

***Vedtatt av sikkerhetsutvalget for personvern og informasjonssikkerhet i
Den norske kirke 7. mai 2026***

Etiske retningslinjer for bruk av KI for arbeidstakere i Den norske kirke

Bakgrunn:

Etterhvert som KI (kunstig intelligens) blir brukt i flere HR-prosesser, er det ønskelig med etiske retningslinjer som regulerer hvilke beslutninger som kan tas med hjelp av KI i forskjellige organisasjoneneheter.

Personvernombudet foreslår at sikkerhetsutvalget vedtar retningslinjer som regulerer vilkårene for hvordan arbeidsgivere kan ta beslutninger om arbeidstakere basert på av automatiserte overvåknings- eller beslutningssystemer. Prinsippet er at alle algoritmer og automatiserte systemer skal underlegges menneskelig overvåking og kontroll:¹

¹ Retningslinjene bygger på artiklene 7, 8 og 9 i direktiv (EU) 2024/2831 "on improving working conditions in platform work", <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng>

Begrensninger i behandling av personopplysninger gjennom automatiserte overvåknings- og beslutningssystemer

Arbeidsgivere kan ikke bruke automatiserte overvåknings- eller beslutningssystemer til å behandle visse typer personopplysninger om arbeidstakere, for eksempel opplysninger om deres fysiske eller psykiske helse, følelser, private samtaler, eller data som kan brukes til å forutsi fagforeningsaktivitet eller lignende.

Behandling av personopplysninger mens personen ikke utfører arbeid for arbeidsgiveren er underlagt særlig begrensning. Arbeidsgiver må vurdere og håndtere risiko- og sikkerhetsaspekter av automatiserte systemer med tanke på helse, sikkerhet og lik behandling.

Menneskelig overvåking og kontroll

Arbeidsgiver skal sørge for at viktige beslutninger som har vesentlig innvirkning på arbeidstakeren - slik som utestengelse, begrensning av tilgang, eller annen kontoadministrasjon - ikke tas ensidig av automatiserte systemer uten menneskelig kontroll eller mulighet for gjennomgang. Arbeidet med algoritmer og automatiserte systemer skal underlegges menneskelig overvåking, og arbeidsgiver skal sikre at det finnes kvalifisert personell med nødvendig innsikt, samt kontrollmekanismer.

Informasjon og konsultasjon (arbeidstakerrepresentasjon)

Arbeidsgiver må gi tilstrekkelig informasjon om automatiserte overvåkings- og beslutningssystemer både til arbeidstakerne og deres representanter (der slike finnes). Dette gjelder før innføring eller vesentlig endring av slike systemer.

Arbeidstakerne - eller deres representanter - skal ha en kanal for kommunikasjon og arbeidsgiveren må legge til rette for dialog og konsultasjon når det gjelder systemer som påvirker arbeidsvilkår.