



## PERSONDATAMEDDELSE VED REKRUTTERING

22. december 2023

## BEHANDLING AF PERSONDATA VED REKRUTTERING

Formålet med at indsamle personoplysninger om dig i rekrutteringsprocessen er at vurdere, om du er en kvalificeret kandidat til en ledig stilling hos AFA Decaux.

Når du søger en stilling hos os, modtager og behandler vi en række personoplysninger om dig. Det gør, at vi er dataansvarlige for de personoplysninger, som vi behandler om dig.

Du finder vores kontaktoplysninger her AFA Decaux, CVR-nr.12 84 34 88, Sønder Alle 12, 8000 Aarhus C, [info@afajcdecaux.dk](mailto:info@afajcdecaux.dk).

I forbindelse med rekrutteringsprocessen behandler vi almindelige personoplysninger om dig, men det kan også ske, at vi behandler særlige personoplysninger, CPR-nr. eller oplysninger om strafbare forhold. I denne tekst kan du læse mere om, hvilke oplysninger vi behandler om dig, når du søger en stilling hos os.

### 1. NÅR VI MODTAGER DIN ANSØGNING

I rekrutteringsprocessen er det de personoplysninger, som fremgår af din ansøgning, CV og andre medsendte dokumenter, der bliver registreret.

Det vil typisk være følgende oplysninger: Navn, adresse, fødselsdato, køn, telefonnummer, e-mailadresse, ægteskabelig status, uddannelse(r), karrierehistorik, kørekortoplysninger og anbefalinger/referencer.

Vi anvender databeskyttelsesforordningens art. 6 (1) (b) som hjemmel, da der er tale om personoplysninger, som du selv har fremsendt til os med henblik på at blive ansat.

Vi registrerer de fremsendte oplysninger i vores rekrutteringssystem.

### 2. VI VURDERER ANSØGNINGEN

Vi vurderer specifikt hver enkelt ansøgers kvalifikationer i forhold til den opslåede stilling. Når vi har læst ansøgningerne, udvælger vi kandidater til ansættelsessamtale(r). De kandidater, som ikke er blevet indkaldt til samtale, får besked om dette.

### 3. NÅR VI HAR UDVALGT DIG TIL ANSÆTTELSESAMTALE

I forbindelse med ansættelsessamtalerne modtager vi yderligere oplysninger om dig, som vi noterer til brug for det videre rekrutteringsforløb.

Vi anvender databeskyttelsesforordningens art. 6 (1) (b) som hjemmel, da der er tale om personoplysninger, som du selv har oplyst med henblik på at blive ansat.

#### 4. OPLYSNINGER FRA SOCIALE MEDIER

Ved rekruttering til lederstillinger og stillinger med fokus på kunde og samarbejdsrelationer kan det være relevant, at vi foretager en søgning på sociale medier - LinkedIn, Facebook, Instagram, Twitter eller andet.

Vi anvender interesseafvejningsreglen i databeskyttelsesforordningens art. 6 (1) (f) som hjemmel til at indhente oplysninger om kandidater fra sociale medier. Vi gør det for at kunne vurdere, om du har en profil, der passer ind i virksomheden og i den konkrete stilling.

#### 5. OPLYSNINGER FRA PERSONLIGHEDSTEST

I forbindelse med rekruttering til nogle stillinger gennemfører virksomheden en personlighedstest. Vi vurderer altid, om det er relevant i forhold til den pågældende stilling. Formålet med testen er at vurdere dine kompetencer og kvalifikationer som potentiel medarbejder og for at vurdere, om din profil passer ind i virksomheden og den konkrete stilling.

Vi anvender interesseafvejningsreglen i databeskyttelsesforordningens art. 6. (1) (f), som hjemmel for registreringen af oplysningerne fra personlighedstesten, da gennemførelse af testen er nødvendig for at sikre, at din profil passer til stillingens indhold.

#### 6. OPLYSNINGER FRA FÆRDIGHEDSTEST

I forbindelse med rekruttering til nogle stillinger gennemfører virksomheden en færdighedstest. Vi vurderer altid, om det er relevant i forhold til den pågældende stilling. Formålet med testen er at vurdere dine kompetencer og kvalifikationer som potentiel medarbejder i forhold til den konkrete stilling.

Vi anvender interesseafvejningsreglen i databeskyttelsesforordningens art. 6. (1) (f), som hjemmel for registreringen af oplysningerne fra færdighedstesten, da gennemførelse af testen er nødvendig for at sikre, at din profil passer til stillingens indhold.

#### 7. STRAFFEATTEST

I nogle stillinger er det nødvendigt at se en straffeattest. Vi vurderer altid i forhold til den enkelte stillings indhold, om det er nødvendigt at fremvise en straffeattest. Formålet er at sikre en risikoafdækning i forhold til virksomheden.

Vi anvender samtykke efter databeskyttelseslovens § 8, stk. 3 som hjemmel, når vi beder om fremvisning af straffeattester. Vi opbevarer ikke straffeattester. Såfremt der opfordret eller uopfordret fremsendes straffeattester slettes de efter gennemsyn.

## **8. OPLYSNINGER FRA TIDLIGERE ARBEJDSGIVER**

I nogle stillinger er det nødvendigt at indhente referencer fra tidligere arbejdsgivere. Hvis vi indhenter referencer fra en eller flere af dine tidligere arbejdsgivere, registrerer vi oplysningerne, som vi modtager.

Vi anvender dit samtykke efter databeskyttelsesforordningens artikel 6 (1) (a) som hjemmel til at behandle disse oplysninger, og du vil derfor blive bedt om at give dit samtykke, inden vi kontakter en eller flere af dine tidligere arbejdsgivere. Du kan til enhver tid trække dit samtykke tilbage. Det kan du gøre ved at kontakte os på kontaktoplysningerne ovenfor. Hvis du trækker dit samtykke tilbage, har det først virkning fra dette tidspunkt. Det påvirker derfor ikke lovligheden af vores behandling af oplysningerne frem til tidspunktet, hvor du trækker dit samtykke tilbage.

## **9. OPBEVARING OG SLETNING**

Hvis du får afslag på en ansøgt stilling, sletter vi de oplysninger, vi har registreret om dig, efter rekrutteringsprocessens afslutning. Har du søgt uopfordret vil din ansøgning blive slettet efter 6 måneder.

Hvis du bliver ansat, gemmer vi de oplysninger, som har været en del af rekrutteringsprocessen, i din personalemappe.

I forbindelse med rekrutteringsprocessen er der andre, der kan modtage dine personoplysninger. Dette kan være offentlige myndigheder eller udbydere, der leverer systemer og bistår med administrative funktioner, f.eks. uddannelsesinstitutioner ved elevansættelser eller offentlige myndigheder ved flexjob ansættelser.

## **10. DINE RETTIGHEDER**

Efter lovgivningen i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven har du en række rettigheder.

Hvis du vil gøre brug af dine rettigheder, skal du kontakte os.

[Ret til at se oplysninger \(indsigtsret\), artikel 15](#)

Du har ret til at få indsigt i de oplysninger, som vi behandler om dig, samt en række yderligere oplysninger.

[Ret til berigtigelse, artikel 16](#)

Du har ret til at få urigtige oplysninger om dig selv rettet.

#### Ret til sletning, artikel 17

I særlige tilfælde har du ret til at få slettet oplysninger om dig, inden tidspunktet for vores almindelige generelle sletning indtræffer.

#### Ret til begrænsning af behandling, artikel 18

Du har visse tilfælde ret til at få behandlingen af dine personoplysninger begrænset. Hvis du har ret til at få begrænset behandlingen, må vi fremover kun behandle oplysningerne - bortset fra opbevaring - med dit samtykke, eller med henblik på at retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares, eller for at beskytte en person eller vigtige samfundsinteresser.

#### Ret til indsigelse, artikel 21

Du har i visse tilfælde ret til at gøre indsigelse mod vores ellers lovlige behandling af dine personoplysninger.

#### Ret til at transmittere oplysninger (dataportabilitet), artikel 20

Du har i visse tilfælde ret til at modtage dine personoplysninger i et struktureret, almindeligt anvendt og maskinlæsbart format samt at få overført disse personoplysninger fra én dataansvarlig til en anden uden hindring.

Du kan læse mere om dine rettigheder i Datatilsynets vejledning om de registreredes rettigheder, som du finder på [www.datatilsynet.dk](http://www.datatilsynet.dk).

#### **Klage til Datatilsynet**

Du har mulighed for at klage over vores behandling af dine personoplysninger til Datatilsynet. Du finder Datatilsynets kontaktoplysninger på Datatilsynets hjemmeside [www.datatilsynet.dk](http://www.datatilsynet.dk)