

ADVIES Nr 07 / 2006 van 22 maart 2006

O. Ref. : SA2 / A / 2006 / 004

BETREFT : Advies betreffende het project “monitoring kansengroepen” in het personeelsbestand van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap beheerd via het Vlimpers-systeem.

De Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer (de ‘Commissie’);

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

Gelet op de adviesaanvraag van de Vlaamse Minister van Bestuurszaken, Buitenlands beleid, Media en Toerisme, ingediend op 25 januari 2006 ;

Gelet op het verslag van dhr. ROBBEN ;

Brengt op 22 maart 2006 volgend advies uit :

A. CONTEXT VAN DE ADVIESAANVRAAG

In het kader van haar gelijkekansen- en diversiteitsbeleid tracht de Vlaamse overheid een zicht te krijgen op de aanwezigheid van de kansengroepen 'personen van allochtone afkomst' en 'personen met een handicap' binnen haar eigen administratie, zodat ze haar personeelsbeleid hierop kan afstemmen.

Om deze betrachting te concretiseren wil het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap starten met een project "monitoring kansengroepen".

De Vlaamse overheid als werkgever voert een beleid van gelijke kansen en diversiteit. Hierbij is men gericht op het streven naar diversiteit in het personeelsbestand. Er wordt hierbij 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 bevolkingsgroepen in het personeelsbestand. De Vlaamse overheid wenst een afspiegeling te zijn van de samenleving.

Hiervoor werden vijf aandachtsgroepen bepaald : vrouwen, 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 mbt gender, enz.

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 van deze kansengroepen kan hieraan oplossing worden gegeven.

Er wordt geopteerd om de gegevensverzameling te verankeren in het Vlimpers-personeelssysteem van het ministerie. Vlimpers is voor de personeelsleden een zelfbedieningssysteem via het intranet: het personeelslid is zelf verantwoordelijk voor het beheer van de gegevens.

Een omzendbrief zal de afspraken regelen omtrent de monitoring van afkomst en arbeidshandicap en het gebruik van Vlimpers hiervoor.

Alle personeelsleden die als ambtenaar of contractuele werknemer of in functie van hun taken toegang hebben tot Vlimpers of gegevens hieruit, zullen gebonden zijn door deze omzendbrief.

B. TOEPASSELIJKE WETGEVING

Het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid vindt zijn grondslag in het decreet van 8 mei 2002 *houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt* (hierna genoemd: "decreet") en in het besluit van de Vlaamse regering van 24 december 2004 *houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid* (hierna genoemd: "besluit"). Het wordt verder uitgewerkt in het Vlaams Personeelsstatuut (hierna genoemd: "personeelsstatuut").

C. ONDERZOEK VAN DE ADVIESAANVRAAG

I. FINALITEIT EN PROPORTIONALITEIT (artikel 4 WVP)

1. Persoonsgegevens dienen voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden te worden verkregen en niet verder te worden verwerkt op een wijze die, rekening houdend met alle relevante factoren, met name met de redelijke verwachtingen van de betrokkene en met de toepasselijke wettelijke en reglementaire bepalingen, onverenigbaar is met die doeleinden. Zij dienen toereikend, terzake dienend en niet overmatig te zijn, uitgaande van de doeleinden waarvoor zij worden verkregen of waarvoor zij verder worden verwerkt.

2. De opdrachten van de Vlaamse overheid als werkgever vormen meteen de doeleinden voor de verwerking:

1. een personeelsbeleid voeren dat gericht is op evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen;
2. het werken met streefcijfers impliceert statistisch materiaal verzamelen;
3. positieve actie opzetten voor kansengroepen;
4. redelijke aanpassingen door te voeren voor individuen;
5. a. bij werving aan gelijk geschikte kandidaten voorrang geven aan de leden van de ondervertegenwoordigde kansengroep;
5. b. een aandeel betrekkingen voorbehouden voor mensen met een zware arbeidshandicap.

3. De vraag naar herkomst en arbeidshandicap en het vrijwillige antwoord erop, maakt het mogelijk de maatregelen inzake gelijke kansen op te volgen door eventuele ondervertegenwoordiging van bepaalde bevolkingsgroepen op te sporen. Ook kunnen de gegevens gebruikt worden om de betrokkene te contacteren voor positieve acties en voor de uitvoering van ondersteunende maatregelen bij werving zoals voorzien in het decreet, het besluit en het personeelsstatuut.

4. Er kan vastgesteld worden dat de eventuele verwerkingen betrekking hebben op vrij concreet gespecificeerde doeleinden en welbepaalde categorieën van persoonsgegevens.

5. De eventuele overdracht van gegevens tussen de betrokkene en de Vlaamse overheid als werkgever (als de betrokkene verkiest de vraag met betrekking tot afkomst en/of arbeidshandicap te beantwoorden), past in het kader van duidelijke, in de regelgeving omschreven doeleinden (artikel 4 § 1, 2° WVP) en de overgedragen gegevens zijn, uitgaande van die doeleinden, toereikend, terzake dienend en niet overmatig (artikel 4 § 1, 3° WVP).

II. TOELAATBAARHEID VAN DE VERWERKING (artikelen 6 en 7 WVP)

6. Telkens wordt de juridische basis van bovenstaande opdrachten geëxpliciteerd. Het betreft het decreet, het besluit en het personeelsstatuut.

Inzake opdracht 1

Inzake opdracht 1 wordt verwezen naar het decreet. Daarin worden de basisprincipes voor een werkgelegenheidsbeleid gericht op evenredige vertegenwoordiging uiteengezet.

Dit decreet geldt ook voor de Vlaamse overheid als werkgever (artikel 3, 2° decreet).

Eenzijds wil men discriminatie op de arbeidsmarkt voorkomen en aanpakken.

Anderzijds wil men een beleid voeren dat gericht is op evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen.

In artikel 3 van het besluit, genomen in uitvoering van het decreet, worden de doelgroepen expliciet benoemd : kort geschoolden, ervaren werknemers, personen van allochtone afkomst, personen met een arbeidshandicap en vrouwen/mannen.

Artikel 2 van het besluit geeft de definitie van 'persoon van allochtone afkomst' en van 'persoon met een arbeidshandicap'.

Inzake opdracht 2

Inzake opdracht 2 wordt verwezen naar artikel 4 van het besluit welke bepaalt dat er met streefcijfers wordt gewerkt en dat er per beleidsdomein een monitoringsysteem moet komen dat gebruik maakt van vrijwillige registratie van kansengroepen¹.

Inzake opdracht 3

Inzake opdracht 3 wordt verwezen naar artikel 5 van het besluit, genomen in uitvoering van artikel 5 § 3 van het decreet: *"Om de evenredige participatie en gelijke kansen te realiseren, moeten specifieke maatregelen worden getroffen en acties worden ondernomen om de in- en doorstroom van personen uit de kansengroepen te bevorderen en hun voortijdige uitstroom tegen te gaan"*.

Inzake opdracht 4

Inzake opdracht 4 wordt verwezen naar artikel 5 § 4 van het decreet: *"Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling nageleefd wordt, moet worden voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de intermediaire organisaties en de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen nemen om toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd"*.

Inzake opdracht 5. a.

Inzake opdracht 5. a. wordt verwezen naar artikel I.5. § 3 van het personeelsstatuut²: *"De Vlaamse Regering bepaalt voor de door haar vastgelegde doelgroepen globale streefcijfers die door de functionele minister omgezet worden in streefcijfers per beleidsdomein. Zolang de door de Vlaamse Regering bepaalde doelgroepgebonden streefcijfers niet gehaald worden, wordt bij gelijkwaardigheid voorrang gegeven aan de kandidaat uit de ondervertegenwoordigde groep"*.

Inzake opdracht 5. b.

Inzake opdracht 5. b. wordt verwezen naar artikel I.5 § 4 van het personeelsstatuut dat het principe van de voorbehouden betrekkingen voor bepaalde mensen met een arbeidshandicap formuleert:

"§ 4. De Vlaamse Regering bepaalt, op voorstel van de Vlaamse minister bevoegd voor bestuurszaken, het aantal betrekkingen dat wordt voorbehouden voor personen met een zware handicap.

In afwijking van artikel I 5, § 1, worden deze personen met een handicap vrijgesteld van het vergelijkend wervingsexamen.

¹ Deze streefcijfers zijn op het moment van de adviesaanvraag nog niet vastgelegd. Enkel voor de doelgroep personen met een arbeidshandicap stelde de Vlaamse regering in haar beslissing van 12 maart 2004 een globaal streefcijfer van 4,5% voor personen met een officieel erkende arbeidshandicap voorop.

² Blijkens de adviesaanvraag hechtte de Vlaamse Regering op 13 januari 2006 haar definitieve goedkeuring aan het personeelsstatuut. Dit besluit stelt de rechtspositie vast van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid. Het besluit werd reeds geadviseerd door de Raad van State en ligt voor ter onderhandeling met de vakbonden. Het zou in voege zijn getreden op 1 januari 2006. Na consultatie van de website van de Vlaamse gemeenschap d.d. 13 februari 2006, naar aanleiding van de uitwerking van onderhavig advies, bleek dat aldaar, artikel I 5 §§ 3 en 4 in lichtjes andere bewoordingen staan geformuleerd.

De lijnmanager van de functioneel bevoegde entiteit beslist in overleg met de VDAB en het selectiebureau van de federale overheid welke personen met een handicap in aanmerking komen voor een vacature. Indien het selectiebureau van de federale overheid zijn standpunt niet binnen de 15 kalenderdagen heeft meegedeeld mag de procedure worden verdergezet”.

7. Aangezien de specificiteit van deze opdrachten de Vlaamse overheid als werkgever ertoe (kunnen) brengen persoonsgegevens betreffende (toekomstige) personeelsleden te verzamelen en te verwerken in de zin van de artikelen 6 en/of 7 van de WVP -verwerking die uit hoofde van de §§ 1 van voormelde artikelen in principe verboden is- komt het erop aan na te gaan of er sprake is van een voldoende wettelijke grondslag in de zin van de §§ 2 van voormelde artikelen, om bedoelde gegevens te kunnen verwerken.

Eenzijds wordt bij betrokkene geïnformeerd naar diens afkomst, waarbij hij verplicht zijn nationaliteit dient mee te delen evenals – maar dan louter vrijwillig – de nationaliteit van zijn ouders en grootouders. De verwerking van de precieze nationaliteit van de ouders en grootouders wordt door de adviesaanvrager gemotiveerd door te verwijzen naar de definitie van het begrip “allochtone afkomst” in het besluit (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) en de mogelijkheid van een uitbreiding van de Europese Unie die ervoor zou kunnen zorgen dat betrokkene op het ene ogenblik wel van allochtone afkomst is en het volgende ogenblik – dat wil zeggen na uitbreiding van de Europese Unie tot een land van wie een ouder of grootouder de nationaliteit heeft – niet langer van allochtone afkomst is. De Commissie heeft er begrip voor dat de definitie van het begrip “allochtone afkomst” op een adequate wijze moet kunnen worden toegepast maar acht het onverkort opvragen van de nationaliteit van de ouders en grootouders in strijd met het evenredigheidsbeginsel: uitgaande van het doeleinde (toepassen van voormelde definitie, rekening houdende met een eventuele uitbreiding van de Europese Unie) zijn de persoonsgegevens overmatig (mededeling van een Afrikaanse, Amerikaanse of Aziatische nationaliteit, bijvoorbeeld, dient het vooropgestelde doel niet). Het verdient aldus aanbeveling om in de mate van het mogelijke gebruik te maken van ruime klassen om aldus de eerbiediging van het evenredigheidsbeginsel te waarborgen. In elk geval lijkt de zoeklijst van landen drastisch te moeten worden ingekort. Uit het ingediende dossier blijkt dat de verantwoordelijke voor de verwerking uiteindelijk enkel dient te weten of iemand al dan niet onder de definitie van “persoon van allochtone afkomst” valt. Het beoogde gelijkheids- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid zou niet gericht zijn op specifieke nationaliteiten.

Anderzijds wordt geïnformeerd naar het al dan niet voorkomen van langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps, het feit of deze betrokkene belemmeren in zijn dagelijkse bezigheden en het feit of de arbeidshandicap in kwestie werd erkend door bepaalde instanties.

8. De adviesaanvrager denkt deze basis te kunnen vinden in voornoemde decretale en reglementaire teksten onder verwijzing naar de artikelen 6 § 2, 1, WVP en 7 § 2, e, WVP: de verwerking van gevoelige persoonsgegevens en persoonsgegevens betreffende de gezondheid is niet verboden wanneer ze om redenen van publiek belang, respectievelijk zwaarwegend algemeen belang, door een wet, decreet of ordonnantie toegelaten, respectievelijk verplicht wordt.

De adviesaanvrager zou bijkomend kunnen verwijzen naar het weliswaar inzake toepassingsgebied wat ruime decreet van 28 april 1998 inzake het Vlaamse beleid ten aanzien van etnisch-culturele minderheden. Bovendien is, wanneer de verwerking noodzakelijk is met het oog op de uitvoering van de specifieke verplichtingen en rechten van de verantwoordelijke voor de verwerking met betrekking tot het arbeidsrecht, de verwerking van gevoelige en gezondheidsgegevens tevens toegelaten (artikelen 6 en 7 §§ 2, b, WVP). Volgens de Commissie kan de beoogde verwerking door de Vlaamse overheid als werkgever – gelet op het decreet van 8 mei 2002, gelezen in samenspraak met het arrest van het Arbitragehof van 27 januari 1994, waarin het Hof de voorwaarden uiteenzet waaronder positieve discriminatie of ‘corrigerende ongelijkheden’ bestaanbaar zijn met het gelijkheidsbeginsel – ook worden gesteund op de artikelen 6 en 7 §§ 2, b, WVP.

9. Er kan aldus aangevoerd worden dat de decretale en reglementaire teksten waarnaar de adviesaanvrager verwijst om de beoogde verwerkingen te verrechtvaardigen concretisering zijn van wat de artikelen 6 § 2, b en l, WVP en 7 § 2, b en e, WVP vereisen om bedoelde gegevens te kunnen verwerken.

10. Bovendien, zo blijkt uit de adviesaanvraag, zal de registratie van de antwoorden op vragen naar afkomst en/of arbeidshandicap uiteindelijk louter op voluntaristische basis geschieden, niet alleen omdat de adviesaanvrager het project op die wijze heeft geconcipeerd, maar ook omdat artikel 4, tweede lid van het besluit³ hem daartoe verplicht.

11. De toelaatbaarheid van de verwerking zal met andere woorden ook ten dele afhangen van de toestemming vanwege de betrokkene met deze verwerking. Onder "toestemming van de betrokkene" wordt overeenkomstig artikel 1, § 8, WVP verstaan: elke vrije, specifieke en op informatie berustende wilsuiting waarmee de betrokkene aanvaardt dat hem betreffende persoonsgegevens worden verwerkt. De toestemming van de betrokkene moet berusten op duidelijke en voorafgaande informatie (zie infra onder punt 13) en moet te allen tijde kunnen worden ingetrokken (zie infra onder punt 17). Op dergelijke wijze wordt het recht op informationele zelfbeschikking van de betrokkene erkend.

12. Zodoende zal het de verantwoordelijke voor de verwerking niet toegelaten zijn op eigen initiatief tegemoet te komen aan een in zijn ogen gewettigd belang van de betrokkene waarvan niet redelijkerwijze kan worden aangenomen dat het het voorwerp uitmaakte van de onder 11. bedoelde informatieverstrekking aan de betrokkene of in het verlengde van deze verstrekte informatie ligt. De verantwoordelijke voor de verwerking kan derhalve ten opzichte van betrokkenen enkel acties ondernemen die vooraf werden aangekondigd of die verenigbaar of vergelijkbaar zijn met dergelijke aangekondigde acties. De betrokkene moet steeds in de mogelijkheid zijn om zijn verleende toestemming in te trekken.

13. De toestemming dient te berusten op duidelijke en voorafgaande informatie (zgn. "informed consent"). Blijkens de adviesaanvraag is er sprake van een vrije, specifieke en op informatie berustende wilsuiting, waarmee de betrokkene instemt en aanvaardt dat hem betreffende gevoelige of gezondheidsgegevens worden verwerkt, zoals vereist door de artikelen 1 § 8 en 9 WVP. Deze vrijwillige aanvaarding heeft betrekking op een welbepaalde verwerking van welbepaalde gegevens voor welbepaalde doeleinden. Er werd afgesproken dat er door het lijnmanagement geen acties mogen worden ondernomen die de vrije keuze van personeelsleden kunnen beperken, hetgeen overigens strafbaar zou zijn onder artikel 39, 6° WVP.

14. Vermits de verwerking van gevoelige persoonsgegevens respectievelijk persoonsgegevens die de gezondheid betreffen niet louter gebaseerd wordt op de toestemming van de betrokkene maar tevens op de gronden bedoeld in artikel 6, § 2, b) en l), WVP en artikel 7, § 2, b) en e), WVP lijkt een "schriftelijke" toestemming in de zin van artikel 6, § 2, a), WVP en artikel 7, § 2, a), WVP niet absoluut vereist.

15. Het vrijwillig invoeren van bedoelde gegevens in het Vlimpers-systeem door personeelsleden of door de personeelsdienst op vraag van personeelsleden⁴, of het vrijwillig opgeven door sollicitanten van bedoelde gegevens die elektronisch via het internet een standaard curriculum indienen⁵, lijkt te kunnen worden beschouwd als een impliciete toestemming van de betrokkene om de gegevens in Vlimpers te verwerken.

³ Elk beleidsdomein gebruikt een operationeel systeem dat vrijwillige registratie van de kansengroepen mogelijk maakt op basis van de definities, omschreven in artikel 2, § 1, 3° en 4° van het besluit.

⁴ Blijkens de adviesaanvraag voedt de personeelsdienst het systeem op vraag van pas aangeworven personeelsleden of op vraag van reeds in dienst zijnde personeelsleden wanneer de toegang tot het systeem beperkt is door de plaats van tewerkstelling of omwille van te beperkte pc-kennis of de technische ontoegankelijkheid voor personen met een handicap. Met de personeelsdienst wordt hier bedoeld: een aantal mensen op de personeelsdienst die op naam aangeduid worden door de leidend ambtenaar (N-functie) van de entiteit.

⁵ De vraagstelling gebeurt dus niet alleen bij de personeelsleden maar ook wanneer sollicitanten elektronisch hun CV invullen bij een sollicitatie, zowel voor interne als externe kandidaten. Dit maakt een monitoring mogelijk van het aantal

16. Volgens de Commissie dient in de schermen van het selfservice gedeelte van Vlimpers afdoende en duidelijke informatie te worden verschaft (zie supra onder punt 13) vooraleer de formulieren worden ingevuld. Een duidelijke privacyclausule dient te worden aangebracht bovenaan het scherm of voorafgaand aan de in te vullen formulieren, met opgave van welke informatie nu facultatief (voor de persoonsgegevens in de zin van de artikelen 6 en 7) dan wel verplicht is (voor de andere persoonsgegevens).

17. Ook het voorbehoud dat de toestemming te allen tijde door de betrokkene moet kunnen worden ingetrokken moet worden gerespecteerd. Uit de adviesaanvraag blijkt dat aan deze voorwaarde is voldaan. Immers, het personeelslid heeft toegang tot de eigen gegevens omtrent afkomst en arbeidshandicap die hij heeft (laten) invoeren in het systeem. Onder toegang wordt bedoeld, zowel het raadplegen van de gegevens als de invoer/aanpassing ervan. Wanneer een personeelslid op een later tijdstip op de vraag naar afkomst en/of arbeidshandicap wenst in te gaan of zijn/haar antwoord op die vragen later wil herzien, kan het personeelslid dit zelfstandig in het selfservice gedeelte van Vlimpers doen.

18. Dit laatste kan meteen ook gezien worden als een toepassingsvorm van de rechten die de betrokkene moet kunnen uitoefenen onder artikel 10 en 12 WVP (het recht van inzage en verbetering van de eigen gegevens).

19. Normaal is een schriftelijke toestemming, voor zover deze de enige rechtsgrondslag zou vormen om bedoelde gegevens te verwerken (hetgeen in deze overigens niet het geval is – zie supra onder punt 8), zelfs niet afdoende om daartoe over te gaan, aangezien de betrokkene zich bevindt in een afhankelijkheidsrelatie (de verantwoordelijke voor de verwerking is immers diens huidige of potentiële werkgever). Daartoe moet de verwerking er bijkomend op gericht zijn de betrokkene een voordeel te verstrekken (artikel 27 KB in uitvoering van de artikelen 6 en 7 § 2, a WVP).

20. In casu zou het vereiste voordeel in hoofde van de betrokkene allicht gezocht en gevonden kunnen worden in de taken en opdrachten die de Vlaamse overheid als werkgever nastreeft ten behoeve van de betrokkene, met name bepaalde minderheidsgroepen een bevoorrechte positie toe te kennen teneinde feitelijke ongelijkheden op de werkvloer op te heffen of te verminderen.

21. Desondanks roept het scherm van het selfservice gedeelte in Vlimpers bij nader toezien toch een fundamentele bedenking op. Daaruit blijkt weliswaar dat het veld 'afkomst' van een personeelslid facultatief is, doch het veld 'nationaliteit' van een personeelslid verplicht (op het betrokken scherm zou het niet-verplichte karakter van de mededeling van de nationaliteit van de ouders en grootouders overigens best nog eens uitdrukkelijk herhaald worden bij de onderscheiden velden)⁶.

kandidaten uit de kansengroepen en hun slaagkansen tot en met de aanwerving. Ook maakt dit het mogelijk zonodig redelijke aanpassingen te voorzien in de wervingscontext zoals voorzien in artikel 5 § 4 van het decreet en de toepassing van het personeelsstatuut m.b.t. voorrang bij gelijkwaardige kandidaten.

⁶ Het is overigens niet zo, zoals de adviesaanvrager stelt, dat de gegevens omtrent nationaliteit van de ouders en grootouders die bij het personeelslid worden bekomen op zich anonieme gegevens zijn waardoor toestemming van de ouders en grootouders zelf niet nodig is. Het is waar dat de verwerking van die gegevens niet de toestemming behoeft van de (groot)ouders, maar niet om de reden die de adviesaanvrager aangeeft. De reden hiervoor is dat dergelijke gegevens, die betrekking hebben op een persoon, maar louter worden geregistreerd in het kader van de registratie van een ander persoon, kunnen worden beschouwd als gegevens die toebehoren aan deze laatste (zie in die zin het advies van de Commissie van 6 augustus 1993 betreffende de kennisgeving van eerste registratie in de zin van artikel 9 van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens).

22. Aangezien het veld nationaliteit verplicht is, wordt de betrokkene, in de mate dat hij een niet-EU-nationaliteit heeft, als een persoon van allochtone afkomst beschouwd ingevolge artikel 2 § 1, 3° van het besluit⁷ en dus als een persoon die deel uitmaakt van de kansengroep ingevolge artikel 3 van het besluit⁸, terwijl hij zich niet vrijwillig heeft laten registreren als behorend tot de kansengroep, zoals artikel 4 van het besluit gebiedt⁹. Dit wil nochtans niet zeggen dat de betrokkene in die hoedanigheid, dus als behorend tot de kansengroep, ook wil geobserveerd worden in Vlimpers.

23. In die omstandigheden is de Commissie dan ook van oordeel dat de adviesaanvrager er over dient te waken de nationaliteit van de betrokkene (een verplicht operationeel gegeven in Vlimpers voor loutere doeleinden van personeelsidentificatie) enkel te zullen gebruiken voor monitoringdoeleinden als bedoeld in dit project indien voldoende duidelijkheid bestaat over de (impliciete) toestemming terzake van de betrokkene.

De adviesaanvrager zal er zich voor hoeden personeelsleden die op basis van de eigen nationaliteit of die van de (groot)ouder(s) tot de kansengroep behoren, doch zich niet als dusdanig en vrijwillig hebben laten registreren voor monitoringdoeleinden als bedoeld in dit project, onder druk te zetten dit alsnog te doen.

De velden betreffende de nationaliteit van de ouders en grootouders van een personeelslid blijken volgens het ingediende dossier niet verplicht te moeten worden ingevuld. Zie echter supra onder punt 7.

24. Er anders over oordelen zou betekenen dat in hoofde van personeelsleden met een niet-EU-nationaliteit er geen sprake is van een vrijwillige registratie als behorend tot de kansengroep, hoewel artikel 4 van het besluit zulks voorschrijft.

25. Er kan dan ook worden besloten dat, wat de toelaatbaarheid van de bedoelde verwerkingen betreft, en onder voorbehoud van hetgeen voorafging (inzonderheid punten 14 tot en met 16 en punten 21 tot en met 24), zij voldoende steun vinden in de zin van de §§ 2 van de artikelen 6 en 7 WVP.

III. TRANSPARANTIE (artikel 9 WVP)

26. Onder voorbehoud van hetgeen voorafging over de toelaatbaarheid (inzonderheid punten 14 tot en met 16 en punten 21 tot en met 24), waar een eenduidige en bijkomende informatie elk misverstand in dat verband zal moeten wegwerken, kan ten aanzien van de vereisten van transparantie uit de adviesaanvraag worden afgeleid dat de nodige informatieplicht werd voldaan.

⁷ Persoon van allochtone afkomst : persoon met een nationaliteit van een land buiten de Europese Unie of persoon van wie minstens één ouder of twee grootouders een nationaliteit hebben van een land buiten de Europese Unie.

⁸ De kansengroepen, bedoeld in artikel 2, 1°, van het decreet, zijn voor de toepassing van dit besluit personen van een bepaald geslacht die in verhouding tot het andere geslacht ondervertegenwoordigd zijn in een specifiek arbeidssegment, personen van allochtone afkomst, personen met een arbeidshandicap, kortgeschoolden en ervaren werknemers.

⁹ Om de evenredige participatie en gelijke kansen binnen het personeelsbestand te realiseren, wordt gewerkt met streefcijfers. Die streefcijfers worden bepaald door de functioneel bevoegde minister voor zijn/haar beleidsdomein en vastgelegd in de aansturingsinstrumenten. Vervolgens worden ze door de Vlaamse Regering bekrachtigd. Elk beleidsdomein gebruikt een operationeel systeem dat vrijwillige registratie van de kansengroepen mogelijk maakt op basis van de definities, omschreven in artikel 2, § 1, 3° en 4°. Die registratie verloopt conform met de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens van kansengroepen.

Er worden meer bepaald inlichtingen verstrekt over:

-de verantwoordelijke voor de verwerking. De (aangestelde van de) verantwoordelijke voor de verwerking is de leidend ambtenaar (N-functie) van de entiteit waar het Gemeenschappelijk Vlimpers Dienstencentrum (GVDC) onder ressorteert. Tot de reorganisatie is dit het departement AZF.

-de finaliteit van de verwerking: de vraagstelling naar een eventuele arbeidshandicap en afkomst wordt in duidelijke bewoordingen opgesteld en gemotiveerd. Alle personeelsleden worden bevraagd, niet alleen zij die a priori tot een bepaalde kansengroep behoren. Ook bij het solliciteren bij de Vlaamse overheid, waarbij men elektronisch via het internet een CV invult, worden dezelfde vragen naar afkomst en/of arbeidshandicap opgenomen. Bij de vraagstelling wordt er telkens uitleg gegeven omtrent het waarom van de vraagstelling, de vrijheid van reactie hierop, wie toegang heeft tot de informatie en waar men met eventuele vragen terecht kan.

-contactpersonen die meer uitleg kunnen verstrekken over de finaliteit van de verwerking: op de personeelsdienst wordt een vertrouwenspersoon aangeduid die op vragen kan ingaan en desgewenst personen kan helpen met het invullen van de gegevens of op vraag van betrokkene dit in hun plaats te doen (zie omtrent dit laatste wel de bemerkingen onder punten 15 en 16).

-het al dan niet verplichte karakter van het antwoord (niet verplicht) en de eventuele gevolgen van niet-beantwoording (geen, want uitsluitend op voluntaristische basis). Zie omtrent dit laatste wel de bemerkingen onder punt 23.

-de ontvangers of de categorieën ontvangers van de gegevens: op de website van Vlimpers zal vermeld worden wie de beheerders zijn van de rollen (zie infra). Bij deze beheerders kan een overzicht opgevraagd worden wie toegang heeft tot welke gegevens. Enkel de hiervoor bevoegde diensten en de eigen leidinggevenden hebben toegang tot de bedoelde gegevens.

-het bestaan in hoofde van de betrokkenen van een recht van toegang tot en verbetering van de eigen persoonsgegevens in Vlimpers (via een inkeerrecht bij het geven (of het weigeren) van een eerdere toestemming tot de verwerking, waarbij de door de betrokkene veranderde gegevens niet worden bewaard in het systeem, zoals overigens vereist door artikel 4 § 1, 5° WVP).

-voor de personeelsleden die reeds in dienst zijn, zal bij de start van het systeem een algemene communicatie gebeuren vanuit het management : o.a. via de intranet-muurkrant, de personeelsbladen, een brief (mail) vanuit de N-functie, waarin het waarom en hoe worden toegelicht.

-het geheel van de monitoring, de bevoegdheden en afspraken hieromtrent (zullen) worden uiteengezet in een verordenende omzendbrief van de minister bevoegd voor bestuurszaken.

-overeenkomstig artikel 25, 4° KB wordt melding gemaakt van het decreet en het besluit op grond waarvan de verwerking van persoonsgegevens bedoeld in de artikelen 6 en/of 7 WVP is toegestaan.

-conform artikel 26 KB, en hoewel dit artikel slechts toepasselijk is in de mate dat de verwerking van persoonsgegevens bedoeld in de artikelen 6 en 7 WVP uitsluitend zou zijn toegestaan op grond van de schriftelijke toestemming van de betrokken personen (hetgeen niet het geval is), wordt aan de betrokkenen vooraf de redenen van die verwerking meegedeeld¹⁰, alsmede de lijst van de categorieën van personen die toegang hebben tot de persoonsgegevens.

¹⁰ Het antwoord op de vragen maakt het mogelijk de maatregelen inzake gelijke kansen op te volgen door eventuele ondervertegenwoordiging van bepaalde bevolkingsgroepen op te sporen. Ook kunnen de gegevens gebruikt worden om betrokkene te contacteren voor positieve acties en voor de uitvoering van ondersteunende maatregelen bij werving zoals voorzien in de wetgeving (bedoeld wordt het decreet en het besluit) en het personeelsstatuut.

27. Uit hetgeen supra voorafging blijkt dat wordt voldaan aan de informatieplicht zoals geregeld in artikel 9 WVP: de betrokkene wordt terdege ingelicht van de beoogde verwerking op het ogenblik dat hij er zal aan onderworpen worden en van zijn rechten en plichten ter zake.

IV. TOEGANG TOT DE GEGEVENS EN DE BEVEILIGING (artikelen 4 en 16 WVP)

28. De verantwoordelijke voor de verwerking is, overeenkomstig artikel 16 WVP, ertoe gehouden om alle veiligheidsmaatregelen te nemen die vereist zijn bij het verwerken van zulke gevoelige gegevens.

29. Er werd eenduidig omschreven wie gemachtigd is om deze gegevens te gebruiken en onder welke modaliteiten.

30. Daarvan wordt een technische implementatie voorzien via de betrokken softwaretool, waardoor de elektronische toegang tot de gegevens wordt afgeschermd voor onbevoegden binnen (en buiten) de eigen administratie.

31. In dit programma worden de toegangen tot gegevens geregeld via rollen. Op naam van elk individu maar ook verbonden aan functies kan bepaald worden wie tot welke gegevens toegang krijgt. De toegang tot gegevens wordt hierdoor streng beveiligd. Openstaande schermen die 20 minuten niet zijn gebruikt, worden automatisch afgesloten.

32. Het beheer hiervan gebeurt gedecentraliseerd door de departementen van het ministerie. Het Gemeenschappelijk Vlimpersdienstencentrum (GVDC) oefent hierop een kwaliteitscontrole uit en centraliseert het overzicht van de toegangsrechten. De N-functie van het agentschap overheidsperoneel, waartoe GVDC behoort, is de verantwoordelijke persoon. Het personeelslid dat een bepaalde rol heeft toegekend gekregen, mag de informatie die hierdoor toegankelijk wordt, enkel gebruiken binnen de bevoegdheden van de toegekende rol. Bij een wijziging van de functie brengt het personeelslid de beheerder van de rollen voor zijn entiteit op de hoogte.

33. Onverminderd het voorgaande dient de verantwoordelijke voor de verwerking afdoende waarborgen te kunnen bieden dat de hogervermelde persoonsgegevens die in Vlimpers worden verwerkt uitsluitend zullen worden aangewend voor de hogervermelde doeleinden die deel uitmaken van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid.

Toegang tot statistische gegevens

34. Het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap wil niet alleen het aantal personeelsleden uit de kansengroepen kennen maar dit ook kunnen koppelen aan andere parameters. Waar werken ze? In welke niveaus? Wat is de evolutie? Onderscheiden ze zich van de andere werknemers op het vlak van parameters die een personeelsbeleid in beeld brengen: deeltijds, voltijds, loopbaan-evolutie, ...?

Dit maakt het mogelijk globale streefcijfers te screenen op blinde vlekken en verfijningen aan te brengen. Bijv. een bepaald niveau blijft ondervertegenwoordigd.

Daarom opteert het ministerie om de vraag naar afkomst en arbeidshandicap op te nemen in het personeelssysteem Vlimpers.

De opdrachthouder Emancipatiezaken, de hrm-medewerker per entiteit (departementen en agentschappen), het agentschap overheidsperoneel, de emancipatieambtenaren per entiteit en de lijnmanagers elk voor hun entiteit, hebben hiervoor toegang tot de statistische gegevens in de betrokken rapporteringstool.

Selectie op wie is geregistreerd en mensen op naam contacteren voor positieve actie

35. Het lijnmanagement heeft de opdracht om te voorzien in positieve acties.

De lijnmanagers zijn: de N-functie van een entiteit, de N-1 van een entiteit en de operationeel leidinggevende van een dienst of cel.

Daartoe kunnen de personeelsdiensten die personeelsleden contacteren die tot een bepaalde kansengroep behoren en zich kenbaar maakten in het Vlimperssysteem. Alle diensten betrokken bij positieve acties kunnen aan de personeelsdiensten vragen de leden van de kansengroepen van een bepaald initiatief op de hoogte te brengen. Het is de personeelsdienst die mensen informeert. Namen worden niet doorgegeven aan de dienst die de positieve actie organiseert.

Met de personeelsdienst wordt hier bedoeld: een aantal mensen op de personeelsdienst die op naam aangeduid worden door de leidend ambtenaar (N-functie) van de entiteit.

Het kader welke positieve actie mogelijk is en onder welke voorwaarden wordt gevormd door het decreet en het besluit en de heersende rechtsregels mbt gelijke kansen, bijv. rechtspraak door het Europees hof van justitie, de Raad van State,

Een individueel dossier raadplegen voor positieve actie, redelijke aanpassingen, een aantal maatregelen mbt werving

36. Voor het realiseren van redelijke aanpassingen, zonodig voorrang bij wervingen bij gelijkwaardigheid of het invullen van het aantal voorbehouden betrekkingen voor mensen met een zware arbeidshandicap, moet bij de verantwoordelijken voor de werving bekend zijn wie tot de kansengroep behoort. De verantwoordelijke is telkens de betrokken lijnmanager, de personeelsdienst van de entiteit en de dossierbehandelaar bij de selector.¹¹ De dienst Emancipatiezaken kan in het kader van haar opdracht voorzien in arbeidspostaanpassingen.

De vraagstelling gebeurt dus niet alleen bij de personeelsleden (zie supra) maar ook wanneer sollicitanten elektronisch hun CV invullen bij een sollicitatie, zowel voor interne als externe kandidaten.

Dit maakt een monitoring mogelijk van het aantal kandidaten uit de kansengroepen en hun slaagkansen tot en met de aanwerving. Ook maakt dit het mogelijk zonodig redelijke aanpassingen te voorzien in de wervingscontext zoals voorzien in artikel 5 § 4 van het decreet en toepassing van het personeelsstatuut m.b.t. voorrang bij gelijkwaardige kandidaten.

37. De schematische voorstelling van de in de adviesaanvraag breed uitgeschreven rechten van toegang en verwerkingsmogelijkheden van de verschillende gebruikers, inclusief de betrokkenen zelf¹², ziet er als volgt uit:

Toegangsrechten tot afkomst en arbeidshandicap in Vlimpers				
	rollen			
Aard toegang x : wel toegang / : geen toegang	1. invoer gegevens	2. statistische data via de betrokken rapporteringstool	3. selecteren en op naam kunnen contacteren voor positieve actie	4. individueel dossier raadplegen voor redelijke aanpassingen, voorrang bij gelijkwaardigheid en voorbehouden betrekkingen
Wie				
Individueel personeelslid	x	/	/	x
Lijnmanagement	/	X	/	x

¹¹ De selector is Selor voor statutaire wervingen en Jobpunt voor contractuele wervingen.

¹² Zie infra. 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, waarbij de historiek van de wijzigingen niet wordt bijgehouden.

Aangeduide mensen op de personeelsdienst	x	X	X	x
Emancipatieambtenaar van een entiteit	/	X	/	/
Hrm van een entiteit	/	X	/	X
Aangeduide mensen in het agentschap overheidsperoneel	/	X	/	/
Emancipatiezaken	/	X	/	x
Wervingsverantwoordelijken	/	/	/	x

Commentaar

38. De bijzondere en strikte regeling inzake het verwerken van gevoelige en/of persoonsgegevens betreffende de gezondheid, is ingegeven door het feit dat deze gegevens dermate verband houden met de persoonlijke levenssfeer van de betrokkene, dat de registratie ervan een gewettigde vrees voor discriminatie kunnen doen ontstaan.

39. Het zou dan ook uitermate ironisch zijn dat een verwerking die precies strekt tot het tegendeel, door een onaangepast veiligheidsbeleid zou vervreemden van de doelstelling die ze wettig maakt.

40. Uit de adviesaanvraag blijkt evenwel dat een doorgedreven beveiligingssysteem werd voorzien.

41. Zo wordt het proportionaliteitsprincipe ten aanzien van de diverse gebruikers van Vlimpers niet veronachtzaamd. De toegang tot de gegevens vanwege de verschillende gebruikers wordt aangepast aan hun taak en doet geen verdere inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de personeelsleden dan strikt noodzakelijk is om de doelstellingen te bereiken. Er wordt terecht voorzien dat voor beleidsdoeleinden enkel statistische gegevens vereist zijn en dat de toegang tot de volledige persoonsgegevens in een individueel dossier beperkt blijft tot hetgeen welbepaalde personen nodig hebben voor de uitoefening van hun taken of tot hetgeen noodzakelijk is voor de behoeften van de dienst. Een gradueel striktere toegangsregeling houdt daardoor gelijke tred met de toename van de risico's voor de betrokkene.

42. Er is sprake van het authenticeren van de toegangsgerechtigden, de toegang en de verwerkingsmogelijkheden van de verschillende gebruikers werden gedimensioneerd en beperkt tot wat kan doorgaan als hun rechtmatige behoefte op informatie. Het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap zal zich er in het bijzonder van verzekeren dat het personeelslid die gegevens invoert, wijzigt of afvoert wel degelijk de bevoegde persoon is voor dergelijke operaties.

43. De verschillende gebruikers worden geïnformeerd over de voorschriften inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer die bij het verwerken van persoonsgegevens gelden. Alle personeelsleden die als ambtenaar of contractuele werknemer of in functie van hun taken toegang hebben tot Vlimpers of gegevens hieruit, zijn gebonden door de omzendbrief.

44. Misschien zou het nuttig zijn het gehele project als overkoepelende veiligheidsmaatregel in de zin van artikel 16 WVP onder het toezicht te plaatsen van een consulent die op een onafhankelijke wijze is belast met het verzekeren van de veiligheid van de gegevens en op algemene wijze met de toepassing van de WVP en haar uitvoeringenbesluiten in de zin van artikel 17bis WVP. Deze zou in het bijzonder moeten waken over enerzijds de strikte eerbiediging van de finaliteiten waarvoor de gegevens worden verwerkt en anderzijds over het opzetten van adequate en versterkte veiligheidsmaatregelen, gelet op de gevoelige aard van de verwerkte gegevens. Bovendien moeten de bijkomende veiligheidsmaatregelen in de zin van hoofdstuk III KB worden nageleefd (zie hierna). Ten slotte kan het document 'Referentiemaatregelen inzake beveiliging, toepasbaar op elke verwerking van persoonsgegevens' uitgebracht door de Commissie, als

inspiratiebron dienen om het uitgewerkte veiligheidsbeleid zonodig te verfijnen of te vervolledigen¹³.

V. HOOFDSTUK III KB

45. Aangezien het een gebeurlijke verwerking betreft van gevoelige en/of gezondheidsgegevens moet de verantwoordelijke voor de verwerking rekening houden met de bijkomende voorwaarden van hoofdstuk III van het KB:

-de categorieën van personen die de persoonsgegevens kunnen raadplegen aanwijzen, waarbij hun hoedanigheid ten opzichte van de verwerking van de betrokken gegevens nauwkeurig moet worden omschreven, wat blijktens de adviesaanvraag is gebeurd.

-in de kennisgeving die krachtens artikel 9 van de WVP aan de betrokken persoon moet worden gedaan of in de aangifte bedoeld in artikel 17 § 1 van de WVP melding maken van de wettelijke basissen op grond waarvan de verwerking van persoonsgegevens bedoeld in de artikelen 6 en/of 7 WVP is toegestaan, wat blijktens de adviesaanvraag is gebeurd.

-de lijst van de aldus aangewezen categorieën personen moet ter beschikking worden gehouden van de Commissie.

-de aangewezen personen moeten door een wettelijke of statutaire verplichting, of door een evenwaardige contractuele bepaling ertoe gehouden zijn het vertrouwelijk karakter van de betrokken gegevens in acht te nemen.

VI. AANGIFTE (artikel 17 WVP)

46. Het Vlimperssysteem werd in 2004 aangegeven bij de Commissie, inclusief de gegevensverzameling omtrent afkomst en arbeidshandicap.

VII. TOETSING OP BETROUWBAARHEID

47. Om op basis van het hierboven vermeld systeem een goede monitoring te kunnen doen wenst de adviesaanvrager de betrouwbaarheid van het systeem te kennen: hoeveel van de personeelsleden die tot de kansengroepen behoren, nemen hun gegevens daadwerkelijk op in het systeem? Een indicatie hiervan kan men volgens de adviesaanvrager krijgen door de gegevens die werden verkregen uit het systeem anoniem te gaan vergelijken met interne en/of externe gegevensbronnen.

Interne gegevensbronnen:

Reeds aanwezige gegevens vanuit het oude personeelssysteem mbt handicap. Het gaat hier over mensen die zijn ingeschreven bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) of het vroegere Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van personen met een handicap. Het VAPH-nummer wordt bewaard in het kader van een aanvraag in het verleden mbt arbeidspostaanpassingen en/of tewerkstelling als gehandicapte in het kader van 2% voorbehouden betrekkingen op niveau D zoals voorzien in het personeelsstatuut.

Bevraging bij het lijnmanagement, de onthaalfunctie op de personeelsdienst, de hrm-functie of het verkregen aantal voor hun entiteit klopt met hun subjectieve waarneming. Het gaat hier enkel over subjectieve appreciatie van een cijfer en niet over het verzamelen en verwerken van persoonsgegevens.

¹³ Het bedoelde document werd als bijlage bij het onderhavige advies gevoegd.

Externe bronnen:

Het VAPH kan een telling maken op basis van het rijksregisternummer hoeveel van de personeelsleden van het ministerie ingedeeld per entiteit, per niveau en geslacht, bij hen erkend zijn als personen met een handicap.

Aan de Commissie zal op het gepaste tijdstip een machtiging voor gebruik van het rijksregisternummer voor dit doel gevraagd worden.

De VDAB heeft een naamherkenningssysteem voor namen uit de Maghrebregio en Turkije. Ingedeeld naar entiteit, niveau en geslacht kan de VDAB op basis van een namenlijst van het personeel tellen hoeveel personeelsleden van de Vlaamse overheid afkomstig zijn uit deze regio's.

De gegevensvergelijking bij het VAPH dient via uitwisseling van het rijksregisternummer te gebeuren. De doorlichting via het naamherkenningssysteem van de VDAB vraagt het laten lopen van het programma op de namenlijst uit Vlimpers.

Uit het resultaat van deze vergelijking zouden conclusies m.b.t. betrouwbaarheid en eventueel een correctiefactor worden geformuleerd.

Commentaar

48. De Commissie heeft geen principiële bezwaren tegen voormelde verwerking van persoonsgegevens uit het oude personeelssysteem van de Vlaamse overheid noch tegen voormelde verwerking van persoonsgegevens door het VAPH en de VDAB, voor zover deze afzonderlijk gerealiseerd worden door de betrokken verantwoordelijken voor de verwerking en enkel resulteren in gegevens die niet kunnen worden herleid tot een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. De koppeling, op individueel niveau, tussen enerzijds persoonsgegevens uit de betrokken databanken (het oud personeelssysteem van de Vlaamse overheid en de databanken van het VAPH en de VDAB) en anderzijds persoonsgegevens uit Vlimpers (bijvoorbeeld om na te gaan welke personen hun allochtone afkomst of arbeidshandicap niet hebben gemeld) lijkt echter niet in overeenstemming met het evenredigheidsbeginsel.

De adviesaanvrager dient er bijgevolg over te waken dat de toetsing op betrouwbaarheid louter gerealiseerd wordt aan de hand van anonieme gegevens.

49. Enkel de bevraging waarover de adviesaanvrager spreekt (bevraging bij HR of het verkregen aantal voor hun entiteit klopt met hun subjectieve waarneming) maakt geen verwerking van persoonsgegevens uit.

OM DEZE REDENEN,

Brengt de Commissie een gunstig advies uit over het project 'monitoring kansengroepen', mits rekening wordt gehouden met de voorgaande opmerkingen, inzonderheid punten 14 tot en met 16 en punten 21 tot en met 24. Dit impliceert onder meer met betrekking tot de persoonsgegevens in de zin van de artikelen 6 en/of 7 WVP, de mogelijkheid om op volledig voluntaristische basis toe te stemmen met de monitoring via Vlimpers zelf. Deze toestemming dient gebaseerd te zijn op duidelijke en voorafgaande informatie in de zin van de artikelen 1 § 8 en 9 WVP.

De koppeling, op individueel niveau, tussen enerzijds persoonsgegevens uit het oud personeelssysteem van de Vlaamse overheid en de databanken van het VAPH en de VDAB en anderzijds persoonsgegevens uit Vlimpers lijkt niet in overeenstemming met het evenredigheidsbeginsel. De adviesaanvrager dient er over te waken dat de toetsing op betrouwbaarheid van het systeem uitsluitend gerealiseerd wordt aan de hand van anonieme gegevens.

De verantwoordelijke voor de verwerking dient bovendien afdoende waarborgen te kunnen bieden dat de betrokken persoonsgegevens die in Vlimpers worden verwerkt uitsluitend zullen worden aangewend voor de hogervermelde doeleinden die deel uitmaken van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid.

De administrateur,

De voorzitter,

(get.) Jo BARET

(get.) Michel PARISSE