

Data controller:

Robert Cater
EESW, Waterton Centre
Waterton Industrial Estate
Bridgend
CF31 3WT



As part of any recruitment process, the organisation collects and processes personal data relating to job applicants. The organisation is committed to being transparent about how it collects and uses that data and to meeting its data protection obligations.

What information does the organisation collect?

The organisation collects a range of information about you. This includes:

- your name, address and contact details, including email address and telephone number;
- details of your qualifications, skills, experience and employment history;
- information about your current level of remuneration;
- whether or not you have a disability for which the organisation needs to make reasonable adjustments during the recruitment process;
- information about your entitlement to work in the UK; and
- equal opportunities monitoring information, including information about your ethnic origin, sexual orientation, health and religion or belief.

The organisation collects this information in a variety of ways. For example, data might be contained in application forms, CVs or resumes, obtained from your passport or other identity documents, or collected through interviews or other forms of assessment.

If your application is successful, the organisation will also collect personal data about you from third parties, such as references supplied by former employers and information from criminal records checks. The organisation will seek information from third parties only once a job offer to you has been made and will inform you that it is doing so.

Data will be stored in a range of different places, including on your application record, in HR management systems and on other IT systems (including email).

Why does the organisation process personal data?

The organisation needs to process data to take steps at your request prior to entering into a contract with you. It also needs to process your data to enter into a contract with you.

In some cases, the organisation needs to process data to ensure that it is complying with its legal obligations. For example, it is required to check a successful applicant's eligibility to work in the UK before employment starts.

The organisation has a legitimate interest in processing personal data during the recruitment process and for keeping records of the process. Processing data from job applicants allows the organisation to manage the recruitment process, assess and confirm a candidate's suitability for employment and decide to whom to offer a job. The organisation may also need to process data from job applicants to respond to and defend against legal claims.

Where the organisation relies on legitimate interests as a reason for processing data, it has considered whether or not those interests are overridden by the rights and freedoms of employees or workers and has concluded that they are not.

The organisation processes health information if it needs to make reasonable adjustments to the recruitment process for candidates who have a disability. This is to carry out its obligations and exercise specific rights in relation to employment.

Where the organisation processes other special categories of data, such as information about ethnic origin, sexual orientation, health or religion or belief, this is for equal opportunities monitoring purposes.

For some roles, the organisation is obliged to seek information about criminal convictions and offences. Where the organisation seeks this information, it does so because it is necessary for it to carry out its obligations and exercise specific rights in relation to employment.

The organisation will not use your data for any purpose other than the recruitment exercise for which you have applied.

If your application is unsuccessful, the organisation will keep your personal data on file in case there are future employment opportunities for which you may be suited. Your information will be kept on file in line with our document retention policy.

Who has access to data?

Your information will be shared internally for the purposes of the recruitment exercise. This includes members of the HR and recruitment team, interviewers involved in the recruitment process, managers in the business area with a vacancy and IT staff if access to the data is necessary for the performance of their roles.

The organisation will not share your data with third parties, unless your application for employment is successful and it makes you an offer of employment. The organisation will then share your data with former employers to obtain references for you and the Disclosure and Barring Service to obtain necessary criminal records checks. We may also share your information with external employment law and HR advisers to produce a contract of employment or to take advice on issues, for example the scope of reasonable adjustment. The organisation is also required to share your information with the external bodies who are responsible for funding the position which you are offered.

The organisation will not transfer your data outside the European Economic Area.

How does the organisation protect data?

The organisation takes the security of your data seriously. It has internal policies and controls in place to ensure that your data is not lost, accidentally destroyed, misused or disclosed, and is not accessed except by our employees in the proper performance of their duties. Physical information is kept secure at all times, with only the appropriate staff having access to the information when required. Electronic information is also stored on password-protected devices and is only accessed by the appropriate staff when necessary.

For how long does the organisation keep data?

If your application for employment is unsuccessful, the organisation will hold your data on file for one year after the end of the relevant recruitment process. If you agree to allow the organisation to keep your personal data on file, the organisations will hold your data on file for a further five years for consideration for future employment opportunities. At the end of that period or once consent is withdrawn, your data is deleted or destroyed.

If your application for employment is successful, personal data gathered during the recruitment process will be transferred to your personnel file and retained during your employment. The periods for which your data will be held will be provided to you in a new privacy notice.

Your rights

As a data subject, you have a number of rights. You can:

- access and obtain a copy of your data on request;
- require the organisation to change incorrect or incomplete data;
- require the organisation to delete or stop processing your data, for example where the data is no longer necessary for the purposes of processing;
- object to the processing of your data where the organisation is relying on its legitimate interests as the legal ground for processing; and
- ask the organisation to stop processing data for a period if data is inaccurate or there is a dispute about whether or not your interests override the organisation's legitimate grounds for processing data.

[If you would like to exercise any of these rights, please contact Robert Cater, Senior Responsible Officer (admin@eesw.org.uk).

If you believe that the organisation has not complied with your data protection rights, you can complain to the Information Commissioner.

What if you do not provide personal data?

You are under no statutory or contractual obligation to provide data to the organisation during the recruitment process. However, if you do not provide the information, the organisation may not be able to process your application properly or at all.

Rheolydd data:

Robert Cater
EESW, Canolfan Waterton
Stad Ddiwydiannol Waterton
Pen-y-bont ar Ogwr
CF31 3WT

Fel rhan o unrhyw broses recriwtio, mae'r sefydliad yn casglu ac yn prosesu data personol sy'n ymwneud ag ymgeiswyr am swyddi. Mae'r sefydliad wedi ymrwymo i fod yn dryloyw ynghylch sut mae'n casglu ac yn defnyddio'r data hwnnw ac i fodloni ei rwymedigaethau diogelu data.

Pa wybodaeth mae'r sefydliad yn ei chasglu?

Mae'r sefydliad yn casglu gwybodaeth amrywiol amdanoch chi. Mae hyn yn cynnwys:

- eich enw, eich cyfeiriad a'ch manylion cyswllt, gan gynnwys cyfeiriad e-bost a rhif ffôn;
- manylion eich cymwysterau, eich sgiliau, eich profiad a'ch hanes cyflogaeth;
- gwybodaeth am eich tâl presennol;
- a oes gennych anabledd y mae angen i'r sefydliad wneud addasiadau rhesymol ar ei gyfer yn ystod y broses recriwtio;
- gwybodaeth am eich hawl i weithio yn y DU;
- gwybodaeth monitro cyfle cyfartal, gan gynnwys gwybodaeth am eich tarddiad ethnig, cyfeiriadedd rhywiol, iechyd a chrefydd neu gred.

Mae'r sefydliad yn casglu'r wybodaeth hon mewn sawl ffordd. Er enghraifft, gall data fod wedi'i gynnwys mewn ffurflenni cais, CVs neu wybodaeth am eich cefndir a'ch sgiliau, gall ddod o'ch pasbort neu ddogfennau hunaniaeth eraill, neu gall gael ei gasglu trwy gyfweiliadau neu fathau eraill o asesiadau.

Os yw'ch cais yn llwyddiannus, bydd y sefydliad yn casglu data personol amdanoch chi gan drydydd parti hefyd, megis geirdaon gan gyn-gyflogwyr a gwybodaeth o archwiliadau cofnodion troseddol. Dim ond ar ôl i chi gael cynnig swydd y bydd y sefydliad yn gofyn am wybodaeth gan drydydd parti a bydd yn dweud wrthy'ch ei fod yn gwneud hynny.

Bydd data'n cael ei storio mewn sawl lle gwahanol, gan gynnwys ar gofnod eich cais, mewn systemau rheoli AD ac ar systemau TG eraill (gan gynnwys e-bost).

Pam mae'r sefydliad yn prosesu data personol?

Mae angen i'r sefydliad brosesu data i gymryd camau ar eich cais chi cyn ymrwymo i gontract gyda chi. Mae angen iddo brosesu eich data i ymrwymo i gontract gyda chi hefyd.

Mewn rhai achosion, mae angen i'r sefydliad brosesu data i sicrhau ei fod yn cydymffurfio â'i rwymedigaethau cyfreithiol. Er enghraifft, mae'n ofynnol gwirio cymhwysedd ymgeisydd llwyddiannus i weithio yn y DU cyn dechrau cyflogaeth.

Mae gan y sefydliad fuddiant dilys mewn prosesu data personol yn ystod y broses recriwtio ac am gadw cofnod o'r broses. Mae prosesu data ymgeiswyr am swyddi'n galluogi'r sefydliad i reoli'r broses recriwtio, asesu a chadarnhau addasrwydd ymgeisydd ar gyfer cyflogaeth a phenderfynu i bwy i gynnig swydd. Efallai hefyd y bydd angen i'r sefydliad brosesu data gan ymgeiswyr am swyddi er mwyn ymateb iddynt ac er mwyn amddiffyn rhag hawliadau cyfreithiol.

Pan fo'r sefydliad yn dibynnu ar fuddiant dilys fel rheswm dros brosesu data, mae wedi ystyried a yw hawliau a rhyddid cyflogaeth neu weithwyr yn cael blaenoriaeth dros y buddiant hwnnw ac wedi dod i'r casgliad nad ydynt.

Mae'r sefydliad yn prosesu gwybodaeth am iechyd os oes angen iddo wneud addasiadau rhesymol i'r broses recriwtio ar gyfer ymgeiswyr sydd ag anabledd. Mae hyn er mwyn cyflawni ei rwymedigaethau ac arfer hawliau penodol mewn perthynas â chyflogaeth.

Lle mae'r sefydliad yn prosesu categorïau arbennig eraill o ddata, megis gwybodaeth am darddiad ethnig, cyfeiriadedd rhywiol, iechyd neu grefydd neu gred, mae hyn at ddibenion monitro cyfle cyfartal.

Ar gyfer rhai rolau, mae'n ofynnol i'r sefydliad gael gwybodaeth am euogfarnau troseddol a throsteddau. Pan fydd y sefydliad yn gofyn am y wybodaeth hon, mae'n gwneud hynny oherwydd ei bod yn angenrheidiol er mwyn iddo gyflawni ei rwymedigaethau ac arfer hawliau penodol mewn perthynas â chyflogaeth.

Ni fydd y sefydliad yn defnyddio'ch data at unrhyw ddiben heblaw'r ymarfer recriwtio yr ydych wedi gwneud cais amdano.

Os yw'ch cais yn aflwyddiannus, bydd y sefydliad yn cadw eich data personol ar ffeil rhag ofn y bydd cyfleoedd cyflogaeth yn y dyfodol y gallech fod yn addas ar eu cyfer. Bydd eich gwybodaeth yn cael ei chadw ar ffeil yn unol â'n polisi cadw dogfennau.

Pwy sy'n cael gweld data?

Bydd eich gwybodaeth yn cael ei rhannu'n fewnol at ddibenion yr ymarfer recriwtio. Mae hyn yn cynnwys aelodau o'r tîm adnoddau dynol a'r tîm recriwtio, y cyfwelwyr sy'n ymwneud â'r broses recriwtio, rheolwyr yn y maes busnes lle mae'r swydd wag a staff TG os oes angen iddynt ddefnyddio'r data er mwyn cyflawni eu swyddi.

Ni fydd y sefydliad yn rhannu eich data gydag unrhyw drydydd parti, oni bai bod eich cais am gyflogaeth yn llwyddiannus ac yn cynnig swydd i chi. Yna bydd y sefydliad yn rhannu eich data gyda chyn-gyflogwyr i gael geirdaon amdano chi a'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd i gael gwiriadau angenrheidiol o'ch cofnodion troseddol angenrheidiol. Efallai y byddwn yn rhannu eich gwybodaeth â chynghorwyr cyfraith cyflogaeth ac adnoddau dynol allanol hefyd er mwyn llunio contract cyflogaeth neu i gael cyngor ar faterion, er enghraifft cwrdd addasiad rhesymol. Mae'n ofynnol i'r sefydliad rannu'ch gwybodaeth gyda'r cyrff allanol sy'n gyfrifol am ariannu'r swydd a gynnigir i chi hefyd.

Ni fydd y sefydliad yn trosglwyddo'ch data y tu allan i'r Ardal Economaidd Ewropeaidd.

Sut mae'r sefydliad yn diogelu data?

Mae diogelwch eich data'n bwysig iawn i'r sefydliad. Mae ganddo bolisiau a rheolaethau mewnol ar waith i sicrhau nad yw eich data'n cael ei gollu, ei ddinistrio'n ddamweiniol, ei gamddefnyddio na'i ddatgelu, ac nad yw'n cael ei weld gan neb heblaw ein gweithwyr er mwyn cyflawni eu dyletswyddau'n iawn. Cedwir gwybodaeth ffisegol yn ddiogel bob amser, gyda mynediad yn cael ei gyfyngu i staff priodol pan fo angen. Mae gwybodaeth electronig yn cael ei storio ar ddyfeisiau sy'n cael eu diogelu gan gyfrinair hefyd a dim ond staff priodol sy'n cael ei defnyddio pan fo angen.

Am ba hyd mae'r sefydliad yn cadw data?

Os yw'ch cais am gyflogaeth yn aflwyddiannus, bydd y sefydliad yn cadw eich data ar ffeil am flwyddyn ar ôl diwedd y broses recriwtio berthnasol. Os ydych chi'n cytuno i ganiatáu i'r sefydliad gadw'ch data personol ar ffeil, bydd y sefydliad yn cadw'ch data ar ffeil am bum mlynedd arall i'w ystyried ar gyfer cyfleoedd cyflogaeth yn y dyfodol. Ar ddiwedd y cyfnod hwnnw neu unwaith y caiff caniatâd ei dynnu'n ôl, caiff eich data ei ddileu neu ei ddinistrio.

Os yw'ch cais am gyflogaeth yn llwyddiannus, caiff data personol a gesglir yn ystod y broses recriwtio ei drosglwyddo i'ch ffeil personél a'i gadw yn ystod eich cyflogaeth. Cewch wybod am hyd y cyfnodau y cedwir eich data mewn hysbysiad preifatrwydd newydd.

Eich hawliau

Fel gwrthrych data, mae gennych nifer o hawliau. Gallwch:

- weld a chael copi o'ch data ar gais;
- gwneud i'r sefydliad newid data anghywir neu anghyflawn;
- gwneud i'r sefydliad ddileu neu stopio prosesu eich data, er enghraifft lle nad yw'r data'n angenrheidiol at ddibenion prosesu mwyach;
- gwrthwynebu i'ch data gael ei brosesu lle mae'r sefydliad yn dibynnu ar ei fuddiant dilys fel y sail gyfreithiol ar gyfer prosesu;
- gofyn i'r sefydliad roi'r gorau i brosesu data am gyfnod os yw data'n anghywir neu os oes anghydfod ynghylch eich buddiant chi ac a yw'n cael blaenoriaeth dros resymau dilys y sefydliad dros brosesu data ai peidio.

[Os hoffech chi arfer unrhyw un o'r hawliau hyn, cysylltwch â Robert Cater, Uwch Swyddog Cyfrifol (admin@eesw.org.uk).

Os ydych chi'n credu nad yw'r sefydliad wedi cydymffurfio â'ch hawliau diogelu data, gallwch gwyno wrth y Comisiynydd Gwybodaeth.

Beth os nad ydych chi'n darparu data personol?

Nid ydych o dan unrhyw rwymedigaeth statudol neu gytundebol i ddarparu data i'r sefydliad yn ystod y broses recriwtio. Fodd bynnag, os na fyddwch yn darparu'r wybodaeth, efallai na fydd y sefydliad yn gallu prosesu'ch cais yn iawn neu o gwbl.