

Privacyregeling BAR-organisatie

Het Algemeen bestuur van de Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie besluit:

- gelet op artikel 30 Wet gemeenschappelijke regelingen jo. Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie;
- gelet op de Wet bescherming persoonsgegevens;
- gelet op overeenstemming met de medezeggenschap;

tot het vaststellen van de navolgende regeling en deze op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van de Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie

PRIVACYREGELING BAR-ORGANISATIE

Artikel 1 Begripsbepaling

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

werkgever

Het dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie.

medewerker

De ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR.

vertrouwelijke informatie:

Met vertrouwelijke gegevens, zoals genoemd in de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp), wordt vertrouwelijk omgegaan. Zowel medewerkers onderling als de inwoners en andere personen of instanties waarmee de BAR-organisatie contacten onderhoudt, moeten daar op kunnen vertrouwen. Een medewerker gaat daarom zorgvuldig en correct om met informatie waarover hij uit hoofde van zijn ambt beschikt.

Artikel 2 Vertrouwelijke informatie

Lid 1

Er gelden privacyregels op het moment dat de medewerker met vertrouwelijke informatie van klanten te maken krijgt of als de naam van de werkgever in het geding is.

Lid 2

De privacy dient in acht te worden genomen bij:

- Het registreren (en verzamelen) van gegevens: alleen de gegevens die nodig zijn voor de uitoefening van het werk worden verzameld;
- Het opvragen en/of gebruiken van gegevens: alleen de gegevens die nodig zijn voor de uitoefening van het werk worden opgevraagd en/of gebruikt;
- Het verspreiden of ter beschikking stellen van gegevens: alleen als de opvrager of ontvanger gerechtigd is om deze gegevens op te vragen worden gegevens ter beschikking gesteld;
- Het opvragen en/of doorgeven van persoonsgegevens: alleen met instemming van de klant zelf worden persoonsgegevens verstrekt, tenzij in de wet anders is beschreven.

Artikel 3 Omgaan met vertrouwelijke informatie

Lid 1

Een medewerker houdt geen informatie achter, tenzij deze geheim of vertrouwelijk is en het niet geven van informatie mogelijk is op grond van artikel 10 van de Wet openbaarheid van bestuur.

Lid 2

Een medewerker maakt geen misbruik van tijdens de uitoefening van het ambt verkregen informatie ten gunste van zichzelf of van zijn of haar persoonlijke betrekkingen.

Artikel 4 Persoonsgegevens van eigen medewerkers

Lid 1

Persoonsdossiers en de gegevens in een personeelsinformatiesysteem kunnen worden ingezien door de medewerker zelf, als het gaat om de eigen gegevens.

Lid 2

De gegevens zoals bedoeld in lid 2 kunnen eveneens worden ingezien door:

- a. de leidinggevende van de medewerker;
- b. door andere leidinggevendenden (bijvoorbeeld de plaatsvervangend leidinggevende), indien daar een gerechtvaardigd belang mee gediend wordt (bijvoorbeeld als het inzien van gegevens niet uitgesteld kan worden);
- c. door medewerkers van de afdeling HRM.

Lid 3

In alle andere gevallen is inzage niet toegestaan, tenzij de medewerker hier zelf toestemming voor geeft.

Artikel 5 Beheer van vertrouwelijke personeelsinformatie

Lid 1

De beheerders van personeelsinformatiesystemen zijn zich er van bewust dat er ook vertrouwelijke informatie is opgenomen en dit ook als zodanig wordt behandeld.

Lid 2

Vertrouwelijke informatie wordt zodanig beheerd, dat onbevoegden er geen kennis van kunnen nemen.

Lid 3

Het personeelsinformatiesysteem is zodanig ingericht dat bij raadpleging de privacy van andere medewerkers niet wordt aangetast.

Lid 4

De personeelsinformatie mag slechts functioneel worden geraadpleegd en verwerkt.

Artikel 6 Verstrekking gegevens

Lid 1

Vertrouwelijke informatie wordt alleen verstrekt aan personen of instanties voor zover die gegevens de aanvrager zelf betreft of noodzakelijk zijn voor de taakuitoefening van deze instanties.

Lid 2

Het verspreiden van handmatige informatie dient zodanig plaats te vinden dat de gegevens tijdens het transport niet voor derden inzichtelijk zijn.

Lid 3

Voor digitale personeelsinformatie geldt dat verspreiding slechts mogelijk is als er expliciete afspraken zijn gemaakt met de ontvanger. Voorwaarde hierbij is dat de verspreiding plaatsvindt naar een persoonlijk (zakelijk) e-mailadres.

Artikel 7 Bewaring en verwijdering

Vertrouwelijke gegevens worden verwijderd indien de informatie niet meer noodzakelijk is voor het met de verwerking gediende doel. Hierbij wordt rekening gehouden met wettelijke bewaartermijnen.

Artikel 8 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 9 Citeertitel en inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als de "BAR Privacyregeling" en treedt in werking met ingang van 1 januari 2014.

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur van de BAR-organisatie op 24 december 2013 en bekrachtigd op 21 januari 2014.