

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 2748

Vragen van de leden **Van der Woude** en **Ellian** (beiden VVD) aan de Ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en voor Rechtsbescherming over *het bericht «Universiteiten delen zonder toestemming persoonsgegevens met CBS»* (ingezonden 12 april 2021).

Antwoord van Minister **Van Engelshoven** (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) (ontvangen 12 mei 2021). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2020–2021, nr. 2449.

#### Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Universiteiten delen zonder toestemming persoonsgegevens met CBS»?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Klopt het dat verscheidene universiteiten binnenkort persoonsgegevens van medewerkers met het CBS delen in het kader van een «Barometer Culturele Diversiteit»? Zo ja, welke gegevens worden precies met het CBS gedeeld en met welk doel?

#### Antwoord 2

Ja. De universiteiten hebben mij laten weten dat zij ten behoeve van de Barometer Culturele Diversiteit de volgende gegevens over hun personeel verstrekken: geboortedatum, geslacht, postcode, huisnummer, huisnummer toevoeging, faculteit/dienst, functie (groepen), salarisschaal, en dienstverband van de medewerkers. De universiteiten geven aan dat zij deze gegevens verstrekken op basis van het gerechtvaardigd belang van de universiteit (artikel 6 lid 1 sub f AVG).

Vervolgens worden de gegevens door het CBS gebruikt om een koppeling te maken met haar databases, zoals de Basisregistratie Personen (BRP). Hierdoor kan het CBS geaggregeerde overzichtstabellen maken waarin percentages worden gepresenteerd in drie categorieën: van medewerkers met een Nederlandse achtergrond, een westerse migratieachtergrond en een

<sup>1</sup> EW Magazine, 9 april 2021 Universiteiten delen zonder toestemming persoonsgegevens medewerkers met CBS – EW ([ewmagazine.nl](http://ewmagazine.nl))

niet-westerse migratieachtergrond. Deze tabellen vormen de uitkomsten die het CBS aan de universiteiten levert. Universiteiten hebben, leveren of ontvangen in dit proces geen gegevens over de migratieachtergrond van individuele werknemers, uitsluitend de tabellen zoals hiervoor beschreven. Omdat tabellen betrekking hebben op groepen van voldoende omvang, is het niet mogelijk om daaruit direct of indirect iets over de afkomst van individuen te herleiden.

Het doel van de universiteiten is om gelijke kansen in het hoger onderwijs te kunnen bevorderen op basis van empirische data. Het kabinet heeft, mede op verzoek van uw Kamer, het door de SER gegeven advies «Diversiteit in de Top, Tijd voor Versnelling» integraal overgenomen.<sup>2</sup> Daarin is de toezegging gedaan om de in dat advies aanbevolen Barometer Culturele Diversiteit mogelijk te maken. Daarmee wordt voorzien in de behoefte van werkgevers om de meetbaarheid van culturele diversiteit in het personeelsbestand te verbeteren, zonder dat individuen herkenbaar zijn in de cijfers. Op verzoek van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is deze Barometer Culturele Diversiteit sinds 1 juli 2020 beschikbaar. De Kamer is hierover vorig jaar geïnformeerd.<sup>3</sup>

### Vraag 3

In hoeverre komt het delen van persoonsgegevens op basis van etnische of migratieachtergrond van medewerkers overeen met de aangenomen motie Wiersma c.s.<sup>4</sup>, die vraagt om geen etnische of migratieachtergrond van medewerkers en studenten in het hoger onderwijs bij te houden in het kader van «het nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie»?

### Antwoord 3

De universiteiten hebben mij laten weten dat zij geen informatie over etnische of migratieachtergrond bijhouden of registreren in hun personeelsadministratie. Individuele organisaties met tweehonderdvijftig of meer medewerkers mogen deelnemen aan de Barometer Culturele Diversiteit die wordt aangeboden door het CBS. Dit initiatief is geen onderdeel van het nationale actieplan voor meer diversiteit en inclusie. Elke universiteit die van de Barometer gebruik wil maken, dient een individueel voorstel in.

### Vraag 4

Waarom worden deze gegevens van medewerkers alsnog verzameld bij verschillende universiteiten en mogelijk gedeeld met het CBS?

### Antwoord 4

De universiteiten hebben aangegeven dat zij geen gegevens over etniciteit of migratieachtergrond verzamelen.

### Vraag 5

Welke rechtsmiddelen kunnen medewerkers aanwenden om in verweer te komen tegen deze ongewenste uitwisseling van gegevens?

### Antwoord 5

De universiteiten hebben mij laten weten dat hun medewerkers tijdig en individueel een bericht hebben ontvangen. Daarin stond een toelichting op het voornemen van de betreffende instelling om deel te nemen aan de Barometer Culturele Diversiteit. Ook werd in deze communicatie uitgelegd wat het doel van de Barometer Culturele Diversiteit is en wat de rechten van de medewerkers zijn, inclusief hoe zij daarvan gebruik kunnen maken. Daarnaast zijn aanvullende digitale berichten geplaatst. Dit alles is door de universiteiten gecommuniceerd twee tot drie weken voorafgaand aan de start van het Barometer-onderzoek. Medewerkers kunnen vervolgens door middel van een e-mail zonder nadere motivering kenbaar maken dat zij niet deel willen nemen aan het onderzoek. De gegevens van de betrokken medewer-

<sup>2</sup> «Kabinetsreactie op het SER-advies «Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling»», 7 februari 2020, TK 29 544, nr. 999

<sup>3</sup> «De Barometer Culturele Diversiteit komt per 1 juli 2020 beschikbaar», 14 mei 2020, Kamerstuk 29 544, nr. 1004

<sup>4</sup> Kamerstuk 29 338, nr. 230

kers worden vervolgens niet meegenomen in het onderzoek. De termijn om bezwaar te maken is twee of drie weken, afhankelijk van de instelling.

Vraag 6

Welke wettelijke grondslag gebruiken de universiteiten om gegevens over ras en etniciteit te delen met het CBS?

Antwoord 6

De universiteiten hebben mij laten weten dat zij geen gegevens zoals ras en etniciteit over hun medewerkers registreren. Zij delen zulke gegevens dus ook niet met het CBS.

Vraag 7

Hebben alle deelnemende universiteiten een *Data protection impact assessment* (DPIA) uitgevoerd? Zo ja, bent u bereid deze op te vragen en te delen met de Kamer?

Antwoord 7

Een DPIA is verplicht als een verwerking van persoonsgegevens grote risico's bevat voor de betrokkenen. De afweging of de verwerking grote risico's bevat voor de betrokkenen, wordt door de verwerkingsverantwoordelijken, de universiteiten, zelf gemaakt. In dit geval hebben de universiteiten mij laten weten dat zij hebben gekozen om geen DPIA uit te voeren, omdat de aard en omvang van de gegevens niet wordt gekwalificeerd als een «hoog risico verwerking».<sup>5</sup>

Vraag 8

Heeft er voorafgaande raadpleging plaatsgevonden door de Autoriteit Persoonsgegevens? Zo nee, kunt u er bij de betrokken universiteiten op aandringen dat de Autoriteit Persoonsgegevens alsnog wordt geraadpleegd?

Antwoord 8

Nee. De reden is dat de risico's van de verwerking van deze persoonsgegevens voor de betrokkenen door de universiteiten als beperkt zijn ingeschat. Er is door hen geen DPIA nodig geacht en er zijn volgens de universiteiten ook geen «rest-risico's» om voor te leggen aan de Autoriteit Persoonsgegevens. Een voorafgaande raadpleging bij de Autoriteit Persoonsgegevens is namelijk alleen aangewezen als na een DPIA blijkt dat de verwerking rest-risico's oplevert waar geen maatregelen voor mogelijk zijn, of als men twijfelt of de maatregelen de risico's goed zullen ondervangen.

Vraag 9

Klopt het dat op grond van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) de verwerking van (bijzondere) persoonsgegevens waaruit ras of etnische afkomst blijken niet is toegestaan, behalve als de betrokkene hier «uitdrukkelijke toestemming» voor geeft? Zo ja, klopt het dat deze uitdrukkelijke toestemming ontbreekt in het huidige plan van de barometer? Zo ja, wat is uw reactie hierop?

Antwoord 9

De universiteiten geven aan dat er door hen geen bijzondere persoonsgegevens, zoals etnische afkomst, verzameld of gedeeld worden. Ingevolge artikel 6 van de AVG zijn er verschillende rechtsgronden op basis waarvan persoonsgegevens kunnen worden verwerkt. De universiteiten geven aan dat de grondslag «toestemming» (AVG Art. 6.1.a.) in de hiërarchische relatie tussen werkgever en werknemer uitgesloten is als rechtsgrond, omdat deze toestemming niet geacht wordt vrijelijk te kunnen worden gegeven, vanwege de hiërarchische relatie. Zij geven aan dat de rechtsgrondslag waar zij gebruik van maken voor de verstrekking van de hierboven genoemde gegevens ten behoeve van de Barometer «gerechtvaardigd belang» is (AVG Art. 6.1.f.).

<sup>5</sup> zoals bedoeld in de AVG en in het Besluit inzake lijst van verwerkingen van persoonsgegevens waarvoor een gegevensbeschermingseffectbeoordeling (DPIA) verplicht is van de Autoriteit Persoonsgegevens. <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/sites/default/files/atoms/files/stcrt-2019-64418.pdf>

Zoals eerder aangegeven is medewerkers daarbij ook de mogelijkheid geboden om geen deel uit te maken van het onderzoek. Universiteiten mogen zich in beginsel op voornoemde rechtsgrond beroepen.

#### Vraag 10

Deelt u de mening dat personen niet gereduceerd mogen worden tot enkel hun etniciteit of migratieachtergrond en dat het daarom onwenselijk is om een barometer van deze strekking binnen het hoger onderwijs bij te houden? Zo ja, welke stappen gaat u zetten om deze gegevensdeling te stoppen? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 10

Ik deel de mening dat personen niet gereduceerd mogen worden tot hun etniciteit of achtergrond. Ik vind het echter van groot belang dat kansengelijkheid in het onderwijs en onderzoek wordt aangepakt. De Barometer Culturele Diversiteit geeft voldoende inzicht om beleid te kunnen sturen, zonder dat de herkomst van individuen door werkgevers geregistreerd hoeft te worden. Aangezien het hier alleen om niet-gevoelige, geaggregeerde gegevens gaat die voortkomen uit een instrument dat ook door het bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties en andere instellingen kan worden gebruikt, zie ik geen aanleiding om de universiteiten te verzoeken niet deel te nemen aan de Barometer. Zij mogen hier zelf over beslissen. Ik draag hun initiatieven om te werken aan een diverse en inclusieve leer- en werkomgeving een warm hart toe.