



**Advies nr. 05/2008 van 27 februari 2008**

**Betreft: Advies betreffende de monitoring van kansengroepen in de schoot van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (A/2008/003).**

De Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer;

Gelet op de wet van 8 december 1992 *tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens* (hierna WVP), inzonderheid artikel 29;

Gelet op het Koninklijk besluit van 13 februari 2001 *ter uitvoering van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens* (hierna "KB van 13 februari 2001");

Gelet op het verzoek om advies van de personeelsdirecteur van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, ontvangen op 15/01/2008;

Gelet op het verslag van de heer Trogh;

Brengt op 27/02/2008 het volgend advies uit:

## **I. ONDERWERP VAN DE AANVRAAG**

-----

1. In het kader van haar beleid inzake gelijke kansen en diversiteit wil de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (hierna VDAB), een zicht krijgen op de aanwezigheid van de kansengroepen 'personen van allochtone afkomst' en 'personen met een arbeidshandicap' via de vrijwillige registratie in haar personeelsbestand.

2. Alvorens tot een implementatie over te gaan wenst VDAB het monitoringsysteem kansengroepen in het personeelsbestand van VDAB en de bijhorende communicatie naar het personeel in zijn geheel af te toetsen bij de Commissie.

## **II. CONTEXT VAN DE AANVRAAG**

-----

3. De VDAB voert, als werkgever, een beleid van gelijke kansen en diversiteit. Hierbij is men gericht op het streven naar diversiteit in het personeelsbestand. Er wordt hiervoor enerzijds gewerkt aan het wegnemen van drempels, of anders gezegd, het realiseren van gelijke kansen voor kansengroepen. Anderzijds wordt gestreefd naar een evenredige vertegenwoordiging van diezelfde kansengroepen in het personeelsbestand. De VDAB wenst een afspiegeling te zijn van de samenleving. Hiervoor werden vijf aandachtsgroepen bepaald: vrouwen in managementfuncties, personen van allochtone afkomst, ervaren werknemers (ouder dan 45 jaar), kort geschoolden en personen met een arbeidshandicap. De inhoud van het beleid is gedeeltelijk gelijk voor alle doelgroepen maar kent per doelgroep ook eigen accenten; bijv. instroom voor personen van allochtone afkomst, behoud van aangepaste tewerkstelling voor oudere werknemers, combinatie arbeid/gezin met betrekking tot gender, enz.

4. Voor geslacht, leeftijd en opleidingsniveau zijn de gegevens in het personeelsbestand beschikbaar. Dat is niet zo voor allochtonen en personen met een arbeidshandicap. Met de invoering van een systeem tot monitoring en registratie van deze kansengroepen kan hieraan oplossing worden gegeven.

5. Er wordt geopteerd om de gegevensverzameling, dus de gegevens met betrekking tot afkomst en arbeidshandicap, te verankeren in het bestaande personeelssysteem.

### III. ONDERZOEK VAN DE AANVRAAG

-----

6. Er dient vastgesteld te worden dat de Commissie eigenlijk reeds uitspraak heeft gedaan over de mogelijkheid zicht te krijgen op kansengroepen in een personeelssysteem.

7. Ze verwijst ter zake naar haar advies nr. 07/2006 van 22 maart 2006 *betreffende het project "monitoring kansengroepen" in het personeelsbestand van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap beheerd via het Vlimpers-systeem*. Dit advies werd destijds uitgebracht op vraag van de Vlaamse Minister van Bestuurszaken, Buitenlands beleid, Media en Toerisme.

8. Het leidt geen twijfel dat VDAB op de hoogte moet zijn geweest van deze adviesaanvraag. De stukken die de huidige adviesaanvraag vergezellen zijn namelijk in vrijwel identieke bewoordingen opgesteld als deze die destijds de adviesaanvraag van de bevoegde Minister vergezelden. Ook het op te zetten VDAB-zelfregistratiesysteem verschilt omzeggens in niets met het Vlimpers-systeem van de Vlaamse Overheid.

9. Het extern verzelfstandigde agentschap VDAB vraagt advies omdat het aan de slag wil met de monitoring van bedoelde kansengroepen in het eigen personeelsbestand.

10. Wat de Commissie destijds mogelijk achtte aan verwerkingen van persoonsgegevens in het kader van een beleid van gelijke kansen en diversiteit door de Vlaamse Overheid als werkgever, geldt uiteraard ook voor de VDAB als werkgever, want slechts een onderdeel van diezelfde Vlaamse Overheid. Zij verwijst daarom naar het advies dat eerder werd uitgebracht.

11. De Commissie brengt hierna niettemin één en ander in herinnering.

#### Toelaatbaarheid

12. De opname van gegevens met betrekking tot diversiteit (in casu de registratie als allochtoon en/of mindervalide) in het personeelssysteem is toegelaten door een decreet van 8 mei 2002 *houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt*, het besluit van de Vlaamse regering van 24 december 2004 *houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid* en het personeelsstatuut van de Vlaamse overheid.

13. De antwoorden op vragen naar afkomst en/of arbeidshandicap geschieden louter op voluntaristische basis, zoals trouwens vereist door artikel 4 van voornoemd besluit.

### Finaliteit en proportionaliteit

14. De vrijwillige verwerking van bedoelde gegevens past in het kader van duidelijke, in de regelgeving omschreven doeleinden (evenredige participatie, bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid) en de te verwerken gegevens (gegevens m.b.t. diversiteit), zijn, uitgaande van die doeleinden, toereikend, terzake dienend en niet overmatig.

### Informatie

15. De betrokkene wordt ingelicht van de beoogde verwerking op het ogenblik dat hij er zal aan onderworpen worden en van zijn rechten en plichten ter zake.

### Veiligheid

16. De toegang tot de gegevens m.b.t. diversiteit en de verwerkingsmogelijkheden van de verschillende gebruikers (HRM-dienst en Cel Emancipatiezaken van VDAB) werden gedimensioneerd en beperkt tot wat kan doorgaan als hun rechtmatige behoefte op informatie. Een gradueel striktere toegangsregeling houdt daardoor gelijke tred met de toename van de risico's voor de betrokkene.

### Inzage

17. Het personeelslid heeft toegang tot de eigen gegevens omtrent afkomst en arbeidshandicap. Dit slaat zowel op het invoeren, het raadplegen of het afvoeren van de eigen gegevens in 'mijn personeelsdossier'.

18. Men kan, kortom, besluiten tot het voorhanden zijn van een op vrijwilligheid gebaseerde en voldoende transparante, beveiligde en proportionele bevraging naar gegevens m.b.t. diversiteit voor gerechtvaardigde finaliteiten die overigens mede gebaseerd zijn op decretale rechten en plichten van VDAB.

19. Onverminderd het voorgaande zijn er niettemin een aantal punten -waarvan een aantal nochtans reeds werden geformuleerd t.o.v. Vlimpers- die problemen stellen of kunnen stellen in het licht van de noodzakelijk te bieden privacybescherming bij de implementatie van het VDAB-project. Deze onvolkomenheden moeten dan ook worden weggewerkt uiterlijk op het moment van de operationalisering van het monitoringsysteem.

20. Het bijhouden van de historiek van de wijzigingen aangebracht door de betrokkene zelf of op diens vraag in het personeelssysteem, doorkruist het inkeerrecht bij het geven (of het weigeren) van een eerdere toestemming tot de verwerking. De door de betrokkene veranderde gegevens in deze of gene zin mogen dus niet blijvend worden gearchiveerd in het systeem.

21. De periode voor de implementatie van het zelfregistratiesysteem valt samen met de evaluatieperiode. VDAB rekent kennelijk "*op de medewerking van de evaluatoren om de collega's reeds voor te bereiden op het belang van het vervolledigen van mijn personeelsdossier zonder hierbij het vrijwillige karakter uit het oog te verliezen*". Deze timing is eerder ongelukkig, aangezien de indruk kan ontstaan dat personeelsleden die tot de betrokken kansengroepen behoren onder druk worden gezet hun gegevens aan te melden.

22. VDAB vraagt de specifieke nationaliteit van de ouders of grootouders, gelet op de definitie "allochtone afkomst" in het besluit van de Vlaamse regering van 24 december 2004: allochtone afkomst wordt bepaald in functie van het al dan niet beschikken over een nationaliteit van buiten de Europese Unie, in hoofde van de betrokkene zelf, zijn ouders of zijn grootouders.

De Commissie acht het onverkort opvragen van de nationaliteit van de (groot)ouder(s) van het personeelslid overmatig. Het verdient aanbeveling gebruik te maken van ruimere klassen om de eerbiediging van het proportionaliteitsbeginsel te waarborgen. VDAB dient uiteindelijk enkel te weten of een personeelslid al dan niet onder de definitie van "persoon van allochtone afkomst" valt. Het beoogde gelijkheids- en diversiteitsbeleid van VDAB is immers niet gericht op specifieke nationaliteiten.

Uitgaande van het doeleinde (het toepassen van de definitie "allochtone afkomst" in voornoemd besluit) is een mededeling van bijvoorbeeld een Afrikaanse, Amerikaanse of Aziatische nationaliteit bovendien niet ter zake dienend, zelfs rekening houdend met een eventuele uitbreiding van de Europese Unie.

23. Meer fundamenteel mag er geen monitoring worden opgezet van personeelsleden die enkel op basis van de eigen nationaliteit tot de kansengroep 'personen van allochtone afkomst' behoren, indien zij zich niet als dusdanig en vrijwillig hebben laten registreren voor de monitoringdoeleinden als bedoeld in dit project. Het kan dus zijn dat iemand theoretisch wel behoort tot de kansengroep op basis van de eigen nationaliteit, maar niet in die hoedanigheid wil behandeld en benaderd worden door VDAB (positieve actie, voorbehouden betrekkingen, ...).

24. De Commissie wijst nog op het na te leven artikel 25 van het KB van 13 februari 2001, gelet op gevoelig karakter van de op te vragen gegevens. Dit impliceert het opmaken van een lijst met de

personen die de gegevens zullen raadplegen, met hun bevoegdheden. Deze lijst moet ter beschikking van de Commissie worden gehouden en deze personen moeten wettelijk, contractueel of statutair tot vertrouwelijkheid verplicht zijn. Tevens moet in de kennisgeving (artikel 9 WVP) of in de aangifte (artikel 17 WVP) vermeld worden welke wettelijke basis VDAB heeft om deze gegevens in de verwerking op te nemen.

25. Het verdient aanbeveling, als overkoepelende veiligheidsmaatregel (artikel 16 WVP), het gehele project onder toezicht te plaatsen van een informatieveiligheidsconsulent, belast met onder meer de taken van een aangestelde voor de gegevensbescherming (artikel 17bis WVP).

26. VDAB dient er over te waken dat de toetsing op betrouwbaarheid en representativiteit van het systeem (nagaan hoeveel mensen die tot de kansengroepen behoren hun gegevens effectief opgeven in het systeem) niet wordt gerealiseerd aan de hand van persoonsgegevens. Een vergelijking van gegevens met betrekking tot mindervaliden uit het zelfregistratiesysteem van VDAB met gegevens uit het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, via uitwisseling van het rijksregisternummer, kan in elk geval niet doorgaan zolang geen machtiging voor dat doel werd bekomen van het sectoraal Comité van het Rijksregister. Er zijn andere, minder intrusieve manieren, zoals de bevraging bij de HRM-dienst of het verkregen aantal klopt met hun subjectieve waarneming. Het gaat dan enkel over een subjectieve appreciatie van een cijfer en niet over het verzamelen en verwerken van persoonsgegevens.

#### **OM DEZE REDENEN,**

#### **De Commissie,**

-Brengt een positief advies uit, voor zover de supra vermelde onvolkomenheden (randnummers 20 t.e.m. 26) worden weggewerkt.

De Administrateur,

De Voorzitter,

(get.) Jo Baret

(get.) Willem Debeuckelaere