



Gemeente Amsterdam  
Bureau Inclusie & Diversiteit  
T.a.v. 5.1, 2, e en 5.1, 2, e

Enkel per mail: 5.1, 2, e@amsterdam.nl, 5.1, 2, e@amsterdam.nl

Gouda, 11 november 2024

**Betreft:** Advies uitvoering Rooney Rule

Geachte mevrouw 5.1, 2, e Beste 5.1, 2, e

Naar aanleiding van het telefonische verzoek en mailcorrespondentie d.d. 28 oktober 2024 van uw collega mevrouw 5.1, 2, e doe ik u hierbij mijn advies toekomen over het toepassen en uitvoering van de Rooney Rule en (vrijwillige) etnische registratie bij sollicitaties.

### De Rooney Rule

De Rooney Rule, oorspronkelijk afkomstig uit de Amerikaanse sportwereld, vereist dat werkgevers bij werving en selectie ten minste één kandidaat uit een minderheidsgroep meenemen in hun selectieproces. Het doel is om de kansen voor ondervertegenwoordigde groepen te vergroten door hen bewust in overweging te nemen.

Volgens de AWGB is discriminatie bij werving en selectie verboden, behalve in uitzonderlijke situaties. Positieve actie, zoals de Rooney Rule, kan binnen de kaders van de wet mogelijk passen, mits:

- Er sprake is van een **duidelijk doel** om een structurele achterstandspositie van een bepaalde groep te verminderen.
- De maatregel **proportioneel en passend** is en niet verder gaat dan noodzakelijk.
- De voorkeur wordt gegeven aan de kandidaat uit een ondervertegenwoordigde groep **bij gelijke geschiktheid**.

De Rooney Rule zou dus mogelijk toelaatbaar zijn als deze wordt toegepast als een bewuste uitnodiging voor diversiteit in de selectie, maar zonder dat dit automatische voorrang garandeert. Een vereiste om een divers profiel te interviewen zou passen binnen een beleid voor gelijke kansen, mits objectieve selectiecriteria worden gehanteerd en er geen exclusieve voorkeur geldt.

AZAROUAL CONSULTANCY

E-mail: info@azaroualconsultancy.nl

Tel: 5.1, 2, e

IBAN: NL91ABNA0105780138

Btw-id: NL003952681B15

KvKnr. 84302348

Het afdwingen van een specifiek interview voor een bepaalde groep kan als indirecte discriminatie worden beschouwd als dit leidt tot benadeling van andere groepen. De werkgevers moeten daarom waken voor een strikt systeem waarin kandidaten uit andere groepen worden uitgesloten.

In Nederland wordt een soortgelijke benadering soms 'diversiteitsquotum' genoemd, en dit kan voldoen aan de wet als er bewijs is van een achterstandspositie voor specifieke groepen. **Vaak worden instrumenten zoals streefcijfers of voorkeursbeleid in plaats van dwingende regels gehanteerd, waarbij werkgevers gestimuleerd worden om diverse kandidaten te overwegen.**

De Rooney Rule kan mogelijk op een beperkt en niet-dwingend niveau passen binnen de Nederlandse wetgeving als bewustwordings- en inclusie maatregel bij werving, zonder dat andere kandidaten daardoor onterecht worden uitgesloten of benadeeld. Het belangrijkste is om dit zorgvuldig te onderbouwen als een middel om gelijke kansen te bevorderen. Maar zoals eerder aangegeven adviseer ik om hierover **een verzoek omtrent eigen handelen dit kan ook over nog niet uitgevoerd beleid.**

### **(Vrijwillige) registratie**

De huidige jurisprudentie over voorkeursbeleid heeft uitsluitend betrekking op quota voor vrouwen en biedt geen uitsluitend over de toelaatbaarheid van quota voor mensen met een migratieachtergrond, gelet op hun achterstandspositie. **5.1, 2, e** voorheen senior beleidsadviseur bij het College voor de Rechten van de Mens zegt hierover: "Derhalve valt niet van tevoren te zeggen of 'quotumbeleid' voor etnische groepen voldoet aan de eisen van het gelijkebehandelingsrecht".<sup>1</sup>

Om quota mogelijk te maken, is er een vorm van 'etnisch registreren' nodig. Registratie van etnische afkomst is niet toegestaan, tenzij aan strenge vereisten wordt voldaan. **5.1, 2, e** "Het verbod van etnische registratie (,,,) is neergelegd in wet- en regelgeving m.b.t. privacy en discriminatie. Uitzonderingen en bijbehorende voorwaarden zijn er wel voor onderzoek en voorkeursbeleid. In dit laatste geval is het doel het toekennen van een bevoorrechte positie aan leden van minderheidsgroepen om achterstand op te heffen."<sup>2</sup>

De Algemene verordening gegevens-bescherming (AVG) stelt het beginsel van verbod in haar artikel 9 (lid 1): 'verwerking van bijzondere categorieën van persoonsgegevens is verboden, maar er is een uitzondering bij voorkeursbeleid. De uitvoeringswet AVG (UAVG, Staatsblad 2018) stelt in haar artikel 25:

Gelet op artikel 9, tweede lid, onderdeel g, van de verordening, is het verbod om persoonsgegevens te verwerken waaruit ras of etnische afkomst blijkt, niet van toepassing, indien de verwerking geschiedt:

- **a.** met het oog op de identificatie van de betrokkene, en slechts voor zover de verwerking voor dat doel onvermijdelijk is; of
- **b.** met het doel personen van een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep een bevoorrechte positie toe te kennen teneinde feitelijke

---

<sup>1</sup> <https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/quota-tegen-arbeidsmarktdiscriminatie-dec2020.pdf>

<sup>2</sup> <https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/quota-tegen-arbeidsmarktdiscriminatie-dec2020.pdf>

nadelen, verband houdende met de grond ras of etnische afkomst, op te heffen of te verminderen, en slechts voor zover:

- 1°. de verwerking voor dat doel noodzakelijk is;
- 2°. de gegevens betrekking hebben op het geboorteland van de betrokkene, diens ouders of diens grootouders, dan wel op andere, bij wet vastgestelde criteria op grond waarvan op objectieve wijze vastgesteld kan worden of iemand tot een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep behoort; en
- 3°. de betrokkene tegen de verwerking geen schriftelijk bezwaar heeft gemaakt.

Andere gegevens dan het geboorteland van de betrokkene, diens ouders of diens grootouders mogen in het kader van voorkeursbeleid niet worden verwerkt en eventuele toestemming van een betrokkene kan dit niet ongedaan maken.<sup>3</sup>

De rechter is streng bij de beoordeling of aan deze eisen is voldaan.<sup>4</sup> Persoonsgegevens verwerken om voorkeursbeleid te voeren kan alleen als u aannemelijk maakt dat er geen minder belastende manier is om het doel te bereiken: (...)”*Allereerst dient men af te zien van de verwerking van persoonsgegevens indien hetzelfde doel ook langs andere weg en met minder ingrijpende middelen kan worden gerealiseerd, bij voorbeeld door de vergaring van anonieme gegevens. Wordt desondanks tot gegevensverwerking overgegaan, dan is van belang dat degene die gegevens wil verwerken in redelijkheid alle eventuele bestaande mogelijkheden benut om de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen te beperken (Kamerstukken II, 1997-1998, 25 892, nr. 3).*”(..)<sup>5</sup>

In een oordeel<sup>6</sup> uit 2022 van het College voor de Rechten van de Mens over gehanteerde voorkeursbeleid binnen de Brandweer werd met betrekking tot het achterstandsvereiste juist weer wel gewezen op vrijwillige registratie:

(...)”*5.8 Om een voorkeursbeleid te mogen voeren moet de achterstand zijn aangetoond, waarbij de achterstand moet zijn gerelateerd aan het beschikbare aanbod. Verweerder heeft geen cijfers overgelegd van het aandeel (kinderen van) migranten met een herkomstland buiten Europa, dat bij hem als brandweer werkzaam is. Hij licht toe dat hij de afkomst van medewerkers immers niet mag registreren. Verweerder schat op basis van zijn eigen waarneming in dat 5 % van de brandweelieden tot deze groep behoort. Verweerder voert aan dat hiermee in ieder geval geen sprake is van een afspiegeling van de maatschappij en in het bijzonder van de inwonerssamenstelling van zijn veiligheidsregio.*

<sup>3</sup> <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-f0b61e2cd6bb119a771056e4dc634a546b7f97da/pdf> p.6.

<sup>4</sup> <https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI:NL:RBROT:2012:BW5513&showbutton=true&keyword=ECLI%253aNL%253aRBROT%253a2012%253aBW5513.&idx=1>

<sup>5</sup> <https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI:NL:RBROT:2012:BW5513&showbutton=true&keyword=ECLI%253aNL%253aRBROT%253a2012%253aBW5513.&idx=1>

<sup>6</sup> <https://oordelen.mensenrechten.nl/oordeel/2022-40#kop106>

5.9 Het College gaat uit van het door verweerder gegeven percentage van 5 % voor de beoordeling. Dat verweerder geen exact percentage kan geven doet hieraan niet af. Het is immers een gegeven dat, anders dan bij de grond geslacht, dit aandeel minder goed in detail in kaart is te brengen. Het College overweegt dat het ontbreken van precieze statistische informatie zich niet mag keren tegen het mogen treffen van maatregelen om ongelijkheden te verminderen of weg te nemen waar de achterstand voldoende kan worden afgeleid uit de wel beschikbare gegevens of op andere wijze genoegzaam onderbouwd kan worden. **Met verzoekster wijst het College verweerder nog wel op de mogelijkheid om op vrijwillige basis en anoniem de medewerkers te vragen om informatie te geven over hun herkomstland. Op die manier kan verweerder toch enig zicht krijgen in de samenstelling van zijn dienst en, als hij een dergelijk onderzoek enige tijd later herhaalt, op de ontwikkelingen daarbinnen.** (...)

### **Zelfidentificatie**

Etnische identiteit wordt fluïde, zeker met de komst van een volgende (derde, vierde etc.) generatie en de groei van het aandeel van mensen met een bi-culturele achtergrond. Registratie is dan lastig want voor een groeiende groep gaat het om waar de (over)grootouders geboren zijn. En de 'mengvormen'. **Zelfidentificatie wordt als mogelijk alternatief genoemd in de literatuur<sup>7</sup> wel dient men dan te snappen waarom de vraag wordt gesteld om zichzelf te identificeren.**

Het College voor de Rechten van Mens benoemd in de fact sheet<sup>8</sup> rondom voorkeursbeleid zelfidentificatie ook als alternatief: **"Een mogelijke manier om dergelijke gegevens te registreren is door middel van zelfidentificatie, waarbij werknemers zelf kunnen aangeven hoe zij zich identificeren."**

Hier is wel enige voorzichtigheid bij geboden omdat het mogelijk om andere gegevens gaat dan het geboorteland en het ook kan raken aan bijzondere persoonsgegevens (ras, seksuele geaardheid, gezondheid).

Samenvattend in de AVG zijn etniciteit en nationaliteit 'bijzondere persoonsgegevens' die extra bescherming vereisen vanwege de risico's op discriminatie. **Deze gegevens mogen in principe niet verwerkt worden, tenzij met expliciete toestemming of bij zwaarwegend algemeen belang, zoals voorkeursbeleid voor minderheidsgroepen om ongelijkheid te verminderen. Voor deze uitzondering gelden strikte voorwaarden: de verwerking moet noodzakelijk zijn, beperkt blijven tot specifieke criteria (bijvoorbeeld geboorteland), en betrokkene moet bezwaar kunnen maken. Verder mag eventuele (vrijwillige) registratie voortduren zolang het voorkeursbeleid wordt gehanteerd als er geen sprake meer is van het achterstandsvereiste dan dient registratie gestopt te worden.**<sup>9</sup>

### **Vragen naar etniciteit**

Het indirect uitvragen aan de hand van ervaringsdeskundigheid en motivatie m.b.t. het bijdragen aan de doelen van de bestuursopdracht zowel op het gebied van inclusie als representatie lijkt mij juridisch niet bezwaarlijk. Ik adviseer om terughoudend te zijn met

<sup>7</sup> <https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/quota-tegen-arbeidsmarktdiscriminatie-dec2020.pdf> p. 13-14.

<sup>8</sup> <https://publicaties.mensenrechten.nl/publicatie/03d1cc57-2a33-485a-b38f-659e0da30f4b>

<sup>9</sup> <https://www.recht.nl/nieuws/privacyrecht/232551/de-avg-rechtelijke-grenzen-aan-voorkeursbeleid-op-de-werkvloer>

persoonlijke vragen en zou niet adviseren in een persoonlijk gesprek te vragen naar de etniciteit van de kandidaat.

### **De Barometer Culturele Diversiteit als alternatief?**

De Barometer Culturele Diversiteit, ontwikkeld door het ministerie van SZW en het CBS, biedt organisaties inzicht in de migratieachtergrond van hun werknemers zonder individuele identificatie. Dit instrument, alleen beschikbaar voor bedrijven met minstens 250 werknemers, helpt diversiteit te monitoren zonder dat werkgevers zelf persoonsgegevens over etniciteit verwerken.

### **Advies**

Na juridisch onderzoek en contact te hebben gehad met een 5.1, 2, e van het College voor de Rechten van de Mens kom ik tot het advies om een verzoek omtrent eigen handelen in te dienen bij het College voor de Rechten van de Mens om een daadwerkelijk juridisch oordeel op de toepassing van de Rooney Rule te vragen. Zeker gezien de (juridische) vragen die erbij komen kijken om tot daadwerkelijke uitvoering te komen van de Rooney Rule. Zorgt verlenging van de procedure bij niet voldoende kandidaten uit een aangewezen minderheidsgroep voor benadeling van andere kandidaten die niet tot de aangewezen minderheidsgroep behoren? Hoeveel plekken mag je reserveren? Hoe beoordeelt het College voor de Rechten van de Mens de registratie: wanneer behoort een kandidaat tot de aangewezen minderheidsgroep etc? De 5.1, 2, e gaf aan dat over de toepassing van de Rooney Rule nog geen oordeel is geveld en dat dit een interessant verzoek is om te laten beoordelen. Een verzoek kan vormvrij worden gemaild naar [info@mensenrechten.nl](mailto:info@mensenrechten.nl) Eventueel kan ik bij een dergelijk schriftelijk verzoek ondersteuning bieden. Na ontvangst en bestudering van het verzoek plant het College voor de Rechten van de Mens een gesprek ('hoorzitting') in waar het verzoek kan worden toegelicht. Hierna volgt een oordeel. Een oordeel neemt wel enige tijd in beslag ook gezien de capaciteit van het College voor de Rechten van de Mens. De gemiddelde doorlooptijd is 1 jaar.

Ik hoop hiermee uw vragen voldoende te hebben beantwoord.

Hoogachtend,

5.1, 2, e