

# Datainspektionen informerar

Nr 1/2016

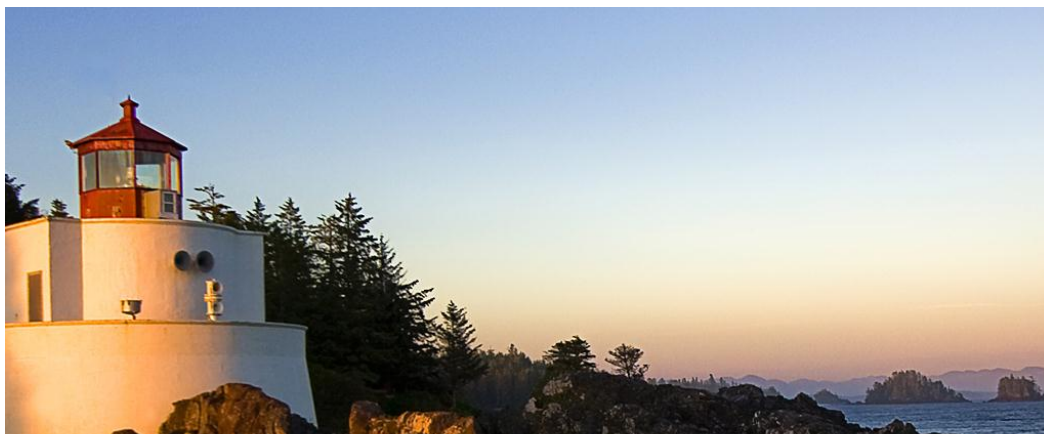
## Allmänna råd

Vad registreras om dig under en vanlig arbetsdag? Kan hela arbetsdagen rekonstrueras så att varje sak du gör på jobbet syns? Vem ser vad?

Datainspektionen har försökt rekonstruera de spår vi lämnar efter oss i **arbetslivet**. Inför planerade inköp av personaladministrativa system är det angeläget att både arbetstagare och arbetsgivare känner sig trygga med att de krav som uppställs på systemen är lagliga.

Datainspektionen

den 1 juni 2016





1	Sammanfattning och förslag till åtgärder .....	4
1.1	Mera kunskap – större medvetenhet.....	4
1.2	Starkare skydd mot ändring av ändamål .....	4
1.3	Inte fler personuppgifter än nödvändigt.....	4
1.4	Skydda personuppgifterna .....	5
2	Bakgrund .....	5
3	Behandling av personuppgifter på arbetsplatsen .....	5
3.1	Relevanskravet (ändamålet) .....	5
4	Vilka uppgifter får arbetsgivaren behandla? .....	6
4.1	Bedömning gällande lämplighet och behörighet i samband med rekrytering .....	6
4.2	Utlämnande av personuppgifter .....	7
4.2.1	Publicering på internet .....	7
4.3	Personuppgifter som samlas in i samband med utvecklingssamtal .....	7
4.4	Lämplighetstest.....	7
4.5	Uppgifter om arbetstagarens hälsotillstånd .....	8
4.5.1	Uppgift om sjukledighet och sjukfrånvaro.....	8
4.5.2	Granskning av hälsotillstånd och utförande av tester .....	9
4.6	Skydd av personuppgifterna .....	9
4.7	Teknisk övervakning och kameraövervakning.....	9
4.8	E-post och sekretessbelagd information .....	9
4.9	Nät surfing .....	9
4.9.1	Behandling av användarlogg.....	10
5	Checklista .....	10

## 1 Sammanfattning och förslag till åtgärder

Arbetsgivare vet mycket om sina anställda. Arbetstagarna däremot vet säkert inte vad som registreras, vem som ser vad och vad uppgifterna kan och får användas till. I praktiken visar det sig vara svårt för arbetstagarna att ha klart för sig vilka personuppgifter som behandlas om dem på arbetsplatsen och varför. Dessa slutsatser har bland annat den norska datatillsynsmyndigheten dragit utifrån intervjuer som gjorts med tre olika yrkesgrupper (bussförare, hemsjukvårdare och ärendehandläggare) inom den offentliga sektorn. Mängden personuppgifter gör det speciellt utmanande att uppfylla bland annat arbetsgivarens informationskrav enligt personuppgiftslagen<sup>1</sup>.

Därtill är det oklart hur länge uppgifterna sparas. Intervjuerna gav vid handen att det rådde osäkerhet såväl hos anställda som hos deras chefer om hur länge personuppgifterna lagrades i de olika systemen. Bristande rutiner gällande borttagning av personuppgifter och användning av personuppgifter till andra ändamål än vilka de ursprungligen insamlats för kräver stor kunskap om dataskyddsbestämmelserna.

Med hänvisning till ovanstående föreslår Datainspektionen följande åtgärder:

### 1.1 Mera kunskap – större medvetenhet

Kunskap om dataskydd och arbetsmiljölagstiftningen är en förutsättning för att kunna värna om dataskyddet på arbetsplatsen. Medvetenhet och god förståelse för dataskyddsproblematiken gör det möjligt att upptäcka och undgå problem. Att ändra system är kostsamt och medför tidsödande arbetsinsatser för att lindra bristande dataskydd i efterhand. Utbildningsinsatser är av stor betydelse för att hanteringen av personuppgifter ska vara säker. Det är viktigt att arbetsgivaren ser till att alla som har tillgång till och behandlar personuppgifter får relevant utbildning. Utbildningen bör omfatta såväl tekniska lösningar och praktiska arbetsrutiner. Målsättningen ska vara att utveckla lösningar som följer principen om inbyggt dataskydd<sup>2</sup> (Privacy by Design).

En åtgärd är att utse registerbiträden i verksamheten. Registerbiträden är resurspersoner som bidrar till verksamheten med sin kunskap och kompetens om dataskydd. Fackföreningarna kan också ha en viktig roll i att bidra till att öka arbetsgivarens medvetenhet.

### 1.2 Starkare skydd mot ändring av ändamål

Det lagras omfattande mängder personuppgifter om den enskilda arbetstagaren. Det finns risk för att dessa uppgifter kan användas för andra ändamål än de ursprungligen insamlats till. Det gäller i synnerhet om det uppstår en situation då det finns behov av att kontrollera en arbetstagare. Inom verksamheten ska det finnas rutiner för att försäkra sig om att dataskyddet respekteras.

### 1.3 Inte fler personuppgifter än nödvändigt

En grundläggande regel inom personskyddet är att inte fler uppgifter än vad som är absolut nödvändigt behandlas. Det är nyttigt att ställa sig frågan om det är möjligt att

<sup>1</sup> Personuppgifter som behandlas i arbetslivet regleras i LL (2007:88) om behandling av personuppgifter (i fortsättningen kallad personuppgiftslagen) och lagen om integritetsskydd<sup>1</sup> (FFS 759/2004) samt lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation (FFS 516/2004)

<sup>2</sup> Datainspektionens Allmänna Råd Nr 4/2012 (Dnr 16-2012)

uppnå samma sak med behandling av färre personuppgifter eller rentav inga personuppgifter alls. Till exempel kan redovisning ske på gruppnivå istället för på individnivå. En annan fråga är hur länge uppgifterna ska sparas. Det kan finnas behov av uppgifterna på individnivå under en kortare period medan en analys av materialet sker på en övergripande nivå.

En annan fråga kan vara under hur lång tid uppgifterna lagras. Det är viktigt att åtkomsten till uppgifterna begränsas till att avse endast de som verkligen behöver uppgifterna för att kunna utföra sina arbetsuppgifter.

#### 1.4 Skydda personuppgifterna

IT-system som hanterar personuppgifter ska redan från början ha stöd för säkerhetsfunktioner. Särskilt tjänster som exponeras mot internet måste utvecklas med säkerhet som grundfilosofi och så långt som möjligt vara byggda för att kunna motstå angrepp. Att lägga till säkerhetsfunktioner, särskilt oplanerade sådana, i efterhand kan bli dyrt och orsaka driftsstörningar. Ju känsligare uppgifter, desto högre säkerhetsnivå krävs.

## 2 Bakgrund

Datainspektionen har försökt rekonstruera vilka uppgifter om en anställd som registreras under en vanlig arbetsdag. Som grund för rekonstruktionen ligger delvis Datainspektionens egna iakttagelser och delvis den norska rapporten "En vanlig dag på jobb - Arbeidshverdagens elektroniska spor" som Datatilsynet i Norge låtit ta fram<sup>3</sup>. Avsikten har varit att åskådliggöra hur registrering av anställda och användningen av de anställdas personuppgifter ser ut. Ny informationsteknologi medger en smidighet i arbetsvardagen. Däremot möjliggör informationsteknologin övervakning och kontroll av de anställda i betydligt högre grad än vad vi någonsin tidigare sett. Den ökande registreringen i arbetslivet innebär onekligen utmaningar för att skydda de anställdas privatliv<sup>4</sup>.

## 3 Behandling av personuppgifter på arbetsplatsen

### 3.1 Relevanskravet (ändamålet)

Arbetsgivaren får endast behandla sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens tjänstgöring eller arbetsavtalsförhållande och som har att göra med hanteringen av rättigheter och skyldigheter i arbetsförhållandet eller med de förmåner arbetsgivaren erbjuder arbetstagarna eller annat som är kopplat till arbetsuppgifterna.

Arbetssökandens uppgifter lämnas i regel i samband med en tjänste- eller arbetsansökan samt vid en arbetsintervju. Utgående från arbetsuppgifternas art bedöms vilka personuppgifter som behandlas. Det krävs synnerligen starka skäl för att samla in och behandla personuppgifter om den arbetssökandes civilstånd, familjeförhållande, uppgifter om barn, militärtjänst, religionsåskådning, intressen, förtroendeuppdrag, politisk åskådning med mera då dessa uppgifter är känsliga och kan utgöra grund för

<sup>3</sup> Publicerad 14.10.2012

<sup>4</sup> Privatlivet är skyddat i enlighet med grundlagens (FFS 731/1999) 10 § 1 mom. Således är var och ens privatliv, heder och hemfrid tryggad

diskriminering<sup>5</sup>. Arbetsgivarens förfrågan ska vara begränsad till att gälla enbart sådana uppgifter som krävs för att kunna utföra arbetet. Uppgifter om till exempel hälsotillståndet kan behövas för utförande av arbetsuppgifterna eller att krav ställs på särskilda arrangemang från arbetsgivarens sida.

## 4 Vilka uppgifter får arbetsgivaren behandla?

### 4.1 Bedömning gällande lämplighet och behörighet i samband med rekrytering

Arbetsgivaren samlar i första hand in uppgifter från den arbetssökande/arbetstagaren själv<sup>6</sup>. Vad gäller granskning av kredituppgifter eller ekonomiskt beroendeförhållande är sådan tillåten om den anställde har ansvar över arbetsgivarens egendom eller arbetsförhållandet i sig kräver ett speciellt förtroende.

Arbetsplatsens krav på hög säkerhet kan kräva polisens utlåtande om den arbetssökandes tillförlitlighet. Det kan gälla flygstationer, kärnkraftverk, teleoperatörer, myndigheter, vissa IT- och produktionsföretag samt inom forskning (lag om säkerhetsutredningar FFS 177/2002, landskapslag (2004:3) om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som ska arbeta med barn, straffregisterlagen (FFS 770/1993). Arbetsgivaren ska i de fall uppgifterna samlats in av annan än den arbetssökande/arbetstagaren innan eventuellt beslutsfattande som gäller vederbörande informera om insamlingen av dessa uppgifter<sup>7</sup>.

En organisation hade anlitat ett konsultföretag inför en rekrytering. De arbetssökande hade uppmanats att redogöra för uppgifter om privatlivet inför andra arbetssökande. Dataombudsmannen<sup>8</sup> ansåg att den registeransvariga organisationen enligt lagen om integritetsskydd i arbetslivet har rätt att behandla de arbetssökandes personuppgifter, förutsatt att de är nödvändiga för anställningen. Att de arbetssökande inför varandra tog del av utvärderingen av varandras personliga egenskaper ansåg Dataombudsmannen var att försumma den aktsamhetsplikt som förutsätts enligt personuppgiftslagen. Vidare ansåg Dataombudsmannen att den registeransvariga hade försummat 13 § lagen om integritetsskydd i arbetslivet genom att inte använda tillförlitliga testmetoder. Dataombudsmannen tog dock inte ställning till testmetodens ändamålsenlighet.

Dataombudsmannen tog 3.7.2006 ställning till ett ärende där en arbetsgivare informerat hela personalen på arbetsplatsen om uppsägningen och uppsägningsgrunden gällande en enskild arbetstagare. Dataombudsmannen ansåg att arbetsgivaren handlat i strid med personuppgiftslagen då uppsägningsgrunden inte uppfyllde bestämmelsens krav på saklig behandling.

<sup>5</sup> Dataombudsmannens beslut 18.9.2006 enligt vilket en förfrågan om hälsotillstånd inte fyller personuppgiftslagens krav (3 och 5 §§)

<sup>6</sup> Dataombudsmannens beslut 24.10.2006 gällande arbetsgivarens googlande av en arbetstagare. Ställning togs inte till ärendet då i princip förutsätts den googlares samtycke såvida relevanskravet inte är uppfyllt.

<sup>7</sup> Enligt dataombudsmannen strider insamlande av uppgifter om hälsotillstånd från internet mot 3,4, och 5 §§ lagen om integritetsskydd i arbetslivet och personuppgiftslagens 5,6,9 och 11 § 4 punkten.

<sup>8</sup> Dnr 1747/44/2006

En sammanställning över sökanden till en tjänst utgör ett personregister då sammanställningen bildar en strukturerad samling av personuppgifter som är tillgänglig enligt särskilda kriterier med ändamålet att tillsätta en tjänst<sup>9</sup>.

## 4.2 Utlämnande av personuppgifter

Personuppgiftslagen har i likhet med offentlighetslagen status av allmän lag och tillämpas på behandlingen av personuppgifter. Kolliderar personuppgiftslagens bestämmelser med speciallag har bestämmelserna i speciallagen företräde. Vid bedömningen om personuppgifter kan lämnas ut görs en avvägning om den som önskar åtkomst till uppgifterna har rätt till uppgifterna och laglig grund att behandla dem (kravet på ändamål och relevans) vilket inte är fallet vid till exempel personalens kaffebordsdiskussioner. Arbetsgivaren preciserar i befattnings- och arbetsbeskrivningar vilka arbetstagare eller beslutsfattare som behöver få tillgång till uppgifterna i sitt arbete.

Vid internetpublicering av beslutsprotokoll gällande tjänstetillsättningar krävs i regel för publicering av bilaga innehållande förteckning över sökande till tjänsten att de lämnat samtycke till publiceringen eller att det finns annan grund i lagstiftning för publiceringen. En dylik förteckning innehåller bland annat uppgifter om utbildning och arbetslivserfarenhet. Offentlighetsprincipen kräver i allmänhet inte att privatpersoners namn, adresser och andra personuppgifter publiceras på internet. Det är möjligt att informera genom pressmeddelanden vem som har utnämnts till tjänsten. Se dataombudsmannens guide [www.tietosuoja.fi/44811.htm/](http://www.tietosuoja.fi/44811.htm/)

### 4.2.1 Publicering på internet

Om arbetsuppgifterna och verksamheten förutsätter att arbetstagare känns igen på utseendet och/eller måste vara kontaktbar genom att kontaktuppgifter, tjänstetitel och/eller fotografi, kan publicering av dessa uppgifter på arbetsgivarens hemsida vara nödvändig<sup>10</sup> och kräver följaktligen inte arbetstagarens otvetydiga samtycke.

## 4.3 Personuppgifter som samlas in i samband med utvecklingssamtal

Vad gäller prestationsbedömningar tillämpas allmänna rättsprinciper. Behandlingen av personuppgifter i samband med bedömningar regleras i personuppgiftslagen och lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Muntlig behandling och samtal är i regel konfidentiella. Det ska finnas behov av uppgifterna för att möjliggöra för den anställda att utföra sina arbetsuppgifter. Arbetstagaren ska informeras på förhand om avsikten är att använda uppgifterna vid beslutsfattandet<sup>11</sup>.

## 4.4 Lämplighetstest

För utredning av förutsättningarna för att sköta arbetsuppgifterna eller behovet av utbildning och övrig utveckling inom yrket kan arbetstagare genomgå lämplighetstest. Detta förfarande kräver samtycke av arbetstagaren. När test utförs ska arbetsgivaren se till att tillförlitliga testmetoder används, att de utförs av sakkunniga och att testresultatet i förhållande till testmetoden är adekvat. Arbetsgivaren eller den som utför testet på uppdrag av arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran avgiftsfritt ge arbetstagaren det skriftliga utlåtande som avgivits vid lämplighetsprövningen. Har utlåtandet givits muntligen till arbetsgivaren ska arbetstagaren få en utredning om innehållet i utlåtandet.

<sup>9</sup> Dataombudsmannens ställningstaganden Dnr 909/45/2000 och 1860/452/2007

<sup>10</sup> Dito ställningstagande 12.1.2001 Dnr 32/41/2001

<sup>11</sup> Dataombudsmannens ställningstagande 12.2.2007

#### 4.5 Uppgifter om arbetstagarens hälsotillstånd

Uppgifter som rör hälsa omfattar uppgifter om exempelvis någons hälsotillstånd, sjukdom, handikapp eller vårdåtgärder. Uppgifter om någons sjukdom består av uppgifter om sjukdomens art och därmed sammanhängande omständigheter. Till exempel är en anteckning i ett löneregister om sjukfrånvaro inte i sig en sådan känslig uppgift som avses.

Arbetsgivaren har rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd om uppgifterna har samlats in hos arbetsgivaren själv eller med arbetstagarens skriftliga samtycke hos någon annan om uppgifterna behövs för utbetalning av lön under sjukdomstiden eller därmed jämförbara förmåner i anslutning till hälsotillståndet eller för utredning om det finns grundad anledning till frånvaro från arbetet eller om arbetstagaren uttryckligen önskar att hans eller hennes arbetsförmåga utreds (gäller även diagnosuppgifter) och att det finns särskilda bestämmelser i annan lag såsom lag om företagshälsovård, arbetarskyddslag, tjänstemannalag och kommunallagen.

Uppgifter om hälsotillstånd får endast behandlas av personal som bereder eller fattar beslut om ett anställningsförhållande eller verkställer beslutet (till exempel förman, personaladministratör och löneräknare). Arbetsgivaren ska uppge namnet på de handläggare som behandlar sekretessbelagda uppgifter eller i befattnings- eller tjänstebeskrivning uppge att i arbetsuppgifterna ingår behandling av känsliga uppgifter såsom hälsotillstånd. De som behandlar uppgifter om hälsotillstånd får inte röja uppgifterna för utomstående under anställningsförhållandet eller efter att det upphört. Således ska det, om möjligt, vara en ytterst begränsad krets som behandlar uppgifter om hälsotillstånd såsom till exempel behandling av ansökningar om sjukdagpenning från FPA. Samma gäller även vid mottagande av sjukledighetsintyg. Ett läkarintyg eller – utlåtande om arbetsoförmåga som arbetstagaren lämnat till arbetsgivaren får lämnas till den som producerar företagshälsovård förutsatt att arbetstagaren inte har motsatt sig det. Arbetsgivaren har en skyldighet att informera arbetstagaren om dennes rätt att förbjuda utlämnandet av läkarintyg och utlåtande till företagshälsovården.

Uppgifter om hälsotillstånd ska behandlas åtskilda från andra personuppgifter och onödiga uppgifter ska förstöras. Behovet av känsliga uppgifter ska tas till övervägande minst vart femte år<sup>12</sup>.

##### 4.5.1 Uppgift om sjukledighet och sjukfrånvaro

Uppgifter om sjukledighet är i sig inte en sådan känslig uppgift som personuppgiftslagen avser<sup>13</sup>. Arbetstagarens sjukledighet behandlas (användningsändamål, skydd och tystnadsplikt) i regel av personaladministrationen. Arbetsgivaren har i allmänhet ingen rätt att informera om eller lämna ut uppgifter om sjukledighet till andra arbetstagare eller utomstående. En in casu bedömning rekommenderas. Telefonväxel, kalendrar och arbetstidssystem bör, om möjligt, informeras om att sjukledig tjänsteman är frånvarande (varken mer eller mindre).

Vad gäller uppgift i matrikel ska enligt matrikellagens 4 § (FFS 1010/1989) orsaken till avbrott i arbetet eller tjänsten antecknas. Enligt finska kommunförbundets anvisningar

<sup>12</sup> Dataombudsmannen rekommenderar att en bedömning bör göras vart annat år

<sup>13</sup> Dataombudsmannens ställningstagande 9.7.2006



får inte uppgifter om sjukledighet publiceras på internet. Riksdagens justitieombudsman har påtalat att publicering av kommunernas protokoll på internet kan kränka integritetsskyddet. Mera information finns på dataombudsmannens hemsida [http://tietosuoja.fi/material/attachments/tietosuoja\\_valtuutettu/tietosuoja\\_valtuutetuntoimisto/brochytyr/pGQyrBJlf/Personmatriklar.pdf](http://tietosuoja.fi/material/attachments/tietosuoja_valtuutettu/tietosuoja_valtuutetuntoimisto/brochytyr/pGQyrBJlf/Personmatriklar.pdf)

#### 4.5.2 Granskning av hälsotillstånd och utförande av tester

Granskning av hälsotillstånd och utförande av tester får endast utföras av yrkesutbildad personal inom hälso- och sjukvården. Samma gäller vid drog- och alkoholtest. För blåstest på arbetsplatsen förutsätts att arbetsplatsen har ett drogprogram och att en överenskommelse gjorts mellan arbetsgivar- och arbetstagsidan. I sista hand förutsätts samtycke<sup>14</sup> av den testade. Blåspröv av polis kan göras i de fall arbetstagaren misstänks vara skyldig till brott, till exempel rattfylleri. Test av gener är förbjudet. Arbetsgivaren har inte heller rätt att få veta om arbetstagaren deltagit i tester tidigare.

#### 4.6 Skydd av personuppgifterna

På arbetsplatsen ska det finnas klara rutiner för skyddet av data då omfattande mängder personuppgifter lagras om den enskilda arbetstagaren. Många uppgifter gällande de anställda är känsliga och ska därför behandlas åtskilda från andra administrativa uppgifter (till exempel de uppgifter som ingår i löneregistret). Vad gäller dataskyddet är det viktigt att ta ställning till datasäkerheten och eventuella sekretessbestämmelser. Förvaringstider och utplånandet av obehövliga uppgifter, såsom läkarintyg, upptas i arkivplanen.

#### 4.7 Teknisk övervakning och kameraövervakning

Se Datainspektionens Allmänna råd Nr 3/2011  
[http://www.di.ax/images/stories/pdf/infoblad/allmanna\\_rad\\_nr\\_3-2011\\_teknisk\\_overnakning\\_av\\_arbetstagare.pdf](http://www.di.ax/images/stories/pdf/infoblad/allmanna_rad_nr_3-2011_teknisk_overnakning_av_arbetstagare.pdf)

#### 4.8 E-post och sekretessbelagd information

Se Datainspektionens Allmänna råd Nr 1/2013  
[http://www.di.ax/images/stories/pdf/infoblad/allmanna\\_rad\\_nr\\_1\\_2013\\_epostanvandning.pdf](http://www.di.ax/images/stories/pdf/infoblad/allmanna_rad_nr_1_2013_epostanvandning.pdf)

#### 4.9 Nätsurfing

Enligt 21 § lagen om integritetsskydd i arbetslivet omfattas övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna med mera av samarbetsförfarande. Därför tillämpas 10 § grundlagen samt 4 och 5 §§ lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation<sup>15</sup>. Att surfa på nätsidor regleras i den sistnämnda lagen<sup>16</sup> då surfing kan lämna spår i nätverksutrustning, servrar och klienter. Genom surfing kan informationen sammankopplas med mottagaren. Informationen, såsom till exempel insamling av identifieringsuppgifterna, får inte användas för övervakning eller observation. Arbetsgivaren har dock befogenhet (arbetsledning) att bestämma om arbetstagarna får nätsurfa på arbetsplatsen eller inte. Det kan ske genom hinder för hela arbetsplatsen

<sup>14</sup> Social- och hälsoministeriets publikation: Narkotikatest i arbetslivet (2006:2) samt modell på drogprogram

<sup>15</sup> Dataombudsmannens ställningstagande 8.10.2007

<sup>16</sup> RP 125/2003 vp, RP 48/2008 vp lagom dataskydd vid elektronisk kommunikation

eller delar av den<sup>17</sup>. Mera information erhålls från Kommunikationsverkets hemsida <https://www.viestintavirasto.fi/sv/cybersakerhet/sammanslutningsabonnenternasrattigheterochskyldigheter.html>

#### 4.9.1 Behandling av användarlogg

Uppgifterna i en logg utgör ett personregister förutsatt att den innehåller sådana data om en person så att det går att identifiera personen. Med loggsystem avses enligt dataskyddsbestämmelserna ett datasystem som har som syfte att skydda de registrerade uppgifterna och därmed den registrerades identitet. Genom loggsystemet underlättas bevakningen av att behandlingen av personuppgifter är laglig. Mera information om behandling av loggar finns på dataombudsmannens hemsida [http://tietosuoja.fi/material/attachments/tietosuojavaaltuutettu/tietosuojavaaltuutetuntoimisto/brochyurer/kSsN03PBv/Behandlingen av uppgifter i anvandarlogg enligt personuppgiftslagen.pdf](http://tietosuoja.fi/material/attachments/tietosuojavaaltuutettu/tietosuojavaaltuutetuntoimisto/brochyurer/kSsN03PBv/Behandlingen%20av%20uppgifter%20i%20anvandarlogg%20enligt%20personuppgiftslagen.pdf)

## 5 Checklista

Arbetsgivaren har upplysningsplikt, det vill säga en skyldighet att upplysa om behandlingen av personuppgifter och användningen av datateknisk övervakning på arbetsplatsen.

- Information om användningen av personalrelaterade uppgifter (visst användningsändamål, logiskt register)
- Finns registerbeskrivningar?
- Hur är det med datasäkerheten (skyldighet att skydda personuppgifterna mot obehörig åtkomst och mot förstörelse, ändring, utlämnande, översändande som sker av misstag eller i strid med lag eller mot annan olaglig behandling)?
- Hur är det med tekniskt skydd (användarbeteckning och lösenord, brandväggar, virusprogram, hantering av konfidentiella uppgifter, trådlösa nät samt annan teknisk datasäkerhet)
- Hur är det med den fysiska datasäkerheten (låsta utrymmen, skåp med mera)
- Vilka organisatoriska säkerhetsåtgärder har vidtagits (tydliga arbetsuppgifter gällande hantering av personuppgifter, utbildning, sekretessbestämmelser)

<sup>17</sup> Lagen (FFS 2009:125) om dataskydd vid elektronisk kommunikation 12a (statistikanalys och anonymiseringsuppgift), 19 och 20 §§ (ingripande i dataskyddet, bl.a. borttagande av skadliga meddelanden)