

1 PRIVATLIVSPOLITIK FOR JOBANSØGERE

Her kan du læse om, hvordan Optimeo A/S (herefter "Optimeo", "vi", "vores", "os") behandler dine personoplysninger i forbindelse med rekruttering.

Optimeo behandler personoplysninger i forbindelse med rekruttering, når du søger en ledig stilling direkte hos Optimeo.

Dataansvarlig

Optimeo er dataansvarlig for den behandling af dine personoplysninger, som sker hos Optimeo som led i rekrutteringsforløbet.

Se hvordan du kontakter os under "Kontaktoplysninger" nedenfor.

Formålene med behandlingen af dine personoplysninger

Modtagelse af ansøgninger mv.

Når vi modtager din ansøgning, får du en bekræftelse på, at vi har modtaget den. Når vi gennemgår ansøgningerne, udvælger vi, hvem vi indkalder til samtale. Dette valg baseres på dine kvalifikationer i forhold til stillingen eller stillingerne. Indkaldelsen til samtale sker via e-mail eller telefon.

Som led i rekrutteringsprocessen modtager og behandler vi de oplysninger, som du har anført i din ansøgning, dit CV og eventuelle andre bilag. Det kan også være, at vi beder dig om selv at sende os nogle flere oplysninger. De oplysninger, vi i denne forbindelse indhenter, vil inkludere oplysninger om din ansættelse ved tidligere arbejdspladser, herunder oplysninger relateret til arbejdsopgaver, kompetencer og performance, samt oplysninger om personlig fremtræden og samarbejdsevner. Derudover vil vi også indhente andre oplysninger om dig, i det omfang vi vurderer, at disse oplysninger er relevante for at kunne vurdere din ansøgning.

Sociale medier

Vi vil i relevant omfang indhente tilgængelige oplysninger fra sociale medier, såsom LinkedIn og Facebook, som du selv har offentliggjort.

Referencer

Hvis vi gerne vil søge oplysninger om dig hos din nuværende eller tidligere arbejdsgiver via referenceindhentning, anmoder vi dig om samtykke hertil først. De oplysninger, vi i denne forbindelse kan indhente, vil, medmindre vi konkret oplyser dig om andet, inkludere følgende kategorier: Oplysninger om din ansættelse ved tidligere arbejdspladser, herunder oplysninger relateret til arbejdsopgaver, kompetencer og performance, personlig fremtræden og samarbejdsevner, samt baggrunden for, at du ikke længere er eller ikke længere ønsker at være tilknyttet den pågældende arbejdsgiver.

Brug af personligheds- og kompetencetest

I forbindelse med rekrutteringsprocessen benytter vi til nogle stillinger personlighedstest og/eller kompetencetest. Testene gennemføres typisk efter vi har gennemført den første samtale med dig. Formålet med testene er at belyse dine personlige præferencer og kompetencer, så vi har et udgangspunkt for en dialog om dine personlige ressourcer og adfærd. Testene vil aldrig stå alene, men indgå i det samlede grundlag for udvælgelsen af den rette kandidat til stillingen.

Gennemførelse af samtaler

Hvis du går videre i rekrutteringsforløbet, gennemfører vi samtaler, hvor fokus er på både dine faglige og personlige kompetencer samt jobbets udfordringer mv. Vi noterer nogle af de oplysninger, som

kommer frem under samtalen/samtalerne. Det er kun de oplysninger, der er relevante, som vi benytter ved vurderingen af, om du skal tilbydes en stilling.

Udarbejdelse af ansættelsesaftale

Hvis vi tilbyder dig ansættelse, vil de personoplysninger, som er nødvendige i personaleadministrativ sammenhæng blive behandlet. Du vil i så fald modtage yderligere information herom.

Retsgrundlaget for behandlingen af dine personoplysninger

Du kan i skemaet nedenfor se de retsgrundlag, som vores behandling af dine personoplysninger hviler på. I skemaet er angivet retsgrundlagene for de enkelte aktiviteter, som er gennemgået ovenfor.

Aktivitet	Retsgrundlag
<i>Modtagelse af ansøgninger mv. og gennemførelse af samtaler</i>	Retsgrundlaget for at behandle de nævnte personoplysninger er databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra f, idet vi forfølger den legitime interesse , at behandlingen af oplysningerne er nødvendig for, at vi kan vurdere din person og dine kompetencer i forhold til stillingens indhold. Vores behandling af oplysninger, som du på eget initiativ overlader til os, anses desuden for at ske med dit samtykke . Den relevante samtykkebestemmelse i lovgivningen afhænger af, om det er almindelige personoplysninger (databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra a), følsomme personoplysninger (databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 2, litra a), oplysninger om strafbare forhold (databeskyttelseslovens § 8, stk. 3) eller personnummer (databeskyttelseslovens § 11, stk. 2, nr. 2).
<i>Sociale medier</i>	Retsgrundlaget for at behandle de personoplysninger, som du selv har offentliggjort, er databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra f, idet vi forfølger den legitime interesse , at behandlingen af oplysningerne er nødvendig for, at vi kan vurdere din person i forhold til stillingens indhold.
<i>Referencer</i>	Retsgrundlaget er det samtykke , du afgiver til brug for referenceindhentelsen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra a.
<i>Personlighedstest</i>	Retsgrundlaget for at behandle de nævnte personoplysninger er databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra f, idet vi forfølger den legitime interesse , at behandlingen af oplysningerne er nødvendig for, at vi kan vurdere din person og dine kompetencer i forhold til stillingens indhold.
<i>Udarbejdelse af ansættelsesaftale</i>	Retsgrundlaget for at behandle de almindelige personoplysninger, som fremgår af ansøgningsmaterialet, kan endvidere være databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra b, idet det kan være nødvendigt at behandle de pågældende personoplysninger for at kunne udarbejde en eventuel ansættelsesaftale .

Det er nødvendigt, at vi behandler dine personoplysninger

Nogle af de personoplysninger, som vi behandler om dig, er nødvendige for at kunne overholde vores aftale med dig om at blive ansat (dvs. for at kunne opfylde kontrakten med dig).

Under afsnittet "Retsgrundlaget for behandling af dine oplysninger" ovenfor kan du se, hvilke aktiviteter der indebærer, at behandlingen af dine personoplysninger er nødvendig for at kunne indgå en kontrakt med dig. Hvis du ikke giver os de oplysninger, som er nødvendige for at kunne indgå en kontrakt med dig, kan du ikke være ansat hos Optimeo.

Modtagere af dine personoplysninger

Vi videregiver dine personoplysninger til vores rekrutteringspartner, når det er relevant at inddrage denne i vurderingen af dine kompetencer.

Derudover vil dine personoplysninger blive overladt til vores databehandlere, som bl.a. hoster vores it-system samt udbyder personlighedstest. Der er indgået databehandleraftaler med alle vores databehandlere.

Opbevaring af dine personoplysninger

Afslag på konkret stilling

Hvis du får afslag på din ansøgning, vil Optimeo som udgangspunkt slette de oplysninger om dig, som vi har behandlet i forbindelse med rekrutteringsprocessen, når rekrutteringsprocessen afsluttet. Dette vil typisk være sammenfaldende med det tidspunkt, hvor den valgte kandidat har været ansat hos Optimeo i 3 måneder, og som udgangspunkt maksimalt 6 måneder efter det tidspunkt, hvor du har fået afslag.

Hvis du ansættes

Hvis du bliver ansat, vil de oplysninger, som vi har behandlet i forbindelse med rekrutteringsprocessen, i relevant omfang blive opbevaret på personalesagen i henhold til de retningslinjerne, der gælder herfor. Du orienteres i så fald nærmere om behandlingen af dine personoplysninger.

Retten til at trække samtykke tilbage

Du har til enhver tid ret til at trække dit samtykke tilbage. Det kan du gøre ved at kontakte Optimeo på de kontaktoplysninger, der fremgår nedenfor under afsnittet "Kontaktoplysninger".

Hvis du vælger at trække dit samtykke tilbage, påvirker det ikke lovligheden af vores behandling af dine personoplysninger på baggrund af dit tidligere meddelte samtykke og op til tidspunktet for tilbagetrækningen. Hvis du tilbagetrækker dit samtykke, har det derfor først virkning fra dette tidspunkt.

Dine rettigheder mv.

Du har efter databeskyttelsesforordningen en række rettigheder i forhold til vores behandling af oplysninger om dig. Hvis du vil gøre brug af dine rettigheder, skal du kontakte os. Dine rettigheder indebærer:

Ret til at se oplysninger (indsigtsret)

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

Ret til berigtigelse (rettelse)

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

Ret til sletning

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

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

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

Ret til at transmittere oplysninger (dataportabilitet)

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.

Pligtmæssig behandling af personoplysninger

Efter databeskyttelsesreglerne har du bl.a. ret til at få oplyst, om meddelelse af personoplysninger er lovpligtigt eller et krav, der skal være opfyldt for at indgå en kontrakt, om du har pligt til at give personoplysningerne og de eventuelle konsekvenser af ikke at give sådanne oplysninger.

Vi bemærker i den forbindelse, at det følger af helbredsoplysningsloven, at en lønmodtager inden ansættelsen af egen drift eller på spørgsmål derom fra arbejdsgiveren skal oplyse, om lønmodtageren er bekendt med at lide af en sygdom eller har symptomer på en sygdom, som vil have væsentlig betydning for lønmodtagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde.

Desuden er du som potentiel kommende medarbejder underlagt den almindelige loyale oplysningspligt, der indebærer, at du ikke bevidst må tilbageholde oplysninger, som kan få betydning for din ansættelsesmulighed.

Derudover bemærkes det, at hvis bliver tilbudt ansættelse, skal Optimeo bruge visse personoplysninger om dig til at udarbejde din ansættelseskontrakt, herunder bl.a. dit navn og din adresse, jf. bestemmelserne i ansættelsesbevisloven.

Hvis du ikke ønsker at give de oplysninger, du er forpligtet til at give i overensstemmelse med bestemmelserne i helbredsoplysningsloven og/eller som følge af din loyale oplysningspligt, eller de oplysninger, der er nødvendige for, at der kan udarbejdes en ansættelseskontrakt, vil det ikke være muligt at tilbyde dig ansættelse.

Klage til Datatilsynet

Du har ret til at indgive en klage til Datatilsynet, hvis du er utilfreds med den måde, vi behandler dine personoplysninger på. Du finder Datatilsynets kontaktoplysninger på www.datatilsynet.dk.

Kontaktoplysninger

Optimeo A/S
Robert Jacobsens Vej 60, 2. Sal
2300 København S
CVR-nr.: 35481605
Telefon: +45 7199 0889
E-mail: info@optimeo.dk