

GE
TF

VI SKAL SKABE EN AMBITIØS DATAETISK KULTUR

Det finansielle område i Danmark undergår store forandringer som følge af ny teknologi, hvor data udgør kernen af forretningen. Det kalder på mere viden og diskussion af dataetiske konsekvenser og hvilke principper, vi skal efterstræbe

Som fagforbund har Finansforbundet en særlig interesse i at være på forkant med de muligheder, som den digitale og teknologiske udvikling skaber på det finansielle område. Men udviklingen kalder også på centrale diskussioner af, hvad god dataetisk praksis er på moderne finansielle arbejdspladser.

Behov for ny tilgang til dataetik

Vi lever i en digital tidsalder, hvor den ansvarlige og bæredygtige brug af data er en utrolig vigtig dagsorden. Vi efterlader konstant nye digitale spor og afgiver mange former for data. De virksomheder, der for alvor gør noget særligt for at imødekomme forbrugernes, kundernes og medarbejdernes forventninger til digital sikkerhed og tryghed, vil stå stærkt i fremtidens teknologikapløb. Dataetik bliver et positivt konkurrenceparameter.

En ambitiøs dataetisk tilgang går skridtet videre i forhold til den gældende databeskyttelseslovgivning GDPR.

Risiko for problematisk overvågning af medarbejdere

Dataetiske problemstillinger og dilemmaer begrænser sig ikke alene til relationen mellem virksomhed og kunde. Også i relationen mellem virksomhed og de ansatte er der behov for en øget dataetisk opmærksomhed, ikke mindst ift. spørgsmål om overvågning.

Selvom der er mange positive aspekter forbundet med udbredelsen af nye teknologiske arbejdsredskaber, er der også en potentiel risiko for, at medarbejdere i stigende grad kan overvåges fx via indbyggede sensorer i moderne kontorlandskaber, smartphones, bærbare computere, intelligente robotter, virksomhedens brug af analytics redskaber, adgangskort m.fl.

Det er derfor afgørende, at der opstilles konkrete og tidssvarende dataetiske krav til anvendelse og indførelse af nye IT-systemer og teknologier.

I Finansforbundet har vi samlet en række dataetiske forslag, der kan være med til at igangsætte dialogen på samfunds-, sektor og individniveau og på baggrund heraf iværksætte konkrete dataetiske handlinger.

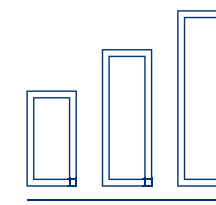




FINANSFORBUNDETS FORSLAG

Udvikling af et dataetisk kodeks

Virksomheder i den finansielle sektor skal udvikle et dataetisk kodeks for, hvordan både forbruger- og medarbejderdata indsamles, tilgås og bearbejdes. Virksomheder skal udvikle, implementere og følge et handlingsorienteret og praksisnært dataetisk kodeks.



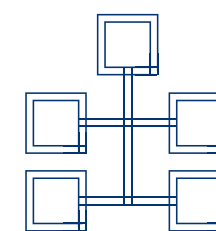
Privacy-by-design skal indbygges i nye algoritmer

Hensyn til brugernes privatliv skal altid tænkes ind i design og udviklingen af algoritmer. Privacy-by-design principper og individuel datakontrol skal være obligatorisk, som også GDPR lægger op til. Samtidig skal vi sikre brugernes ret til anonymitet og mulighed for at slette personlige data.



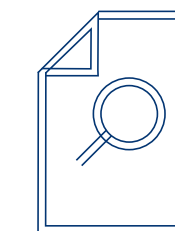
Procedure for samkøring og brug af data

Der skal udvikles en klar procedure og formålsbeskrivelse i forbindelse med samkøring af finansielle data, der stemmer overens med EU's persondataforordning GDPR. Man skal f.eks ikke uden videre kunne samkøre data, som er indsamlet i én sammenhæng, for så at anvende data i en helt anden sammenhæng. Det forvrænger billedet og tjener som udgangspunkt ikke forbrugeren.



Transparente og dokumenterbare beslutninger

Finansielle virksomheder skal følge et forklaringsprincip og redegøre for de beslutninger, der træffes af algoritmer. Ansvar ligger entydigt hos ledelsen, hvis der træffes fejlagtige beslutninger ud fra algoritmens beregninger.



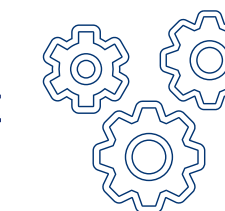
Opbygning af dataetiske kompetencer

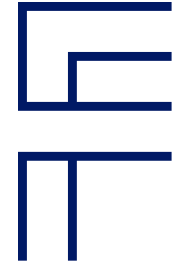
Der er behov for at opbygge viden om, hvordan data skabes og ikke mindst anvendes på tværs af det finansielle område. Videre- og efteruddannelsesforløb skal facilitere diskussioner og bibringe viden om dataetiske problemstillinger i teori og praksis og skabe opmærksomhed på positive såvel som negative konsekvenser ved færden i den digitale verden.



Teknologi og HR-praksis

Med ny teknologi følger også et stort ansvar på HR-området, hvor nye People Analytics værktøjer udvikles i hastigt tempo. Teknologierne skal anvendes til konstruktive formål – og ikke til øget kontrol og overvågning af ansatte. Hvis virksomheden gør aktivt brug af værktøjerne, skal alle medarbejdere grundigt orienteres om værktøjernes anvendelsesmuligheder. Virksomheden bør opstille klare retningslinjer og grænser for, hvad værktøjerne må bruges til og måske endnu vigtigere, hvad de ikke må bruges til.





FOR MERE INFORMATION KONTAKT

JOSEFINE BOEL RASMUSSEN,
POLITISK KONSULENT
JBR@FINANSFORBUNDET.DK

JONAS SVAVA IVERSEN,
DIREKTØR
JIV@FINANSFORBUNDET.DK