Privacyregels: do's en dont's voor WSP gemeente Amsterdam

Hoofdregel: vraag je altijd af of het noodzakelijk is voor de uitvoering van je werk om persoonsgegevens te delen. Als het niet echt noodzakelijk is: niet doen.

Cv's selecteren voor een werkgever

Voordat een cv aan een werkgever wordt aangeboden is er altijd contact met de kandidaat.

Welke gegevens mag WSP niet delen met een werkgever?

- Deel alleen de noodzakelijke contactgegevens van de kandidaat met de werkgever. Woonplaats en adres zijn dat meestal niet.
- Leeftijd en geslacht zijn niet relevant en ook niet gewenst om te delen.
- Een foto van de kandidaat is niet nodig[1].
- BSN-nummer meesturen is uitdrukkelijk niet toegestaan.
- Soort en duur uitkering zijn niet relevant en mogen niet worden doorgestuurd.
- Medische informatie mag WSP niet hebben en kan dus niet worden gegeven.

Welke informatie mag WSP wel leveren?

- Contactinformatie: naam en eventueel telefoonnummer.
- Relevante informatie over werk, opleiding, kennis en vaardigheden
- Kandidaat is opgenomen in het doelgroepregister (uitvragen bij de kandidaat)
- Eventuele randvoorwaarden om de kandidaat optimaal van waarde te laten zijn in het werk. Denk aan werktijden, arbo-vereisten (van stofvrije omgeving tot aangepaste stoel) en dergelijke.

Banenmarkten en dergelijke

WSP organiseert van tijd tot tijd banenmarkten en andere evenementen. Klantmanagers worden uitgenodigd kandidaten aan te melden.

Welke gegevens mag WSP uitvragen bij de klantenteams?

- Naam en telefoonnummer van de kandidaat.
- Organisatie(onderdeel) waar de aanmelding vandaan komt (gemeente X of UWV, eventueel inclusief afdeling of team) en het binnen die organisatie gebruikte identificerende kenmerk *niet BSN*.

NB Als het een markt voor een specifieke doelgroep is, mag je ervanuit gaan, dat de kandidaten al op de doelgroepcriteria getoetst zijn voor de aanmelding. Dit hoeft dus niet apart als individuele persoonsinformatie genoteerd te worden.

Informatie over kandidaten bewaren: wat, waar en hoe en hoelang?

Beperk de toegang tot de verzamelde persoonsgegevens zo veel mogelijk. Dat betekent dat je cv's, deelnemerslijsten e.d. niet op het algemene deel van de afdelingsschijf opslaat en ook niet op bureaus, bij printers en op flaps achterlaat.
Persoonsgegevens mogen bewaard worden zo lang als dat nodig is voor het doel waarvoor ze zijn verzameld of zo veel langer als wettelijk voorgeschreven. Voor de gegevens die WSP verwerkt, betekent dat in de regel dat de informatie na afloop en resultaatterugkoppeling van de

[1] Het niet meesturen van de eerste drie genoemde soorten informatie draagt ook bij aan het voorkomen van discriminatie op naam (veronderstelde herkomst), leeftijd, geslacht of uiterlijk (veronderstelde herkomst of andere zichtbare fysieke kenmerken)

bemiddeling of de banenmarkt uit de registratie verwijderd moet worden. Het gaat daarbij niet alleen om lijsten maar ook om e-mailverkeer. Het is daarom verstandig het aantal plaatsen waar een bestand is opgeslagen te beperken om zeker te weten, dat je na afloop alles verwijdert.
Tip: richt bij de start van een wervingsactie of evenement de administratie in op verwijdering achteraf. Zet aanmeldingen en terugkoppelingen per actie of evenement in een (e-mail)map.

Meer informatie?
Op WPI-intranet is de nodige informatie over privacy te vinden.
Zie de pagina Veel gestelde WPI vragen over de privacywet