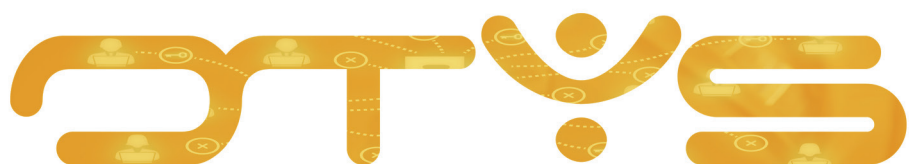


AVG in de recruitmentbranche Een compleet overzicht



INHOUDSOPGAVE

03 - De AVG in de recruitmentbranche. Een compleet overzicht

04 - De verwerkersovereenkomst

07 - Toestemming in de recruitmentbranche

15 - Bewaren en bewaartermijnen

20 - De huidige database

23 - Alleen noodzakelijke gegevens

26 - Informatieplicht

33 - Documentatieplicht

36 - Verantwoordingsplicht

38 - Recht op inzage

41 - Overig privacygerelateerde zaken

43 - Nawoord OTYS

46 - Processen OTYS



De AVG in de recruitmentbranche. Een compleet overzicht

Voor je ligt een zo compleet mogelijk document waarin opgenomen is wat de AVG voor jou betekent. Dit geldt voor al onze klanten: van detacherings-, werving&selectie- en/of uitzendbureau en zeker ook voor alle corporates en vacaturebanken. Het belangrijkste doel van dit document is om zoveel mogelijk van jullie vragen weg te nemen.

Deze whitepaper geeft dan ook antwoord op vragen als:

- ▶ Wat moet ik met mijn huidige database?
- ▶ Mag ik nog sourcen?
- ▶ Moet ik een verwerkersovereenkomst afsluiten?
- ▶ Hoe gaat OTYS om met bewaartermijnen?
- ▶ Kan ik processen automatisch inrichten?
- ▶ Wat zijn wetten en wat zijn richtlijnen?
- ▶ Moet ik kandidaten verwijderen of kan ik ook anonimiseren?
- ▶ Waaraan moet ik in de recruitmentbranche voldoen om compliant te zijn?

OTYS heeft dit document opgesteld mede op basis van de door jullie gestelde vragen tijdens het webinar van 29 november jl.

We hopen je vragen met dit document volledig te beantwoorden. Mocht je alsnog vragen hebben dan kun je altijd contact opnemen met OTYS of Lora Mourcous van Solv via mourcous@solv.nl.

Heb je nog vragen die niet in dit document beantwoord worden maar wel met OTYS te maken hebben, neem dan contact op met je accountmanager of in algemene zin met marketing@otys.nl. Wij helpen graag.



De verwerkersovereenkomst



De verwerkersovereenkomst

Wie is de verwerker?

De AVG vervangt met ingang van 25 mei 2018 de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). De AVG hanteert de begrippen 'verwerkingsverantwoordelijke' en 'verwerker' in plaats van de begrippen 'verantwoordelijke' en 'bewerker' uit de Wbp. In de Nederlandse vertaling van de AVG zijn voor zover hier van belang, de volgende definities gegeven:

***Verwerkingsverantwoordelijke:** een natuurlijke persoon of rechtspersoon, een overheidsinstantie, een dienst of een ander orgaan die/dat, alleen of samen met anderen, het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt; (in deze: de OTYS klant).*

***Verwerker:** een natuurlijke persoon of rechtspersoon, een overheidsinstantie, een dienst of een ander orgaan die/dat ten behoeve van de verwerkingsverantwoordelijke persoonsgegevens verwerkt (in deze: OTYS).*

Je bent als bemiddelingsbureau of corporate dus een 'verwerkingsverantwoordelijke', omdat je gebruik maakt van het OTYS-systeem voor het opslaan en verwerken van de door jou verzamelde persoonsgegevens. OTYS zelf is de 'verwerker' in deze relatie en faciliteert functionaliteiten om aan de AVG te voldoen. Let wel, OTYS faciliteert en adviseert, maar je bent als bureau zélf verantwoordelijk voor de daadwerkelijk uitvoer en instellingen ten behoeve van de AVG.

OTYS als verwerker

OTYS is in deze situatie dus de verwerker en is verplicht een verwerkersovereenkomst op te stellen voor al haar klanten. Deze zal nog voor het einde van dit jaar bij alle klanten in de mailbox verschijnen. Noodzaak is dat deze voor 25 mei 2018 ondertekend en teruggestuurd is.



OTYS-klant en de verwerkersovereenkomst

Onze klanten hoeven geen verwerkersovereenkomst te overleggen aan kandidaten (voor kandidaten gelden alleen wetten en richtlijnen met betrekking tot toestemming en bewaartermijnen, zie hoofdstukken 'Toestemming in de recruitmentbranche' en 'Bewaren en bewaartermijnen'). Wel is het verplicht een verwerkersovereenkomst af te sluiten met alle gegevensverwerkers waar je als bedrijf mee te maken hebt (bv payrollers, back-office-partijen etc.). Als een leverancier niet zelf met een overeenkomst komt kan de OTYS verwerkersovereenkomst een goede basis bieden. Laat bij aanpassingen van de overeenkomst altijd een jurist kijken naar de overeenkomst.

Er zijn tijdens en na het webinar van 29 november jl. vragen binnengekomen over het afsluiten van verwerkersovereenkomsten met kandidaten, prospect en opdrachtgever/klant. Met deze groepen hoeven geen verwerkersovereenkomsten afgesloten te worden, met als grootste reden dat er geen verwerker in deze situatie (geen van beide partijen is verwerker) naar voren komt. Voor antwoorden op wat u wel dient te doen met deze groepen verwijzen wij naar het 'Toestemming in de recruitmentbranche' in dit document. Hetgeen wat namelijk wel nodig is om deze partijen te benaderen is toestemming.

OTYS en haar leveranciers

OTYS sluit zelf ook verwerkersovereenkomsten af met haar leveranciers. Onze klanten hoeven geen overeenkomsten af te sluiten met de leveranciers (bv datacentra) van OTYS. Dergelijke constructies zijn niet wenselijk.

Toestemming in de recruitmentbranche



Toestemming in de recruitmentbranche

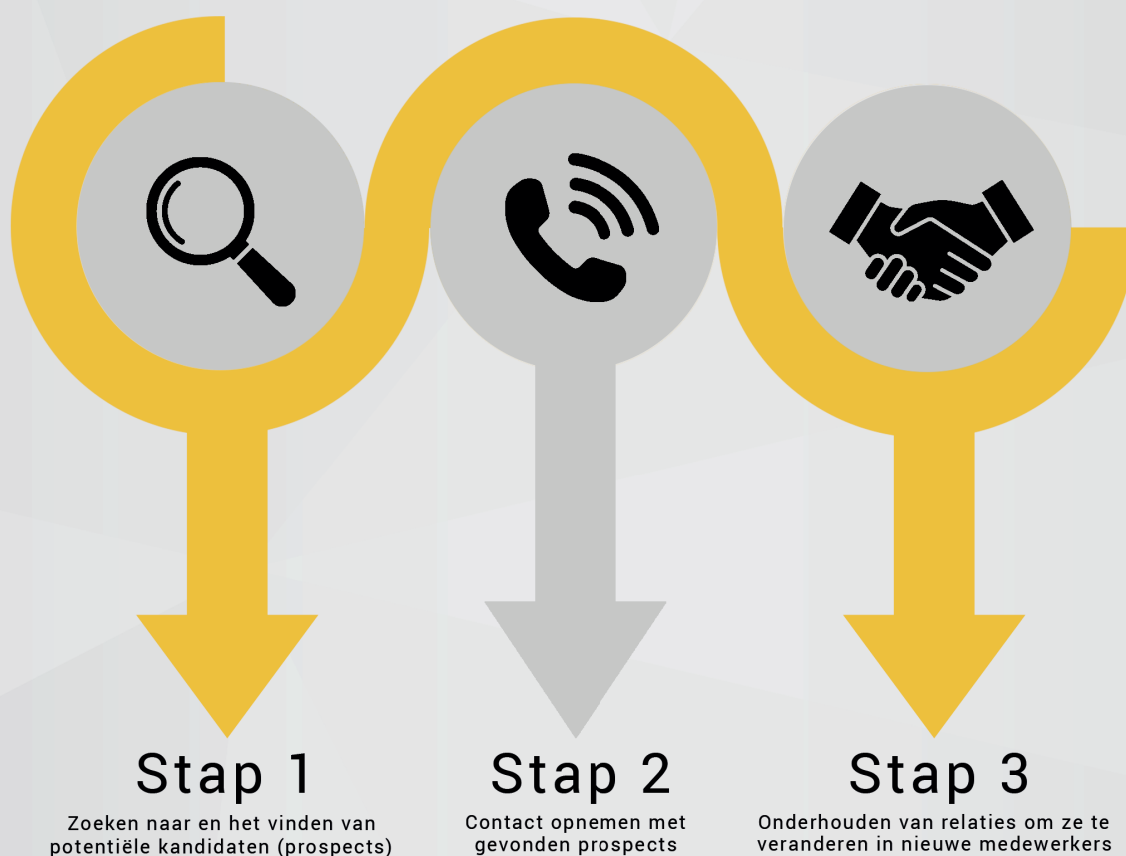
Mag ik nog kandidaten benaderen zonder toestemming?

Net als nu mag je onder de AVG een persoon of organisatie bellen of post sturen met een aanbod zonder dat je daarvoor toestemming hebt. Maar als je een aanbod verstuurt via een digitaal kanaal, zoals e-mail, fax of sms, heb je wel voorafgaande toestemming nodig.

Sourcing

Veel van onze klanten gebruiken sourcing om nieuwe kandidaten te vinden voor de vacatures die zij aanbieden. Onder de AVG kan dit nog steeds, er zijn wel enkele aandachtspunten.

Er zijn 3 stappen te onderscheiden als het aankomt op het sourcen van kandidaten:



Als je op dit moment alleen relevante kandidaten via relevante, individuele berichten aan het benaderen bent dan ben je hoogstwaarschijnlijk al in lijn met de AVG aan het handelen. Toch zijn er nog een aantal punten te bekijken. Hoe kan je deze data namelijk op een legitieme wijze bewaren? En hoe krijg je toestemming om data van een prospect te bewaren.

Hieronder volgt een voorbeeld van een compliant proces. Dit is gebaseerd op basis van het gerechtvaardigd belang (zie volgende pagina voor uitleg):



Screenen social media door middel van een 'gerechtvaardigd belang'

Als je veel zoekt of sourced op websites waar kandidaten veelal naar nieuwe banen aan het zoeken zijn, zoals jobboards of sociale profielen, of als de recruitment organisatie een lijst met contacten opkoopt van een erkende bron en er geverifieerd is dat de personen geïnteresseerd zijn, kan een 'gerechtvaardigd belang' opgevoerd worden. Uiteraard is het belangrijk om te controleren dat je geen contact opneemt met kandidaten waarvan je de persoonsgegevens hebt verkregen in een context waaruit blijkt dat ze niet hadden verwacht dat er contact opgenomen zou worden. Met andere woorden, je moet het gerechtvaardigd belang afwegen tegen het privacybelang van de betrokkene.

Het verwerken van iemands gegevens is mogelijk zonder toestemming als je met een duidelijke belangenafweging kunt laten zien dat dit gerechtvaardigd is én je zo veel mogelijk rekening hebt gehouden met de privacy van de betreffende persoon. Oftewel: geef antwoord op de vraag "Waarom weegt jouw recruitmentbelang zwaarder dan het privacybelang van contactpersonen?". Dit belang dien je te omschrijven in het dataregister, welke je op elk moment moet kunnen overleggen aan de Autoriteit Persoonsgegevens. Zie voor meer info over dataregisters hoofdstuk 'Documentatieplicht'.

LinkedIn plug-in in OTYS

Veel van onze klanten gebruiken hem: de LinkedIn plug-in in Google Chrome waarmee gegevens van LinkedIn profielen met één druk op de knop in OTYS verschijnen. Deze plug-in kan nog steeds gebruikt worden. Wel moet er nog steeds om toestemming gevraagd worden om relevante info te sturen.

OTYS gaat hier als volgt mee om

Op het moment dat onze klant de LinkedIn plug-in gebruikt zal er een nieuwe kandidaat in OTYS aangemaakt worden. In het aangemaakte kandidatendetail zal een knop verschijnen waar op geklikt moet worden om - door middel van een reeds geschreven mail, maar wel aanpasbaar naar uw wensen - toestemming te vragen aan deze persoon om opgenomen te worden in de database (bewaartermijn 12 maanden).

The screenshot shows an email composition interface. At the top, there's a 'Verzenden' button and icons for attachments and links. The 'Aan:' field contains 'gevondenkandidaat@linked.com'. The 'Onderwerp:' field contains 'Wilt u informatie ontvangen van OTYS?'. Below the subject line is a rich text editor with various formatting options. The email body starts with 'Beste Gerard,' followed by a paragraph explaining the purpose of the email. Below this text are two large buttons: a green 'JA' button and a red 'NEE' button, both with text indicating they are for giving or denying contact permission. The email concludes with 'Met vriendelijke groeten,' and the signature 'Martijn van Ingen | OTYS Marketeer'. Below the signature is a LinkedIn icon and contact information: 'martijn.vaningen@otys.nl | +31 (0)318 584 900 |'. Further down, it lists office locations: 'Veenendaal (Head office) | Gent | Paris | Prague' and provides the website 'www.otys.nl' and a 'Disclaimer' link. At the bottom, there are social media icons for Facebook, Twitter, LinkedIn, and YouTube, and the OTYS logo with the tagline 'RECRUITING TECHNOLOGY'.

Verzenden

Aan: gevondenkandidaat@linked.com

Onderwerp: Wilt u informatie ontvangen van OTYS?

Lettertype: Let... A B I U S x₂ x² I_x ABC

Beste Gerard,

Ik heb jouw profiel via LinkedIn gevonden en je komt op mij over als een kandidaat die perfect geschikt is voor een aantal van de openstaande vacatures die wij aanbieden bij OTYS. Voordat ik jou echter meer informatie over deze relevante banen kan sturen, heb ik een bevestiging nodig dat jij deze informatie ook graag wilt ontvangen. Jouw persoonlijke gegevens zullen volgens onze Privacy Policy en met uiterste zorgvuldigheid behandeld worden.

JA Ik wil graag dat er contact met mij wordt opgenomen over relevante mogelijkheden bij OTYS.

NEE Ik wil niet meer dat er contact met mij wordt opgenomen over relevante mogelijkheden bij OTYS.

Met vriendelijke groeten,

Martijn van Ingen | OTYS
Marketeer

martijn.vaningen@otys.nl | +31 (0)318 584 900 |

Veenendaal (Head office) | Gent | Paris | Prague
www.otys.nl | [Disclaimer](#)

OTYS
RECRUITING TECHNOLOGY

Toestemming vragen is een vereiste onder de AVG. Tenzij je een persoonlijk bericht stuurt via LinkedIn. Maar dan neem je deze persoon niet op in je database. Als je deze persoon daarna ooit wél wilt opnemen, zul je ook weer gericht om toestemming moeten vragen, volgens bovenstaand proces.

Als de kandidaat op 'ja' klikt zal deze opgenomen worden in de database en zal het volgende geautomatiseerde (handmatig kan ook) proces in OTYS gaan lopen: na 12 maanden zal deze persoon een reminder krijgen om zijn profiel te updaten en om toestemming te geven nog 12 maanden te verlengen.

Een persoon mag zonder toestemming in de database opgenomen worden (max.30 dagen volgens Nederlandse richtlijn AVG) en er aangetoond kan worden dat er in de tussentijd om toestemming is gevraagd. Als de kandidaat hier niet op reageert kunnen onze klanten ervoor kiezen om een standaard reminder in te stellen. Deze stelt OTYS standaard in op 7 dagen, dit tijdpad is aan te passen door onze klanten. Als er geen reactie van de betrokken persoon komt zal er na 2 weken (zelf in te stellen) aan de betrokken consultant gemeld worden dat de gegevens van de betrokken persoon geanonimiseerd zullen worden. Deze anonimiseringsactie is niet meer terug te draaien.

Het volledig verwijderen van kandidaten zal een handmatig proces blijven.

Automatisch bijwerken

Ook voor het automatisch bijwerken van kandidaatprofielen door de LinkedIn plug-in moet toestemming gevraagd worden. Deze vraag kan bijvoorbeeld in de voorgestelde e-mail gesteld worden, OTYS zet deze vraag er standaard in.

Kandidaten

Kandidaten die zelf solliciteren op een vacature moeten de mogelijkheid krijgen om toestemming te geven om in een database opgenomen te worden. Dit kan door middel van het plaatsen van een vinkje waarbij het vinkje niet al ingetekend mag zijn. Als er gegevens van kandidaten opgenomen worden in een database moet deze categorie (kandidaten) beschreven worden in het dataregister. Voor richtlijnen hoe dit moet, zie hoofdstuk 'Documentatieplicht'. Voor de richtlijnen op het gebied van bewaartermijnen verwijzen wij naar hoofdstuk 'Bewaren en bewaartermijnen'.

OTYS zorgt in het platform voor de technische oplossing die het geven van toestemming door middel van dergelijke vinkjes mogelijk maakt. Een noot hierbij is dat deze niet standaard 'aan' zullen staan. Een ieder van onze klanten zal wél duidelijk te horen krijgen hoe dit in te stellen is.

Voor het opslaan en verwerken van kandidaat persoonsgegevens heb je als verwerkersverantwoordelijke (de OTYS klant) toestemming van de kandidaat nodig. Er is géén verwerkersovereenkomst met de kandidaat nodig aangezien er in deze relatie (kandidaat-bureau) geen verwerker betrokken is.

Prospects

Het aanbieden van één cv aan een prospect (organisatie) kan nog steeds legitiem onder de AVG. Wanneer dit in bulk gaat (dus een e-mail naar de database) dan geldt hetzelfde als voor de kandidaten: alle aparte contactpersonen moeten toestemming hebben gegeven om voor dit doeleinde benaderd te worden, het moet in het dataregister benoemd zijn en er gelden richtlijnen voor bewaartermijnen. Hetzelfde geautomatiseerde proces dat hierboven voor de kandidatenmodule geldt zal ook ingevoerd worden in de relatie-module.

Nieuwsbrieven

Op het gebied van e-mailmarketing verandert er niet heel veel ten opzichte van de Wbp. Je mag alleen mensen mailen die daadwerkelijk toestemming (een opt-in) hebben gegeven voor je mailings of nieuwsbrieven. Deze opt-in moet vrijwillig zijn ingevuld en mag niet standaard staan aangevinkt. Een opt-in mag nooit onderdeel zijn van de algemene voorwaarden en de ontvanger moet geïnformeerd zijn waarvoor de data zal worden gebruikt. Voor elk doel dat je opstelt, bijvoorbeeld naast het verwerken van gegevens het delen van deze gegevens met andere partijen, moet een apart vinkje komen. Deze opties zijn in OTYS al mogelijk, en moeten alleen goed ingericht worden. Verschillende voorbeelden van teksten worden al gegeven in dit document. Bij het aanmaken van

nieuwe interactieformulieren moet gedacht worden aan:

- ▶ Welke informatie is noodzakelijk
- ▶ Bewaartermijn aangeven
- ▶ Toestemming vragen middels niet ingevuld vinkje
- ▶ Verwijzen naar privacy statement

De reeds bestaande opt-out blijft bestaan want de mogelijkheid tot uitschrijven blijft een onderdeel van de AVG.



Bewaren en bewaartermijnen



Bewaren en bewaartermijnen

Hoe lang mag ik mijn kandidaten en contactpersonen bewaren?

Voor de AVG maakt het niet uit of je werkzaam bent in de werving & selectie, detachering of in een branche buiten het werven van personeel. Zodra je bezig bent met het verwerken van persoonsgegevens is de wet AVG op jouw organisatie van toepassing en zo ook de bijbehorende bewaartermijnen. De wetgeving is echter niet heel specifiek over de exacte bewaartermijnen. De AVG geeft de volgende omschrijving van de bewaartermijn:

“Persoonsgegevens worden niet langer bewaard in een vorm die het mogelijk maakt de betrokkene te identificeren dan noodzakelijk is voor de verwerkelijking van de doeleinden waarvoor zij worden verzameld of vervolgens worden verwerkt.”

Bewaartermijnen, wettelijk of richtlijn?

Je moet van tevoren duidelijk hebben welke gegevens je verzamelt, wat het doel is van de verwerking en aan de hand hiervan mogen de gegevens niet langer bewaard worden dan noodzakelijk. Je moet de Autoriteit Persoonsgegevens een gedegen onderbouwing kunnen geven van je gegevensverwerking als ze hierom vragen. Er zijn wel specifieke wetten die een bewaartermijn kunnen voorschrijven. De meest belangrijke voor recruitment zijn:

Wettelijk:

- ▶ Gegevens uit salarisadministratie die fiscaal van belang zijn: 7 jaar (na uitdiensttreding werknemer)
- ▶ Loonbelastingverklaringen: 5 jaar (na uitdiensttreding werknemer)
- ▶ Kopie identiteitsbewijs: 5 jaar (na uitdiensttreding werknemer)



Richtlijn:

- ▶ Personeelsdossier: Richtlijn 2 jaar (na uitdiensttreding werknemer, tenzij je deze binnen 2 jaar niet meer nodig hebt)
- ▶ Sollicitatiegegevens: Richtlijn 4 weken na einde sollicitatieprocedure (indien de functie niet wordt toegewezen)
- ▶ Sollicitatiegegevens: 1 jaar met toestemming van sollicitant (als er bijvoorbeeld op een later tijdstip een passende functie beschikbaar komt).
- ▶ Ex-klanten: Zodra 'klantrelatie' over is. Er is geen vastgestelde periode voor de klantrelatie, maar die moet enigszins aansluiten op de looptijd van de gemiddelde overeenkomst of iets langer. In dit licht is 2 jaar goed verdedigbaar.
- ▶ 'Marketingcontacten': niet langer dan noodzakelijk, geef verantwoording aan in het dataregister.

Anonimiseren en pseudonimiseren van gegevens

Het is niet altijd direct noodzakelijk om de gegevens in je database te verwijderen. Je kunt er ook voor kiezen om ze te anonimiseren of pseudonimiseren. Als persoonsgegevens worden geanonimiseerd dan is het niet meer mogelijk om te achterhalen van welke persoon deze gegevens vandaan komen. Wel kun je er dan trends in zien en rapportages mee opbouwen. Wanneer er sprake is van volledig geanonimiseerde data, is de AVG niet meer van toepassing. Simpelweg omdat er in dit geval geen sprake meer is van persoonsgegevens.

De AVG is wel van toepassing als er sprake is van pseudonimisering van persoonsgegevens. Met pseudonimiseren worden persoonsgegevens zo verwerkt dat deze niet meer direct te herleiden zijn naar een specifieke persoon. De identificeerbare elementen van deze gegevens worden in dit geval weggehaald. De naam wordt bijvoorbeeld gewist of de complete dataset wordt omgecodeerd tot een nummer. Vereiste voor pseudonimiseren is dat de brondata nog aanwezig zijn. Wanneer deze data er niet meer zijn, of re-identificatie anderszins onmogelijk is, is sprake van anonieme gegevens. De AVG is dus wél van toepassing als persoonsgegevens worden gepseudonimiseerd en daarmee is de eerdere genoemde bewaartermijn van toepassing.

Zoals in hoofdstuk 'Bewaren en bewaartermijnen' aangegeven gaat OTYS standaard over tot het anonimiseren van gegevens. Dit een geautomatiseerd proces gelinkt aan een zogenoemde 'Due date'. Deze datum wordt aan een kandidaat gegeven op het moment dat deze in de database verschijnt. Bij elke actie van de contactpersoon wordt de



Due date uitgesteld, bijvoorbeeld na het toestemming geven tot opname in de database (Due date wordt 12 maanden verlengd). Op het moment dat gegevens verwijderd dienen te worden aan de hand van de Due date, bijvoorbeeld 4 weken na afronden van het sollicitatiegesprek en er geen toestemming gegeven wordt tot opname in de database, worden gegevens automatisch geanonimiseerd. Het volledig verwijderen van personen blijft een handmatig proces.

Toestemming en bewaren

Je mag de gegevens van een kandidaat langer in je dossier houden, mits deze hier dus toestemming voor heeft gegeven. Omdat de AVG geen strikte termijnen aanhoudt, is het dus ook mogelijk om gegevens langer dan een jaar te bewaren. Dit is heel goed denkbaar als er in je database ZZP'ers, freelancers of personen zitten die uitdrukkelijk hebben aangegeven pas over langere tijd weer beschikbaar te zijn. Denk er hier dus ten alle tijden aan om dit goed te documenteren zodat je het altijd kunt verantwoorden bij de Autoriteit Persoonsgegevens! Belangrijk om te weten is dat de AVG van toepassing is op alle nieuwe persoonsgegevens in je database. Welke regels gelden voor je huidige database worden toegelicht in . Let wel: alle categorieën persoonsgegevens (kandidaten, prospects, personeel etc.) moeten terugkomen in jouw dataregister. Dus ook de persoonsgegevens die je - om wat voor reden dan ook - langer wilt bewaren (zie voor meer hoofdstuk 'Documentatieplicht').

Langer dan 1 jaar?

Als een kandidaat zelf aangeeft dat hij/zij langer in het bestand gehouden wil worden, laat hem/haar dit zwart op wit bevestigen zodat je kunt aantonen waar je de toestemming vandaan hebt. Geef in jouw eigen dataregister aan wat de bewaartermijn van deze categorie kandidaten is en waarom. De 12 maanden die door de Autoriteit Persoonsgegevens aangegeven worden gelden als richtlijn, geen wet. Als bedrijfsbelang opweegt tegen het privacybelang ('Toestemming in de recruitmentbranche') en dit duidelijk aangegeven wordt in het dataregister dan kan je nog steeds voldoen aan de AVG (gerechtvaardigd belang).

Verantwoordelijkheid?

De AVG is een uniforme wetgeving die voor iedereen die persoonsgegevens verwerkt in een aangesloten lid van de Europese Unie van toepassing is. Iedereen moet dus volgens dezelfde uitgangspunten handelen en zijn handelingen verantwoord kunnen beargumenteren. Feit blijft wel dat elk bedrijf zelf verantwoordelijk is voor haar



handelen. OTYS is in deze een verwerker en geen verwerkersverantwoordelijke, onze klanten zijn dus zelf verantwoordelijk voor het wel of niet verwijderen van persoonsgegevens. OTYS moet faciliteren dat dit in ons platform wel kán.

Bewaartermijnen voor iedereen?

Als je persoonsgegevens verwerkt val je onder de wet AVG, ongeacht of je tussenpersoon bent en geen juridisch werkgever. Hiervoor gelden de eerder genoemde bewaartermijnen.

Hoe gaat OTYS met bewaartermijnen om?

Vanuit OTYS bieden we een aantal settings aan binnen onze software om te voldoen aan de bewaartermijn en anonimisering van persoonsgegevens. Opties zijn:

- ▶ Het handmatig verwijderen van dossiers
- ▶ Het automatisch anonimiseren van persoonsgegevens aan de hand van 'Due dates'.

Wij laten het aan onze klanten om aan te geven wat zij het liefst hebben. Zo ook met de bewaartermijnen. Wij kunnen instellen dat toegevoegde kandidaten na 4 weken (richtlijn bewaartermijn en afwijzing na aflopen sollicitatieprocedure) een mail krijgen waarin gevraagd wordt of deze kandidaat voor nog 12 maanden opgenomen wil worden in de database. Daarnaast kan ook gevraagd worden of deze kandidaat benaderd wil worden bij relevante vacatures. Deze 4 weken zijn in te stellen. Wellicht wil jij het eerder weten of juist later. Wellicht wil je deze persoon vanwege andere redenen (legitieme redenen) langer opnemen in je database. Deze keuzes laten we dus aan onze klanten zelf. Wel wordt er een AVG-proof standaard aangeboden.

De huidige database



De huidige database

Hoe kan ik de ruggengraat van mijn organisatie behouden?

Onder de Wpb was het al noodzakelijk om toestemming te vragen aan personen die je op wilde nemen in jouw database. Als het aankomt op jouw bestaande recruiting data: deze data hoef je niet te verwijderen, mits deze data legitiem verkregen is. Dit betekent dat je expliciete toestemming moet hebben van deze personen om in jouw database voor te komen. Daarnaast moet je er ook nog eens rekening mee houden dat je de data alleen mag gebruiken voor het oorspronkelijke doel. Als een persoon gesolliciteerd heeft op een specifieke vacature mag je hem nu, zonder toestemming, niet aanspreken over andere vacatures.

Wat moet je doen?

Heel simpel: je moet jouw kandidaten vragen om in te stemmen met toekomstige communicatie. Tenminste: als je deze personen in je database wilt houden.

De personen die al toestemming gegeven hebben om gecontacteerd te worden over bijvoorbeeld die ene vacature, mogen hier nog steeds over geïnformeerd blijven. Als je besluit deze personen andere informatie te willen sturen, dan zal je ook hier weer eerst hun toestemming voor moeten hebben.

Hoe gaat OTYS hiermee om?

Wij willen onze klanten faciliteren in het up-to-date houden van de database om zo te voldoen aan de wet- en regelgeving. Dit betekent dat wij onze klanten daarmee gaan helpen. **Wij zullen een geautomatiseerde oplossing aanbieden waarvan je zelf kunt aangeven of je hier behoefte aan hebt.**

De oplossing zal in één klap een update vragen aan de huidige database om toestemming te geven langer in de database gehouden te worden.

Als er op dit moment contacten in jouw Kandidaten- of relatiedatabase staan waarvan jij geen toestemming kunt overleggen, mocht de Autoriteit Persoonsgegevens op jouw deur kloppen, dan is het verstandig om deze contacten voor 25 mei 2018 om een update te vragen.

Toestemming?

Krijg je van jouw contacten toestemming om ze voor 12 maanden te behouden dan



kunnen deze personen in jouw database blijven. OTYS zal dan na 12 maanden weer automatisch eenzelfde toestemmingsmail sturen zodat deze contacten daarna nog een jaar in jouw database kunnen blijven.

Geen toestemming?

OTYS werkt met het anonimiseren van gegevens. Profielen en dossiers kunnen handmatig volledig verwijderd worden maar er kan ook gekozen worden om een script te runnen waarmee de persoonsgegevens automatisch worden geanonimiseerd. Deze laatste optie is in OTYS standaard omdat je op deze manier wel kan - blijven - benchmarken. Behaalde resultaten uit het verleden blijven bestaan en hierop kan men blijven sturen. De rapportagemodule in OTYS zal ook op basis van deze gegevens juiste vergelijkingen en resultaten tonen. En, last but not least, ook door het anonimiseren van gegevens van personen die niet in jouw database willen blijven bestaan voldoe je aan de wet- en regelgeving.

OTYS zal haar klanten op de hoogte houden over deze oplossing. Voor een overzichtelijke diagram van dit proces zie hoofdstuk 'Processen OTYS'.

Alleen noodzakelijke gegevens



Alleen noodzakelijke gegevens

Wat mag ik wel en wat mag ik niet vragen?

De AVG schrijft voor dat je zo min mogelijk persoonsgegevens van jouw contactpersoon vraagt. Dit houdt in dat je, wanneer je alleen e-mailadres nodig zou hebben, niet ook om het adres en telefoonnummer vraagt. Natuurlijk zijn er situaties te verzinnen waarin ook het opvragen van een e-mailadres niet geheel noodzakelijk lijkt. Zie de volgende vraag van een van onze klanten:

“Het publiceren van een whitepaper heeft veelal een leadgenererend karakter. In feite is voor het verstrekken van de whitepaper (maximaal) een e-mailadres nodig. Je mag dan dus niet méér gegevens dan het e-mailadres vragen? (Zoals persoonsnaam, telefoonnummer, ...) Sterker nog, als je het whitepaper gewoon kunt downloaden, dan hoeft je zelfs niet naar een e-mailadres te vragen. Hoe gaat dit onder de nieuwe regelgeving in zijn werk?”

Als jij deze mensen inlicht met welk doel hun gegevens opgeslagen gaan worden (informatieplicht), zij hier toestemming voor geven en jij je aan de bewaartermijnen en je documentatieplicht houdt, is er geen reden om níet om een e-mailadres te vragen. De AVG geeft de ‘macht’ terug aan de consument, maar deze consument mag gewoon benaderd worden als hij/zij hier toestemming voor geeft! Voor het downloaden van een whitepaper zijn het opgeven van telefoonnummer en woonadres echter niet relevant, deze mag je dus niet opvragen. Het kan zijn dat jij door het vragen van een e-mailadres de drempel voor jou downloads te hoog maakt (men wil geen toestemming geven om langer in een database te staan). Dit zou je zelf in de gaten kunnen houden en er dan wellicht voor zorgen dat je op een andere manier mensen aan je gaat binden (bv. inbound-marketing).

Interactieformulieren

Interactieformulieren kunnen in OTYS op allerlei manieren aangemaakt worden. Dit is aan onze klanten zelf. Wij kunnen dus alleen aangeven dat er gelet moet worden op de hoeveelheid gegevens die gevraagd worden - vraag alleen de hoogstnodige gegevens.

Doel van de verwerking

Wat OTYS faciliteert, is een mogelijkheid om het doel van het opslaan van de gegevens te verbreden/specificeren. Hiervoor is de volgende mogelijkheid toe te voegen aan interactieformulieren op je eigen (OTYS)website.



Hieronder volgt een voorbeeld van hoe dat eruit kan komen te zien.

Geïnteresseerd in meer OTYS nieuws?*



OTYS nieuws / updates



Productreleases / updates



Evenement notificaties



Klant uitgelicht



OTYS voordelen



Overig



Geen van bovenstaande

Word lid van de OTYS Community

*Door lid te worden van de OTYS Community solliciteer je niet op een baan, maar geef je toestemming om nieuwsbrieven en promotionele uitingen van OTYS te ontvangen via e-mail, telefoon of SMS betreffende nieuws, evenementen, productreleases en -updates, klantverhalen en vacatures bij OTYS. Door gebruik te maken van deze service, geef je akkoord dat wij je gegevens verwerken en dat we cookies op je apparaten mogen plaatsen.

Je hebt toestemming gegeven om informatie te ontvangen van OTYS via e-mail en/of een andere kanaal zoals SMS en social media. Je persoonlijke informatie blijft strikt vertrouwelijk. Je kunt je op elke gewenst moment uitschrijven. Kosten voor berichtgeving en data zijn wellicht van toepassing. Toestemming voor deze voorwaarden is geen onderdeel van werken bij OTYS.



Informatieplicht



Informatieplicht

Welke teksten maken mij compliant aan de informatieplicht?

Voor de verwerkingsverantwoordelijke geldt een informatieplicht. Dit houdt in dat je bijvoorbeeld kandidaten die zich inschrijven duidelijk laat weten met welk doel en hoe lang je hun gegevens op zal slaan. Dit kan bijvoorbeeld dmv het toevoegen van teksten bij de te geven vinkjes. Hieronder volgt een voorbeeld:

<Naam bedrijf> verzamelt als verantwoordelijke in de zin van de Wet Bescherming Persoonsgegevens, de door jou verstrekte persoonlijke gegevens en gebruikt deze om jouw sollicitatie te verwerken en jou te helpen binnen <Naam bedrijf> in contact te komen met (potentiële) vacaturehouders, zodat je gekoppeld kan worden aan één of meerdere vacatures. We bewaren je gegevens in onze database tot vier weken na beëindiging van de sollicitatieprocedure. Alleen als je ons daarvoor toestemming geeft bewaren wij je gegevens tot één jaar na de beëindiging van je sollicitatieprocedure.

<Naam bedrijf> wil jou graag op de hoogte houden van nieuws en tips. Wanneer jij daarvoor toestemming geeft, zullen wij jou na beëindiging van de sollicitatieprocedure eens per maand een nieuwsbrief sturen.

Je kan <Naam bedrijf> op ieder moment verzoeken jouw gegevens te verwijderen of de toestemming intrekken. Meer informatie over de verwerking van jouw persoonlijke gegevens en jouw rechten vind je in het Privacy Statement voor Sollicitanten van <Naam bedrijf> [hyperlink].

Ik geef <Naam bedrijf> toestemming om mijn gegevens gedurende één jaar na beëindiging van de sollicitatieperiode op te slaan in de database zodat ik gekoppeld kan worden aan één of meerdere vacatures en <Naam bedrijf> daarover met mij contact op kan nemen.

Ik geef <Naam bedrijf> toestemming om mijn e-mailadres te gebruiken zodat <Naam bedrijf> mij kan benaderen met nieuws en tips.

Hoe werkt dit in OTYS?

Bovenstaande functionaliteit wordt door OTYS technisch ondersteund. Tevens kan ervoor gekozen worden om na de bewaartermijn van 4 weken of 1 jaar de gegevens te anonimiseren (zie hiervoor hoofdstuk .. "Bewaartermijn"). OTYS biedt een standaardtekst aan die door jullie naar wens aangepast kan worden. Houd hierbij het volgende in gedachte:

- ▶ Geen onnodige gegevens vragen
- ▶ Hoe lang bewaar ik de gegevens?
- ▶ Met welk doel?
- ▶ Gebruik ik duidelijke taal om dit te omschrijven?

Privacy statement

In de privacy statement moet volledig worden opgenomen hoe je organisatie omgaat met persoonsgegevens. De privacy statement zou je kunnen zien als een pagina op je site die (verkort) weergeeft waar deze whitepaper over gaat. Het is een informatief bericht aan je klanten of kandidaten over de verwerking van persoonsgegevens. Aan de hand van de privacy statement kan de klant of kandidaat besluiten om wel of geen overeenkomst met je organisatie aan te gaan of gebruik te maken van je diensten.

De AVG schrijft geen verplicht format voor hoe een privacy statement eruit zou moeten zijn. Wel wordt er geadviseerd om in ieder geval de volgende punten te benoemen:

- ▶ De identiteit van de verantwoordelijke;
- ▶ De identiteit van de Functionaris voor de Gegevensbescherming (indien van toepassing);
- ▶ Vermelding van de contactpersoon;
- ▶ De doeleinden van de gegevensverwerking en of deze buiten de EU worden verspreid;
- ▶ Bewaartermijnen;
- ▶ In welke mate het verplicht is om gegevens te verstrekken;
- ▶ Wie de ontvangers zijn van de gegevens;
- ▶ Vermelding van eventueel gebruik van geautomatiseerde gegevensverzameling;
- ▶ De rechten van de betrokkenen;
- ▶ Het beveiligingsniveau;
- ▶ Of de verstrekking van persoonsgegevens een wettelijke of contractuele verplichting is dan wel een noodzakelijke voorwaarde om een overeenkomst te

sluiten, en of de betrokkene verplicht is de persoonsgegevens te verstrekken en wat de mogelijke gevolgen zijn wanneer deze gegevens niet worden verstrekt.

Volgens de AVG moet bovenstaande informatie eenvoudig toegankelijk en begrijpelijk zijn, en moet duidelijke en eenvoudige taal worden gebruikt. De hoeveelheid te verstrekken informatie en de criteria waaraan die informatie moet voldoen verschillen behoorlijk ten opzichte van de Wbp. Veel organisaties zullen hun privacy statement dienen aan te passen en dit is niet onbelangrijk. Op het niet hebben van een (volledig) privacy statement staat straks namelijk een maximale boete van 20.000.000 euro of 4% van de wereldwijde omzet (als dat laatste hoger is).

Wil je direct een voorbeeld zien van een goed ingerichte Privacy Statement? Check dan onderstaande websites:

www.solv.nl/privacy/61

[www. autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/over-de-autoriteit-persoonsgegevens/privacystatement-autoriteit-persoonsgegevens](http://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/over-de-autoriteit-persoonsgegevens/privacystatement-autoriteit-persoonsgegevens)

Automatische besluitvorming

Automatische besluitvorming (denk aan de OTYS - killer questions) zijn niet verboden. Wel is het verplicht om aan te geven aan een kandidaat dat er gebruik gemaakt wordt van automatische besluitvorming.

Dat kan bijvoorbeeld door deze tekst onder een toestemmingsformulier toe te voegen zoals is te zien op de volgende pagina.

Voornaam	Achternaam
Mark	Eting
E-mail	Telefoonnummer
marketing@otys.nl	+31 318 584 900
OTYS kan gebruik maken van geautomatiseerde besluitvorming gebaseerd op uw ingevoerde persoonlijke gegevens om een efficiënter en effectiever matching proces te faciliteren. Als onderdeel van onze transparantie over hoe we omgaan met uw persoonlijke informatie hebben wij uw toestemming nodig voordat wij een geautomatiseerd proces in kunnen gaan. Als u hier meer over wilt weten kunt u op deze link klikken.	
☐ <i>Ja, OTYS mag geautomatiseerde besluitvorming uitvoeren op mijn persoonlijke gegevens om het proces effectiever en efficiënter te maken en mij zo te matchen met de beste vacatures.</i>	
Registreer	

Cookie Policy

De cookiewetgeving gaat in 2018 veranderen dankzij de AVG. De Europese Commissie gaat per 25 mei 2018 eisen (de e-privacyverordening) dat internetgebruikers in hun browserinstellingen kunnen bepalen of zij privacygevoelige trackingcookies accepteren of weigeren. In de huidige Nederlandse cookiewetgeving wordt er per website aparte toestemming gevraagd. In veel gevallen is toestemming vereist om gebruik te kunnen maken van een goed werkende website. In de nieuwe e-privacyverordening zal het plaatsen van cookies alleen worden toegestaan in de volgende gevallen:

- ▶ Er wordt alleen gewerkt met functionele cookies;
- ▶ De analytische cookies worden puur voor eigen gebruik toegepast en nooit gedeeld met andere partijen. Maak je gebruik van Google Analytics? Zorg er dan voor dat je gaat werken volgens de nieuwe voorwaarden;
- ▶ En uiteraard moet de internetgebruiker daadwerkelijk toestemming hebben gegeven voor het verzamelen van data in de browserinstellingen en de toestemming moet net zo makkelijk weer kunnen worden ingetrokken.

Maar wat is nou het verschil tussen functionele cookies en analytische cookies?

Functionele cookies

Functionele cookies vallen buiten de cookiewet en hiervoor hoeft ook geen toestemming te worden gevraagd aan de websitebezoeker. De term 'functioneel' wordt gebruikt om aan te geven dat de cookies een functionele rol op je site of dienst moet spelen. Denk bij functionele cookies aan producten in een winkelmandje of het onthouden van login gegevens na het aanvinken van 'Login onthouden'.

Analytische cookies

Statistische programma's zoals Google Analytics maken gebruik van analytische cookies zodat je het surfgedrag van je websitebezoeker kunt tracken. Aan de hand hiervan kun je eenvoudig gerichte (marketing)acties uitvoeren op je doelgroep door bijvoorbeeld precies de producten te tonen afgestemd op het surfgedrag van de bezoeker. Door middel van deze data worden websites geoptimaliseerd en kun je de gebruikerservaring van je bezoekers verbeteren. Ook voor deze cookies hoeft er geen toestemming te worden gevraagd, echter moeten bezoekers van je website hier wel op worden gewezen in een cookie- of privacyverklaring.

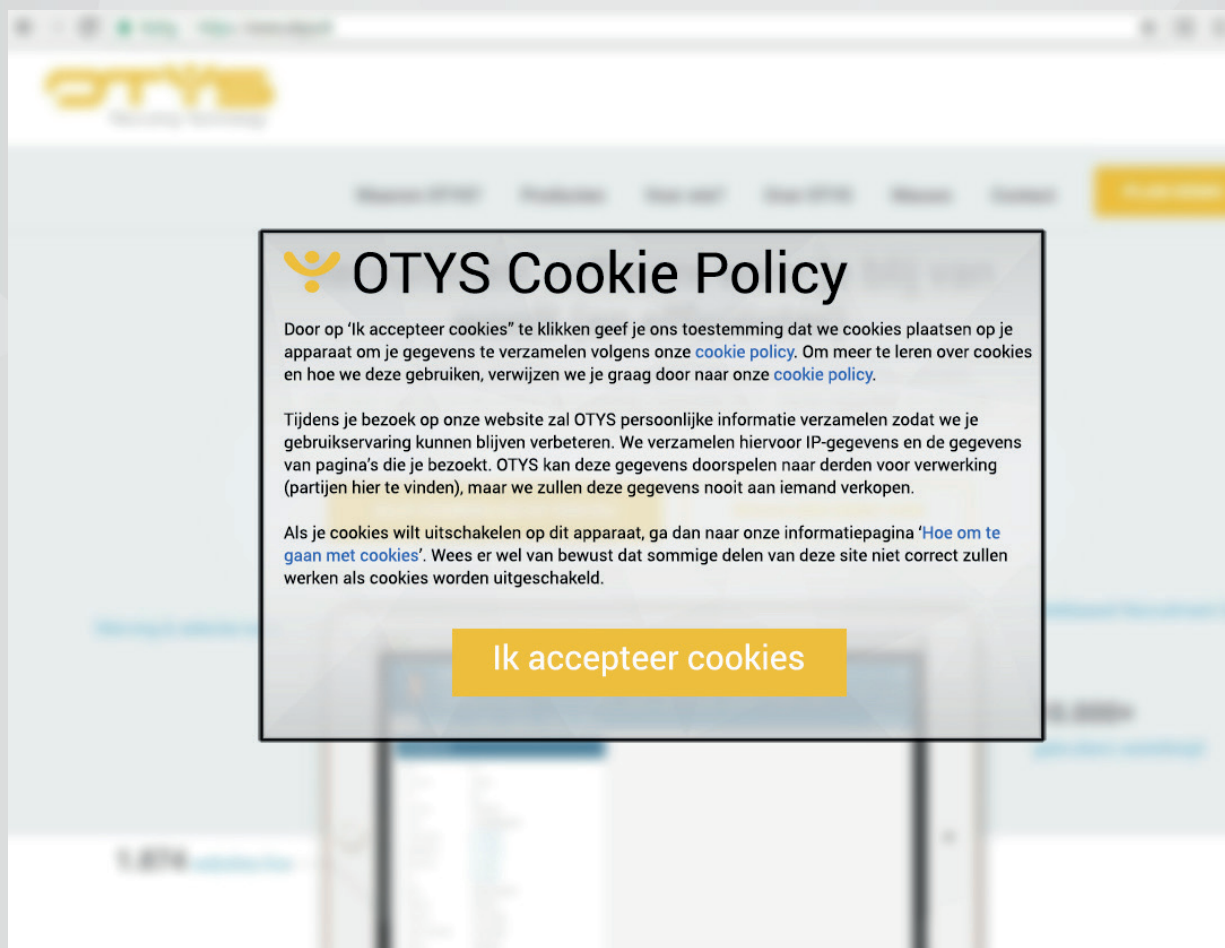
Cookiewall

Volgens de Europese Commissie is het verkrijgen van toegang tot een website 'essentieel om te kunnen communiceren en deel te nemen aan de digitale economie'. Door enkel een cookiewall te plaatsen op je website wordt per invoering van de AVG dan ook niet meer voldaan aan de toestemmingsvereiste, simpelweg omdat je de bezoeker enkel informeert over de cookies en niet de mogelijkheid geeft om toestemming te geven voor het verzamelen van de data.

Toegang tot data

Ook voor cookies geldt dat een bezoeker van je website toegang moet kunnen krijgen tot hun data en deze kan inzien, wijzigen of verwijderen op hun verzoek.

Een voorbeeld van een cookie opt-in vind je hieronder:



Documentatieplicht



Documentatieplicht

Hoe kan ik een data-register bijhouden en wat moet ik hiervoor doen?

Onder de AVG is het bijhouden van een data-register verplicht voor verwerkers van persoonsgegevens. Je kan er vanuit gaan dat elk bedrijf vandaag de dag persoonsgegevens verwerkt (bv alleen al voor personeelsregisters). Het register van verwerkingsactiviteiten (data-register) bevat informatie over de persoonsgegevens die je als verwerkingsverantwoordelijke (klant van OTYS) verwerkt. Je mag zelf weten hoe je dit register opstelt. Wel schrijft de AVG voor welke informatie in het register aanwezig moet zijn. Tevens moet je het register direct kunnen laten zien als de Autoriteit Persoonsgegevens hierom vraagt.

Inhoud data-register

De wet schrijft voor dat de verwerkingsverantwoordelijken de volgende informatie in het data-register moeten opnemen:

- ▶ De naam en contactgegevens van:
 - *je organisatie, of de vertegenwoordiger van jouw organisatie;*
 - *eventuele andere organisaties met wie je gezamenlijk de doelen en middelen van de verwerking heeft vastgesteld;*
 - *de Functionaris voor de gegevensbescherming (FG) als je die hebt aangesteld;*
 - *eventuele andere internationale organisaties waar je persoonsgegevens mee deelt.*
- ▶ De doelen waarvoor je de persoonsgegevens verwerkt. Bijvoorbeeld voor de werving en selectie van personeel, het bezorgen van producten of direct marketing;
- ▶ Een beschrijving van de categorieën van personen van wie je gegevens verwerkt. Bijvoorbeeld uitkeringsgerechtigden, klanten of patiënten;
- ▶ Een beschrijving van de categorieën van persoonsgegevens. Zoals het BSN, NAW-gegevens, telefoonnummers, camerabeelden of IP-adressen;
- ▶ De datum waarop je de gegevens moet wissen (als dat/deze bekend is);
- ▶ De categorieën van ontvangers aan wie je persoonsgegevens verstrekt;
- ▶ Deel je de gegevens met een land of internationale organisatie buiten de EU? Dan moet je dit aangeven in het register;
- ▶ Een algemene beschrijving van de technische en organisatorische maatregelen die je hebt/heeft genomen om persoonsgegevens die je verwerkt te beveiligen.

Verwijderde gegevens hoeven niet gedocumenteerd te worden. Er moet kortweg per categorie aangegeven worden wat het doel van de verwerking is, welke bewaartermijn

wordt gehanteerd etc. Dit moet dus per categorie en niet per individu.

OTYS heeft de plicht een dataregister voor haarzelf op te stellen als verwerkingsverantwoordelijke. Wij zijn niet verantwoordelijk voor het dataregister van onze klanten. Wel kunnen wij ook hier in faciliteren en daarom stellen wij een template ter beschikking waarin dit op een makkelijke en overzichtelijke manier bijgehouden kan worden. Deze template kan gedownload worden van onze website <https://www.otys.nl/dataregister.html>

Verantwoordingsplicht



Verantwoordingsplicht

Kan ik aan de Autoriteit Persoonsgegevens overleggen dat ik toestemming heb?

Online toestemming

Wanneer er online toestemming gevraagd wordt aan mensen voor het verwerken van hun persoonsgegevens dan kan de informatie over het websitebezoek, waarin zij toestemming hebben gegeven, vastgelegd worden. Deze informatie kan gecombineerd worden met:

- ▶ Documentatie over het proces waarin in je hebt vastgelegd op welke manier je toestemming ontvangt en vastlegt (neem hiervoor bijvoorbeeld het overzicht in hoofdstuk 'Processen OTYS' waarin de volledige processen van OTYS vastgelegd zijn - mits deze processen gevolgd worden natuurlijk).
- ▶ Een kopie van de informatie die betrokkenen hebben ontvangen voorafgaand aan de gegeven toestemming (in OTYS kan dat bijvoorbeeld de vacature zijn waarin de kandidaat gekoppeld is).

Alleen verwijzen naar de automatische registratie van toestemming door de website is onvoldoende om geldige toestemming aan te kunnen tonen. De informatie die aan de betrokkenen is verstrekt, ontbreekt dan.

OTYS slaat automatisch op via welk interactieformulier (als er automatisch een kandidaat aangemaakt wordt), hoe laat en via welk ip-adres de kandidaat aangemaakt is.

Indien er gebruik gemaakt wordt van andere processen (handmatige invoer), dan wordt herkomst niet automatisch toegevoegd aan de kandidaat. In dit geval moet de bevestigingsmail toegevoegd worden aan het dossier.

Recht op inzage



Recht op inzage

Hoe werkt het recht op inzage?

Mensen hebben recht op inzage in hun persoonsgegevens. Dat houdt in dat zij een organisatie mogen vragen of deze persoonsgegevens van hen heeft vastgelegd en zo ja, welke. Zij hoeven geen reden te geven voor een inzageverzoek.

Vraagt iemand om inzage, dan moet de organisatie diegene op een duidelijke en begrijpelijke manier laten weten:

- ▶ Of de organisatie zijn persoonsgegevens gebruikt, en zo ja;
- ▶ Om welke gegevens het gaat;
- ▶ Wat het doel is van het gebruik;
- ▶ Aan wie de organisatie de gegevens eventueel heeft verstrekt;
- ▶ Wat de herkomst is van de gegevens, als deze bekend is.

Dit heb je als het goed is bijgehouden in jouw dataregister.

Reikwijdte inzagerecht

Het recht op inzage betreft alleen inzage in iemands eigen gegevens. Mensen hebben dus geen recht op informatie over anderen.

Gebruikt een organisatie persoonlijke werkaantekeningen als geheugensteuntje? Dan vallen deze aantekeningen niet onder het inzagerecht. Maar slaat de organisatie de aantekeningen vervolgens op in een dossier of verstrekt de organisatie deze aan anderen? Dan heeft degene over wie het gaat ook recht op inzage in deze aantekeningen.

Voorstellingsrapporten aan klanten

Als het voorstellingsrapport puur bedoeld is om van gedachten te wisselen en intern wordt gebruikt, dan is het recht op inzage niet van toepassing. Aantekeningen in een voorstellingsrapport vallen pas onder het recht van inzage als deze ook in het dossier komen te staan. Wordt het voorstellingsrapport gebruikt om een kandidaat aan te bieden bij een andere relatie (dus niet intern), dan heeft de kandidaat recht om de gegevens in te zien.

Voor het inzien geldt dat bezoekers het recht hebben om de gegevens de eerste keer gratis op te vragen. Voor alle volgende keren dat er een inzageverzoek komt, kan een organisatie een acceptabele fee vragen. Daarnaast mogen verzoeken geweigerd worden als deze voor verkeerde doeleinden worden gebruikt.

Bezoekers hebben het recht om alle data in een gestructureerd en begrijpelijk

document te ontvangen die ze kunnen delen met derden.

Dataportabiliteit

Door de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) krijgen betrokkenen (degenen van wie persoonsgegevens worden verwerkt) meer mogelijkheden om voor zichzelf op te komen bij de verwerking van hun gegevens. Hun privacyrechten worden namelijk versterkt en uitgebreid.

Onder de AVG krijgen mensen het recht op dataportabiliteit, oftewel overdraagbaarheid van persoonsgegevens. Dit houdt in dat zij het recht hebben om de persoonsgegevens te ontvangen die een organisatie van hen heeft. Zo kunnen zij hun gegevens bijvoorbeeld makkelijk doorgeven aan een andere leverancier van dezelfde soort dienst.

OTYS faciliteert in deze het Print CV waarin alle noodzakelijke gegevens worden meegegeven. Recht op inzage heeft ook te maken met e-mails. OTYS faciliteert op dit moment (nog) geen geautomatiseerd proces om deze te downloaden.



Overige privacygerelateerde zaken



Overige privacygerelateerde zaken

Niet direct AVG maar ook belangrijk om te weten!

Cameratoezicht op de werkvloer

Het gebruik maken van camerabeelden kan een efficiënt middel zijn om diefstal of fraude tegen te gaan. Om deze reden is het toegestaan om op de werkvloer camera's te gebruiken. Hier hangen echter wel aantal voorwaarden aan. Je moet een gerechtvaardigd belang hebben om camera's op te hangen en het cameratoezicht moet noodzakelijk zijn. Hiermee wordt bedoeld dat er geen andere mogelijkheid is om het doel die wordt nagestreefd te bereiken en dus camera's worden ingezet. De beelden mogen geen geluid bevatten omdat dit voor het doel niet noodzakelijk is. Het filmen van intieme plekken, zoals het toilet, is absoluut verboden. Het mondeling communiceren van cameratoezicht is niet voldoende, omdat hierbij niet kan worden nagegaan wie wel en wie niet is geïnformeerd. Zorg dus dat er bijvoorbeeld bordjes aanwezig zijn waarop wordt gewezen op het gebruik van camerabeelden.

Foto's plaatsen van medewerkers of personen op social media

Foto's en video's waarbij personen herkenbaar in beeld zijn, zijn persoonsgegevens. Voor het plaatsen van dergelijke foto's heb je dus toestemming nodig van de betrokkene. Onder de AVG moet je straks kunnen aantonen dat je een geldige toestemming hebt voor de publicatie van het beeldmateriaal. Daarnaast moet de mogelijkheid tot het intrekken van de toestemming net zo makkelijk zijn als het geven hiervan.

Nawoord OTYS



Nawoord OTYS

Veel bestaande functionaliteiten in OTYS helpen onze klanten op dit moment al om compliant te zijn. Ook als het aankomt op de AVG. Wel wil OTYS constant door ontwikkelen en functionaliteiten handiger en gebruiksvriendelijker maken.

Voorbeelden van relevante functionaliteiten zijn:

- ▶ Het verwijderen van kandidaten en dossiers;
- ▶ Toestemmingsmail nadat je een kandidaat via de LinkedIn manager hebt toegevoegd aan je database;
- ▶ Het geven van een seintje wanneer de 4 weken om zijn nadat sollicitatieproces is afgerond;
- ▶ Na 12 maanden een automatische toestemmingsmail;
- ▶ Het volledig verwijderen van dossiers;

OTYS is met bovenstaande functionaliteiten al druk bezig en zal bij wijzigingen een update geven. Tevens kan je in januari van OTYS meerdere video's verwachten waarin stap voor stap duidelijk wordt wat OTYS faciliteert en wat je zelf nog moet aanvullen.

De flexibiliteit van OTYS

OTYS is een platform van iedereen, dit heeft ons door de jaren heen tot een innovatief platform gemaakt. Dit houdt ook in dat onze klanten zelf oneindig veel instellingen kunnen wijzigen. Zo ook de instellingen die ervoor zorgen dat jij compliant bent. Dit willen wij als OTYS zijnde niet veranderen, omdat wij vinden dat wij moeten faciliteren dat onze klanten compliant kúnnen zijn, maar wij ze niet moeten opleggen dat zij, wellicht tegen eigen wensen in, compliant zijn. Elk van onze klanten is anders, en als onze klanten bijvoorbeeld een bewaartermijn van 6 maanden willen hanteren in plaats van 12 maanden, dan moeten wij dit ook kunnen faciliteren. Vandaar de blijvende flexibiliteit. Wel zullen alle functionaliteiten standaard conform AVG ingesteld worden.

ISO-certificering

OTYS doet er tevens ook alles aan om het volgens de wetgeving te functioneren - ook op securitygebied. Dit houdt o.a. in dat wij jaarlijks een SOC2-audit laten doen en het rapport voor onze klanten ter beschikking stellen. Daarnaast slaan wij onze data op via onze partner Sentia, welke onder andere ISO27001 en ISAE 3402 TYPE II gecertificeerd is.

ISO27001 wordt níet gevraagd door de overheid en is dus ook zeer zeker geen vereiste. SOC2 is een goed alternatief voor ISO27001 en tevens meer gericht op IT-bedrijven.



Processen OTYS

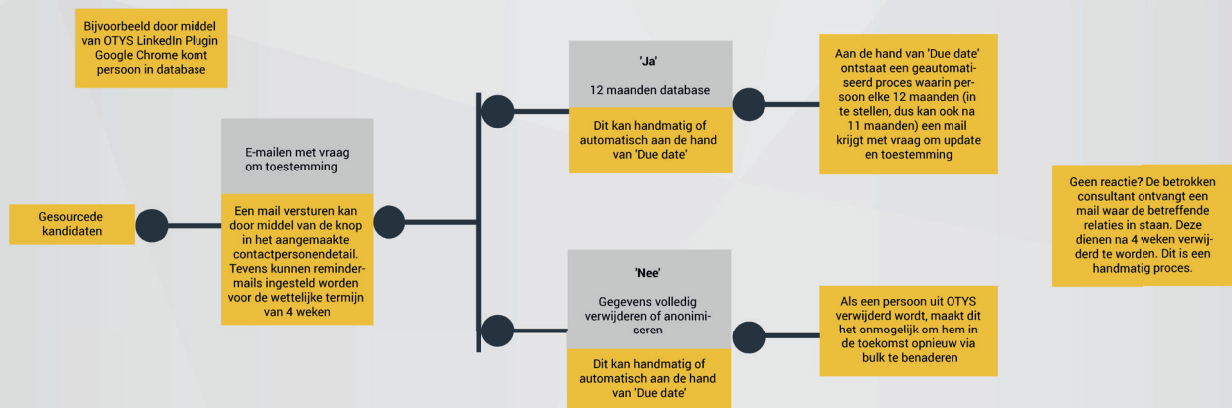


Welke processen onderscheiden we?

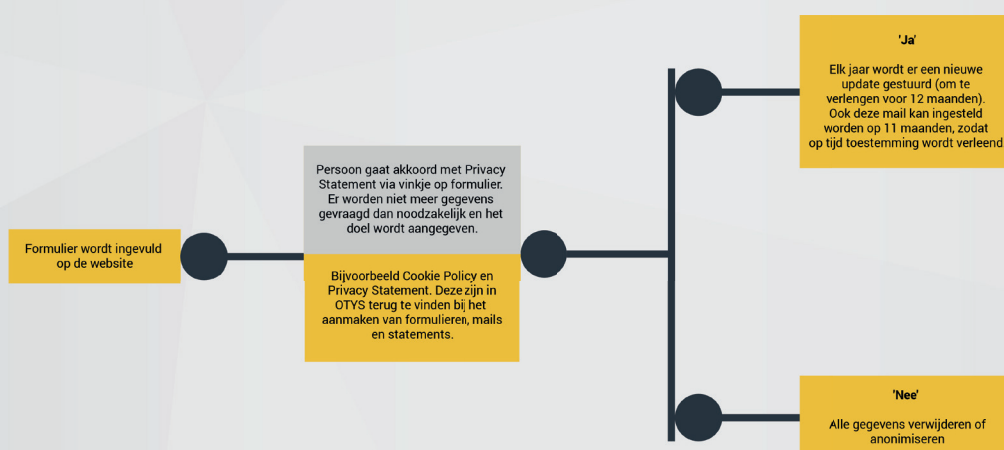
Wat is er nodig volgens de AVG en wat doet OTYS?

Als gebruiker van OTYS heb je alle mogelijkheden om compliant te zijn. Bij OTYS hebben we een aantal processen kunnen onderscheiden waarvan wij denken dat het relevant kan zijn voor onze klanten om te weten hoe deze processen onder de AVG ingericht zijn. Deze hebben we in overzichtelijke diagrammen weergegevens waarin duidelijk wordt wat er volgens de wetgeving nodig is en tevens hoe OTYS hier mee omgaat.

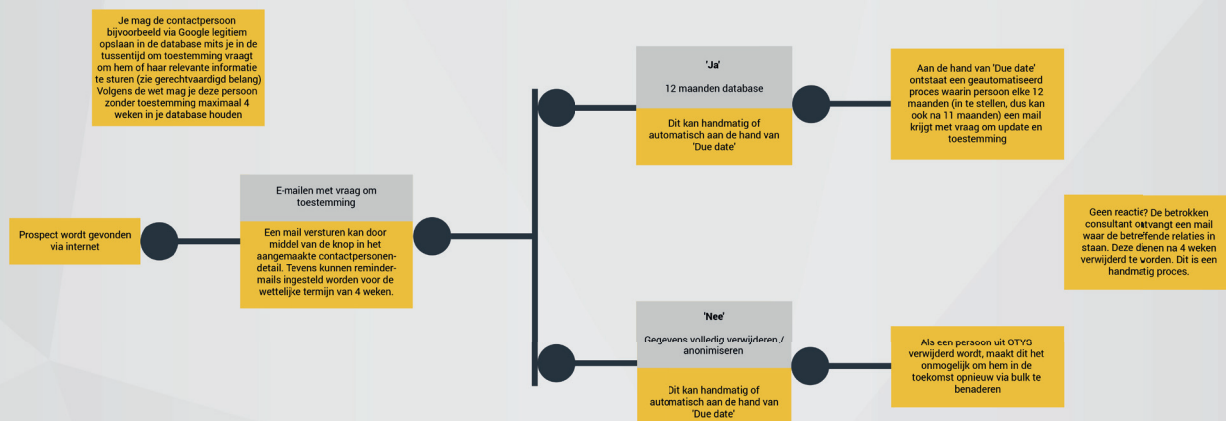
Proces 1 - Sourcing



Proces 2 - Sollicitatie



Proces 3 - Prospect (relatie)



Proces 4 - Nieuwsbrief (marketing)

