

# Factsheet

## Registratie van persoonsgegevens

Wanneer bedrijven inzetten op een antidiscriminatie- of diversiteitsbeleid, kan het nodig zijn de diversiteit van medewerkers binnen een organisatie in kaart te brengen. Wanneer dit voor de eerste keer gebeurt, spreken we vaak van een 'nulmeting'. Het verzamelen en verwerken van specifieke persoonsgegevens van medewerkers kan helpen om de instroom, doorstroom en uitstroom van specifieke doelgroepen binnen een organisatie te meten, te evalueren en op basis hiervan, indien nodig, acties te ondernemen. Echter mogen niet alle persoonsgegevens zomaar worden opgevraagd en worden verwerkt. Deze factsheet geeft een kort overzicht over de wet- en regelgeving met betrekking tot het verzamelen van persoonsgegevens in het kader van het opstellen van een diversiteitbeleid binnen een organisatie.

### Wat is de regelgeving?

De AVG maakt onderscheid in twee categorieën persoonsgegevens:

- Reguliere persoonsgegevens (Zoals geslacht, leeftijd en nationaliteit)
- Bijzondere persoonsgegevens (Zoals etniciteit, gezondheid en seksuele oriëntatie)

Voor beide categorieën geldt dat het uitvragen en verwerken van deze gegevens moeten voldoen aan de AVG-bepalingen. Organisaties moeten kunnen verantwoorden waarom ze de gegevens nodig hebben.

### Reguliere persoonsgegevens

Reguliere persoonsgegevens zoals geslacht, leeftijd en nationaliteit mogen wettelijk gezien verzameld en verwerkt worden.

**Maar let op:** De nationaliteit mag alleen maar opgevraagd worden om te controleren of een medewerker EU-burger is en hierdoor bevoegd is om in Nederland te werken. Als nationaliteit gebruikt wordt om onderscheid te maken naar etnische afkomst of migratieachtergrond valt het onder bijzondere persoonsgegevens.

### Rechtvaardigingsgronden bij reguliere persoonsgegevens

Er zijn zes criteria die de AVG noemt (artikel 6, lid 1 AVG) op basis waarvan organisaties reguliere persoonsgegevens mogen verwerken. Organisaties moeten ten minste aan één van deze criteria voldoen.

Als het gaat om het verzamelen van informatie in het kader van een antidiscriminatie- of diversiteitsbeleid zijn twee criteria belangrijk:

- **Gerechtvaardigd belang:** Soms heeft de verwerkersverantwoordelijke (in dit geval de werkgever) een gerechtvaardigd belang om gegevens te verwerken of aan een derde partij deze gegevens te verstrekken. Deze heeft het bedrijfsbelang afgewogen tegen het persoonlijke privacybelang van de werknemer waarvan de persoonsgegevens op basis van deze grondslag worden verwerkt. Zij zullen daarbij niet meer gegevens verwerken dan nodig is om hun doel te bereiken en hun gerechtvaardigde belangen te waarborgen.
- **Uitdrukkelijke toestemming:** Medewerkers hebben op vrijwillige basis en uitdrukkelijk toestemming verleend voor het verwerken van de persoonsgegevens en zijn voldoende geïnformeerd over welke gegevens worden verzameld en voor welke doeleinden.

Verdere aandachtspunten zijn:

- Organisaties moeten achteraf aan kunnen tonen dat medewerkers uitdrukkelijk toestemming hebben gegeven voordat de gegevens worden verwerkt.
- Medewerkers moeten erover geïnformeerd zijn dat zij de toestemming altijd in kunnen trekken.
- Verder moeten organisaties rekening houden met beginselen van proportionaliteit (welke informatie is écht nodig?) en subsidiariteit (zijn er ook andere manieren om deze informatie te verkrijgen?).

### Bijzondere persoonsgegevens

Etnische afkomst, arbeidsvermogen, religieuze overtuigingen of seksuele oriëntatie vallen onder de categorie van bijzondere persoonsgegevens. De verwerking van deze informatie is in principe verboden omdat dit risico's voor medewerkers met zich mee kan brengen.

Een uitzondering kan worden gemaakt als organisaties zich kunnen beroepen op een uitzondering, als vastgelegd in artikel 9, AVG. Als organisaties bijzondere persoonsgegevens in het kader van hun antidiscriminatie- of diversiteitsbeleid willen verzamelen en verwerken kan dat op basis van de volgende uitzonderingen van de AVG:

- Uitdrukkelijke toestemming van medewerkers.
- De verwerking is noodzakelijk om redenen van zwaarwegend algemeen belang waarbij rekening wordt gehouden met de bescherming van rechten van de medewerkers (artikel 9, lid 2g AVG).

### Etnische afkomst

In het kader van een diversiteitsbeleid kunnen organisaties het persoonsgegeven nationaliteit van medewerkers gebruiken om informatie te krijgen over de etnisch-culturele achtergrond van mensen. Echter is dat minder doeltreffend, omdat een in Nederland geboren persoon met ouders die in India geboren zijn misschien een Nederlandse nationaliteit heeft, maar ook een niet-westerse migratieachtergrond.

De registratie en verwerking van de etnische afkomst of migratieachtergrond van medewerkers is daarom meestal gebaseerd op de CBS-definitie van de termen 'westerse of niet-westerse migratieachtergrond'. Op basis van deze definitie heeft iemand een niet-westerse migratieachtergrond als tenminste één van diens ouders is geboren in een herkomstland in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije.

Informatie zoals etnische afkomst van een medewerker mag op grond van de uitzondering (in overeenstemming met artikel 25, UAVG1) verwerkt worden, namelijk in het kader van een antidiscriminatie- of diversiteitsbeleid.

Aanvullend gelden de volgende eisen:

- Voor dat doel is de verwerking van deze gegevens noodzakelijk.
- De gegevens blijven beperkt tot het geboorteland van de medewerkers (of van diens ouders).
- Er ligt vanuit de medewerkers geen schriftelijk bezwaar voor tegen de verwerking van deze gegevens.

### **Arbeidsvermogen**

Voor persoonsgegevens met betrekking tot arbeidsvermogen kunnen medewerkers op vrijwillige basis aangeven of zij zich rekenen tot de groep arbeidsbeperkten en/of chronisch zieken. In het kader van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten mogen organisaties een sollicitant vragen of deze is opgenomen in het doelgroepregister van het UWV.

De werkgever kan dit dan bij het UWV controleren. Ook kan de werkgever aan het UWV vragen welke van haar werknemers in dit register staan vermeld (via het BSN-nummer). Vanwege de privacy kan alleen opgevraagd worden of iemand in het doelgroepregister is opgenomen. Er wordt geen andere informatie gegeven. Het verwerken van persoonsgegevens die informatie bevatten over het arbeidsvermogen van een persoon mag volgens, in overeenstemming met artikel 30, lid 1, sub b UAVG17 wanner deze gegevens noodzakelijk zijn voor de re-integratie of begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking en/of chronische ziekte. Vragen als: 'Heeft u een arbeidsbeperking?' - bijvoorbeeld tijdens een sollicitatiegesprek - zijn niet toegestaan.

### **Seksuele oriëntatie**

Informatie over de seksuele oriëntatie van medewerkers kan op basis van vrijwillige zelfregistratie van medewerkers plaatsvinden. Hierbij gelden dezelfde bepalingen voor het verzamelen van bijzondere persoonsgegevens die ook voor etnische afkomst en arbeidsvermogen gelden, namelijk dat de verzameling en verwerking aan de AVG-bepalingen moet voldoen.

### **Verdere aanbevelingen**

- Communiceer duidelijk met medewerkers wat het doel is van de verzameling van persoonsgegevens.
- Maak aan medewerkers helder wat het antidiscriminatie- of diversiteitsbeleid van het bedrijf inhoudt en dat de verzameling van deze persoonsgegevens bijdraagt aan de efficiëntie hiervan.
- Geef duidelijk bij werknemers aan dat de verzameling en registratie van hun persoonsgegevens voldoet aan de AVG-bepalingen:

- Wanneer medewerkers weigeren mee te werken aan verzameling van specifieke persoonsgegevens heeft dit geen negatieve consequenties voor hun loopbaanontwikkeling.
- Gegevens worden anoniem verwerkt en zijn niet herleidbaar tot de persoon. Deze worden ook niet opgenomen in het personeelsdossier.
- Medewerkers mogen te allen tijde de verleende toestemming intrekken wanneer hun persoonlijke informatie niet anoniem is verwerkt.
- Licht toe wat de (wettelijke) bewaartermijnen zijn en waar/hoe medewerkers deze gegevens kunnen opvragen en wijzigen.
- Bij het opvragen van etnische afkomst, arbeidsvermogen, etc. is het aanbevolen medewerkers meer uitleg te geven wat precies met deze categorieën wordt bedoeld.
- Tot slot raadt de SER aan medewerkers niet alleen toestemming te vragen voor de verwerking van bijzondere persoonsgegevens, maar ook voor de verwerking van reguliere persoonsgegevens en medewerkers over de doeleinden van de verzameling te informeren.