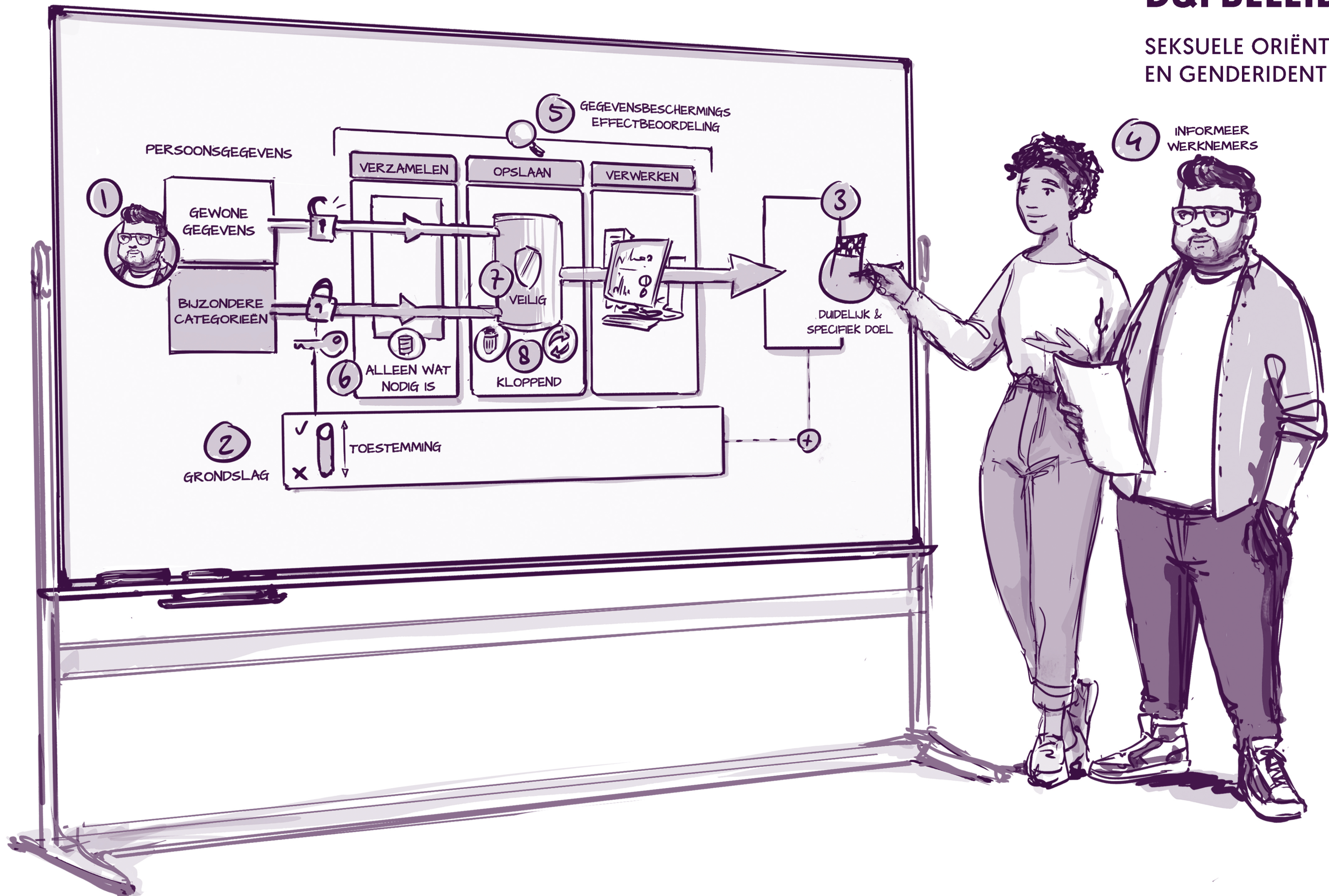


HANDREIKING PRIVACY EN D&I BELEID

SEKSUELE ORIËNTATIE
EN GENDERIDENTITEIT



HANDREIKING PRIVACY EN D&I BELEID

SEKSUELE ORIËNTATIE EN GENDERIDENTITEIT

Informatie over seksuele oriëntatie en genderidentiteit van werknemers is belangrijk voor het monitoren van mogelijke ongelijkheid op de werkvloer en het ontwikkelen en toetsen van diversiteits- en inclusiebeleid (D&I beleid). Werknemers kan bijvoorbeeld worden gevraagd om deze informatie vrijwillig te registreren om in kaart te brengen hoe divers de organisatie is of om na te gaan of inspanningen om inclusie te vergroten onder alle groepen medewerkers even effectief waren. Tegelijkertijd is het belangrijk dat er voorzichtig wordt omgegaan met gevoelige gegevens over werknemers. Gegevens over iemands seksuele oriëntatie of genderidentiteit zijn persoonsgegevens waarop onder andere de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de Uitvoeringswet (UAVG) van toepassing zijn. Deze wetten zijn bedoeld om de privacy van mensen te beschermen. Uw organisatie zal zich bij het verzamelen en gebruik van deze gegevens dus aan deze privacyregelgeving moeten houden.

Een functionaris gegevensbescherming of een privacyjurist kan hulp bieden als uw organisatie gegevens over seksuele oriëntatie en genderidentiteit van werknemers wil uitvragen en gebruiken. Om bij het ontwikkelen en uitrollen van D&I beleid goed beslagen ten ijs te komen, biedt dit document aan D&I officers een overzicht van de belangrijkste regels die moeten worden nageleefd.

1. Het verschil tussen 'gewone' persoonsgegevens en 'bijzondere' persoonsgegevens

De AVG maakt onderscheid tussen 'gewone' persoonsgegevens en 'bijzondere categorieën' van persoonsgegevens. Gegevens over de seksuele oriëntaties en de gezondheid van mensen behoren tot deze bijzondere categorieën van persoonsgegevens. Deze gegevens mogen in principe niet worden verzameld of gebruikt.¹ Een uitzondering wordt gemaakt als de werknemer uitdrukkelijke toestemming heeft gegeven voor het gebruik van de gegevens.² Daarvoor is wel vereist dat de werknemer goed geïnformeerd is en weet welke gegevens er worden gebruikt en voor welke doeleinden die gegevens worden gebruikt.

1 Art. 9 lid 1 AVG

2 Art. 9 lid 2 onder a AVG

De werknemer moet de beslissing om gegevens te verstrekken ook in vrijheid kunnen nemen. Er mogen geen directe negatieve of positieve consequenties vastzitten aan de beslissing om gegevens wel of niet te geven.

2. Grondslag voor gebruik van de persoonsgegevens

Voor het verwerken van persoonsgegevens is altijd een grondslag nodig.³ De grondslagen waarop de werkgever zich kan beroepen staan opgesomd in de AVG.⁴ De meest voor de hand liggende grondslag voor het verzamelen en gebruik van gegevens van werknemers is de toestemming van de werknemer.⁵ Toestemming moet vrijelijk worden gegeven.

Dit laatste kan problemen opleveren omdat de werknemer in een gezagsverhouding staat tot de werkgever. Het is belangrijk dat de werknemer niet wordt benadeeld of een voordeel misloopt als de werknemer geen toestemming wil geven voor gebruik van gegevens. De werknemer moet vooraf geïnformeerd worden over de gegevens die gebruikt worden en over hoe en waarom de gegevens worden gebruikt. Daarnaast is het van belang dat werknemers hun toestemming altijd mogen intrekken.⁶ Hun gegevens moeten dan weer verwijderd worden voor zover dat mogelijk is.

Het 'gerechtvaardigd belang' van de werkgever, of dat van anderen, kan ook een grondslag zijn voor het verwerken van persoonsgegevens.⁷ Houd er echter rekening mee dat deze grondslag niet van toepassing is voor het gebruik van bijzondere persoonsgegevens. Met andere woorden: voor het verzamelen en gebruik van gegevens over seksuele oriëntatie moet altijd toestemming worden gevraagd.

3. Definieer een duidelijk en specifiek doel voor het gebruik van werknemerdata

Het verzamelen en gebruiken van gegevens over seksuele oriëntatie en genderidentiteit mag alleen voor een duidelijk en specifiek doel.⁸ Het gebruik van gegevens 'voor diversiteits- en inclusiedoeleinden' is niet duidelijk en specifiek genoeg. Het verzamelen van gegevens over seksuele oriëntatie 'om in kaart te brengen hoeveel LHBTIQ+ werknemers er in de organisatie werken' is duidelijker en specifiek bepaald. Aan werknemers moet ook worden uitgelegd waarom het noodzakelijk is dat de gegevens worden gebruikt.

Gegevens van werknemers mogen in principe niet worden gebruikt voor andere doelen dan waarvoor de gegevens zijn verzameld.⁹ Statistisch onderzoek is wel toegestaan, als de gegevens maar niet naar werknemers zijn te herleiden.

3 Art. 5 lid 1 onder a AVG

4 Art. 6 lid 1 AVG

5 Zie art. 4 onder 11 AVG voor de definitie van het begrip 'toestemming'

6 Art. 7 lid 3 AVG

7 Art. 6 lid 1 onder f AVG

8 Art. 5 lid 1 onder b AVG

9 Art. 5 lid 1 onder b AVG

Dat kan bijvoorbeeld door de data samen te voegen of te anonimiseren.

4. Informeer werknemers

De werkgever moet aan werknemers informatie verstrekken over het gebruik van de gegevens. Werknemers moeten onder andere het volgende weten en begrijpen:¹⁰

- De doelen waarvoor de gegevens worden gebruikt.
- De typen gegevens die worden verzameld en hoe die gegevens worden gebruikt. Bijvoorbeeld: het combineren van verzamelde gegevens met gegevens over werknemertevredenheid.
- Of en in hoeverre de gegevens met anderen worden gedeeld.
- De rechten die de werknemer heeft, zoals het recht om toestemming in te trekken of om gegevens aan te passen of te corrigeren.

Deze informatie moet in begrijpelijke en duidelijke taal worden gedeeld met de werknemer alvorens de werknemer toestemming geeft. Het is dus van belang om goed en helder te communiceren met werknemers over het gebruik van hun gegevens.

5. De gegevensbeschermingseffectbeoordeling

Het is mogelijk dat een zogenoemde 'gegevensbeschermingseffectbeoordeling' moet worden uitgevoerd.¹¹ Dat is een onderzoek waarin de risico's van het gebruik van de gegevens worden geïnventariseerd. Ook moet worden bepaald welke maatregelen worden genomen om die risico's te beperken. Deze beoordeling dient uitgevoerd te worden voordat de gegevens worden verzameld en gebruikt.

6. Verzamel en gebruik niet meer informatie dan nodig

Er mogen niet meer gegevens worden verwerkt dan nodig voor de vooraf bepaalde doeleinden.¹² Met andere woorden: verzamel en gebruik niet meer informatie van de werknemer dan nodig. De gegevens mogen ook niet langer worden opgeslagen dan nodig.¹³

7. Beveilig de werknemerdata

De informatie over werknemers moet op een veilige manier worden opgeslagen.¹⁴ Naarmate de gegevens gevoeliger zijn, wordt er meer van de werkgever verwacht. De gegevens moeten bijvoorbeeld worden versleuteld en de toegang ertoe zo veel mogelijk beperkt. Tijdens het ontwerpen van systemen voor de opslag en verwerking van gegevens moet ook al rekening gehouden worden met de privacy van werknemers.¹⁵

10 Zie hoofdstuk III afdeling 2 AVG over te verstrekken informatie

11 Art. 35 AVG

12 Art. 5 lid c AVG

13 Art. 5 lid e AVG

14 Art. 5 lid 1 onder f AVG. Zie ook hoofdstuk IV afdeling 2 AVG

15 Art. 25 AVG

8. Kloppende informatie

Als gegevens over seksuele oriëntatie en genderidentiteit worden opgeslagen en gebruikt, dan is het belangrijk dat deze informatie klopt. Werknemers moet de mogelijkheid worden geboden om de opgeslagen informatie op eenvoudige wijze aan te passen of te corrigeren. Daarnaast is het goed om werknemers met enige regelmaat aan deze mogelijkheid te herinneren.

Op zoek naar meer informatie?

- Uw organisatie heeft mogelijk een functionaris gegevensbescherming aangesteld. Bij deze functionaris kunt u terecht met vragen en voor meer informatie.
- De website van de Autoriteit Persoonsgegevens biedt een betrouwbare bron van informatie: <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl>
- SER Diversiteit in Bedrijf (onderdeel van de Sociaal Economische Raad) biedt een algemeen charterdocument over de verwerking van persoonsgegevens voor diversiteitsbeleid. Dat document is te vinden op: https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/diversiteitinbedrijf/publicaties/2021/Charterdocument_meten-is-weten.pdf



Utrecht Young Academy



THE INTERNATIONAL PLATFORM FOR LGBTIQ+ INCLUSION AT WORK

Over dit document

De informatie in deze handreiking dient niet als juridisch advies, maar is bedoeld om D&I-officers en HR-professionals op weg te helpen als het gaat om de gegevensbeschermingsrechtelijke vereisten voor het gebruik van gegevens van werknemers.

Dit document is opgesteld door Stefan Kulk, Marthe van der Velde, Jojanneke van der Toorn, en Martine Veldhuizen in het kader van Project P.INC dat mede mogelijk werd gemaakt door de Utrecht Young Academy en in samenwerking met Workplace Pride.

<https://www.uu.nl/en/research/utrecht-young-academy/projects/privacy-and-inclusion>