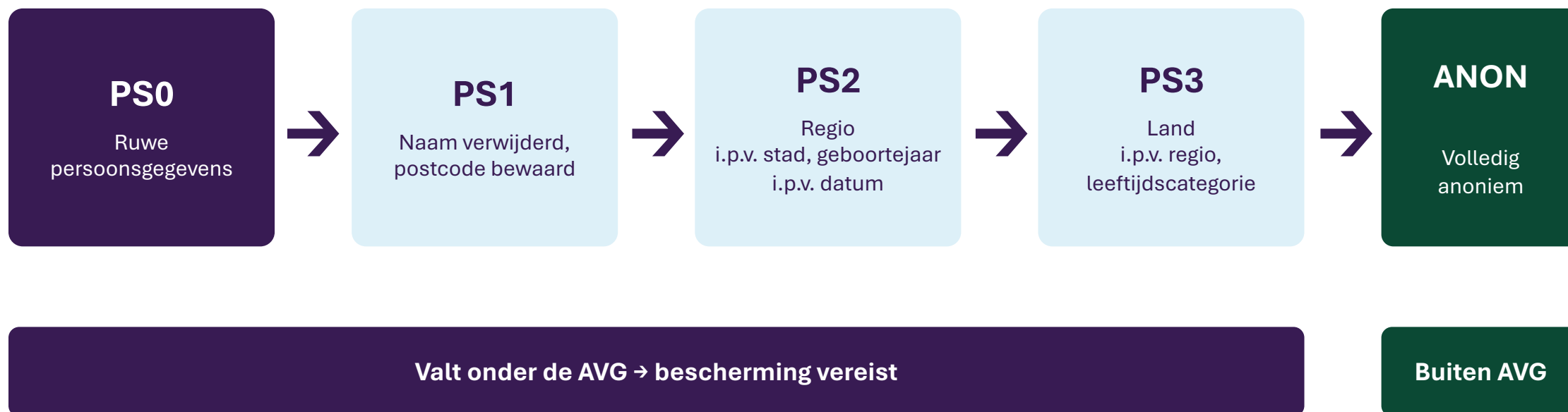
Opslagbeperking

Stel een bewaartermijn vast. Verwijder ruwe data zodra de termijn verstreken is.

Beveiliging

Encryptie, toegangsrestricties, logging, snelle aggregatie en scheiding van datasets.

Van persoonsgegevens naar anonieme data



Zes mensenrechtelijke beginselen voor verantwoorde data

1 Participatie

Betrek medewerkers en studenten bij alle fases: van vraagstelling tot interpretatie en beleid.

2 Gegevensuitsplitsing

Splits data uit naar diversiteitsdimensies zodat ongelijkheden per groep zichtbaar worden.

3 Zelfidentificatie

Betrokkenen bepalen zélf hoe ze zichzelf categoriseren. Nooit categorisatie door derden.

4 Transparantie

Informeer volledig over doel, gebruik, bewaartermijn en ontvangers – in begrijpelijke taal.

5 Privacy

Passende technische en organisatorische maatregelen: encryptie, aggregatie, toegangsbeperking.

6 Verantwoording

Leg verantwoording af over hoe data gebruikt is en welk beleid daaruit voortvloeit.

Goede vragenlijsten: praktische keuzes

Zelfcategorisering

Laat respondenten zichzelf categoriseren – niet op basis van administratieve data. Bied altijd de mogelijkheid tot: meerdere vakjes aanvinken, vragen overslaan, vrij tekstveld.

Geografische herkomst

Gebruik regio's (Europa / buiten Europa) in plaats van 'westers/niet-westers'. Past bij CBS-indeling én de beleving van betrokkenen.

Disclaimer bij vragenlijst

Erken dat categorieën de complexiteit van identiteit niet volledig vangen. Leg uit waarom bepaalde categorieën zijn gekozen.

Intersectionaliteit

Neem waar mogelijk meerdere dimensies tegelijk mee. Een witte vrouw ervaart andere barrières dan een vrouw van kleur.

Zorg voor respondenten

Vragen over etniciteit en racialisering kunnen confronterend zijn. Communiceer van tevoren en bied nazorg en terugkoppeling.

Organisatiebreed uitvragen

Laat equality data niet uitvragen door directe leidinggevendenden maar door een D&I office. Vermindert druk en verhoogt betrouwbaarheid.

DiMIS – Diversity Minimal Item Set

Wat is DiMIS? Een gevalideerde minimumset van vragen (items) om dimensies van diversiteit onder respondenten in kaart te brengen, ontwikkeld voor gezondheidswetenschappen en bredere onderzoekspraktijk*. De set is bewust kort gehouden zodat hij breed inzetbaar is, ook in bestaande surveys zoals het Medewerkers Tevredenheids Onderzoek (MTO).

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

Gender

Inclusief non-binaire en genderdivergente identiteiten.
Niet hetzelfde als geslacht (biologisch).

Leeftijd

Rapporteer bij voorkeur als leeftijdscategorie (niet geboortedatum) om herleidbaarheid te beperken.

Soc. economische status

Bijv. opleidingsniveau ouders, inkomenscategorie of eerste-generatie student/medewerker.

Zorgtaken

Mantelzorg en/of kinderopvangtaken die de beschikbaarheid en participatie beïnvloeden.

Seksuele gerichtheid

LHBTIQA+ identiteiten. Bijzonder persoonsgegevens: vereist uitdrukkelijke toestemming.

Etniciteit & ras

Op basis van zelfidentificatie. Gebruik geografische herkomst, niet 'westers/niet-westers'.

Religieuze overtuiging

Bijzonder persoonsgegeven. Breed uitvragen: ook levensbeschouwing en atheïsme.

Mentale gezondheid

Zelfgerapporteerde mentale gezondheidsklachten of -diagnoses. Stigmagevoelig.

Fysieke gezondheid & handicap

Inclusief onzichtbare beperkingen. Vraag naar 'beperkingen in het dagelijks functioneren'.

Equality Data en AI: de paradox van algoritmische bias

De paradox

Algoritmen discrimineren niet door fouten in code, maar doordat de trainingsdata al **een vertekend beeld** geeft.

Zonder equality data kun je bias in algoritmen **niet detecteren**. Minder data is dus géén bescherming.

“Race blind is not race neutral, and unawareness does not equal fairness.”

EU AI Act

Verordening 2024/1689

Aanbieders van hoog-risico AI moeten:

- ✓ Trainingsdata controleren op mogelijke bias
- ✓ Corrigerende maatregelen treffen
- ✓ Bijzondere persoonsgegevens mogen hiervoor verwerkt worden

Conclusie

Instellingen die geautomatiseerde systemen inzetten bij werving, beoordeling of monitoring hebben equality data nodig voor AVG-compliance én naleving van de AI Act.

Conclusies & aanbevelingen

Conclusies

- ☐ Privacy en inclusiviteit zijn complementair – niet strijdig
- ☐ Equality data is cruciaal om structurele ongelijkheid zichtbaar te maken
- ☐ Verzameling kan rechtmatig plaatsvinden binnen de AVG
- ☐ Transparantie, vrijwilligheid en zelfidentificatie zijn kernprincipes
- ☐ Risico's op discriminatie, stigmatisering en bias vragen om een zorgvuldige aanpak
- ☐ Er is behoefte aan continue monitoring, toetsing en transparantie

Aanbevelingen

- ☐ Privacy by design & privacy by default
- ☐ Duidelijke communicatie over doel en gebruik
- ☐ Expliciete, vrijwillige, geïnformeerde toestemming
- ☐ Zelfidentificatie en meervoudige identiteiten mogelijk maken
- ☐ Regelmatige audits en evaluaties
- ☐ Training en bewustwording onder het personeel stimuleren
- ☐ Feedbackmechanisme ontwikkelen
- ☐ Cultuur van accountability, openheid en transparantie

Kernliteratuur: Europese Commissie & HLEG

2016	<u>Europese Commissie – European Handbook on Equality Data (herziene versie)</u>	Standaardwerk voor definitie, verzameling en gebruik van equality data. Introduceert het concept en geeft kaders voor lidstaten en instellingen.
2017	<u>Europese Commissie – DG Justice – Data Collection in the Field of Ethnicity</u>	Vergelijkende analyse van dataverzamelingspraktijken in de EU op het gebied van etniciteit. Bespreekt definitie-, categoriserings- en methodologische vraagstukken.
2018	<u>EC – High Level Group on Non-Discrimination (HLEG) – Guidelines on Improving the Collection and Use of Equality Data</u>	Twaalf concrete aanbevelingen voor beleidsmakers en instellingen, waaronder harmonisatie van categorieën, zelfidentificatie en datakwaliteit. Kernreferentie voor deze Handreiking.
2021	<u>HLEG – Subgroup on Equality Data – Guidance Note on the Collection and Use of Equality Data Based on Racial or Ethnic Origin</u>	Operationele uitwerking van de 2018 Guidelines specifiek voor ras/etniciteit. Bevestigt de zes mensenrechtelijke beginselen (OHCHR) en geeft praktische handvatten.
2000	<u>Racial Equality Directive (Richtlijn 2000/43/EG)</u> Europese Unie	Juridische grondslag voor gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afkomst. Regelt ook de bewijslastomkering bij vermoeden van discriminatie (art. 8).



Samen werken aan een inclusief hoger onderwijs

*"Privacy en inclusiviteit zijn geen
tegenpolen — ze versterken elkaar."*

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.