

JR. NR. 19/02577

3. JUNI 2020

## KLAGE TIL LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale  
Menneskerettighedsinstitution  
Wilders Plads 8K  
1403 København K  
Att.: Nikolaj Nielsen, [nini@humanrights.dk](mailto:nini@humanrights.dk)

indklager med henvisning til lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 8,  
herved

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering  
Njalsgade 72A  
2300 København S  
[star@star.dk](mailto:star@star.dk)

for Ligebehandlingsnævnet.

### PÅSTAND

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) skal anerkende, at kriteriet ikke-vestlig herkomst i det digitale profilafklaringsværktøj, som beskrevet i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings vejledning til profilafklaring for dagpengemodtagere – Forberedelseskema, Version 1.3, 6. september 2019, er i strid med lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., § 3, stk. 2, jf. § 1, stk. 2.

\*\*\*

Denne klage vedrører spørgsmålet om, hvorvidt det er ulovlig forskelsbehandling at inddrage kriteriet "ikke vestlig herkomst" ved fastlæggelsen af beskæftigelsesindsatsen for ledige dagpengemodtagere.

## SAGSFREMSTILLING

### Politisk baggrund og lovgrundlag

STAR implementerede det digitale profilafklaringsværktøj i 2014, som et led i aftalen om beskæftigelsesreformen fra 2014 (Forlig om reform af beskæftigelsesindsatsen, 18. juni 2014, **bilag 1**, Beskæftigelsesministeriets bilag til forligsaftalen, *Afklaringsværktøj*, **bilag 2**).

Profilafklaringsværktøjet og forligsaftalen blev omtalt i forarbejderne til lovforslaget LFF 2014 58 af 12. november 2014, s. 32-33. Værktøjet blev kort beskrevet med henvisning til, at ordningen kunne indføres administrativt med hjemmel i den daværende § 4 a, stk. 1 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Værktøjet har været i drift siden slutningen af 2015, og er siden hen blevet forbedret og opdateret, senest i december 2019 (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering Notat, Beskrivelse af profilafklaringsværktøjet til dagpenge modtagere, 16. januar 2020, **bilag 3**).

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats blev ændret ved lovforslaget LFF 2019 209, fremsat den 27. marts 2019. Med lovforslaget blev indsat en hjemmel til anvendelse af værktøjet. Efter den nye § 8, stk. 2 kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om et landsdækkende digitalt afklarings- og dialogværktøj, som kan benyttes af jobcentre og arbejdsløshedskasser. Ifølge bemærkningerne er formålet med den nye § 8, stk. 2 at tydeliggøre hjemlen for brugen af værktøjet (Forslag til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, LFF 2019 206, s. 38 og 164-165). Loven er trådt i kraft den 1. januar 2020.

I beskæftigelsesministerens svar på spørgsmål nr. 14, J.nr. 2019-6206 af 8. november 2019, **bilag 4**, anførte ministeren, at profilafklaringsværktøjet udgør et hjælperedskab for sagsbehandleren og borgeren. Det fremgår, at der ikke bliver truffet automatiske afgørelser i den lediges sag på baggrund af værktøjets resultat, og at værktøjet ingen direkte indflydelse har på den lediges ydelse.

STAR har i forbindelse med omtale af sagen i pressen lagt vægt på, at profilafklaringsværktøjet er frivilligt (Version2: *Jurist: Dataprofilering af langtidsledige med etniciteter er ulovlig*, 17. oktober 2019, **bilag 5**). Ifølge STAR bliver en borger, der ikke udfylder skemaet på Jobnet ikke profileret (bilag 3, s. 2). At værktøjet er frivilligt, Det fremgår af bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats, 2019-11-25 nr. 1180, § 142, stk. 3, at det er frivilligt for borgeren at anvende profilafklaringsværktøjet.

## Profilafklaringsværktøjets indhold

Den nyledige dagpengemodtager møder værktøjet for første gang i begyndelsen af ledighedsforløbet på Jobnet.dk:

*»For at behandle din sag bedst muligt, beder vi dig om at udfylde dette spørgeskema. [...] Dine svar giver os et indblik i dine forventninger til at komme i job. Vi vil gerne tage udgangspunkt i dine svar, når du kommer til samtale. Her vil vi bruge dem til at drøfte din vej mod job og uddannelse. Du må derfor meget gerne besvare dette spørgeskema, inden du skal til samtale. «* (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, *Vejledning til Profilafklaring for dagpengemodtagere – Forberedelseskema*, Version 1.3, oprettet den 6. september 2019, s. 10, **bilag 6**).

STAR beskriver profilafklaringsværktøjet som bestående af to dele: 1) et spørgeskema (forberedelseskemaet) hvor den ledige skal besvare 10 spørgsmål om sig selv, sin jobsøgning og uddannelsesbaggrund mv., og 2) en statistisk baseret vurdering af borgerens risiko for at være ledig i mere end 6 måneder ("langtidsledig"). Når borgeren har udfyldt skemaet, modtager borgeren en kvittering, hvoraf det fremgår, om vedkommende tilhører risikogruppen (bilag 3, s. 1-2).

Den statistiske profilafklaring af borgerens risiko for at blive langtidsledig anvender maskinlæring (machine learning). Ifølge STAR forsøger værktøjet at forudsige, om den enkelte borger kan forventes at blive langtidsledighed ved at sammenligne borgeren med andre nyledige dagpengemodtagere, der historisk set er blevet langtidsledige. (bilag 3, s. 4).

Værktøjet profilerer på baggrund af subjektive og objektive kriterier. Borgeren oplyser svarene på en række subjektive spørgsmål i kombination med, at der hentes objektive oplysninger ned fra de offentlige registre. Registerdata og spørgsmål i forberedelseskemaet er udvalgt med udgangspunkt i den eksisterende viden om de mekanismer, der har betydning for ledighed (bilag 3, s. 4).

En af de oplysninger der hentes ned fra registerdata, er oplysninger om borgerens "herkomst". Ifølge STARs vejledning differentieres der imellem *på den ene side* indvandrere fra såvel vestlige som ikke-vestlige lande og efterkommere af ikke-vestlige indvandrere og *på den anden side* personer med dansk oprindelse og efterkommere fra vestlige lande. Personer af dansk oprindelse og vestlige efterkommere anses for at have lav risiko for langtidsledighed, og det modsatte gør sig gældende for indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande (bilag 6, s. 7).

Ifølge STAR er begrebet herkomst, som defineret af Danmarks Statistik, betydende for, om borgeren, af den statistiske profilering, vurderes i risiko for at blive langtidsledig. (bilag 3, s. 4). Danmarks statistik definerer herkomst som (se uddrag fra Danmarks statistiks definitioner, **bilag 7**):

*»Når man taler om herkomst skelner man mellem indvandrere, efterkommere, og personer med dansk oprindelse.*

*Personer med dansk oprindelse er personer, hvor mindst en af forældrene er dansk statsborger, født i Danmark.*

*Efterkommere er født i Danmark. Ingen af forældrene er danske statsborgere, født i Danmark. Når en eller begge forældre, der er født i Danmark, opnår dansk statsborgerskab, vil deres børn ikke blive klassificeret som efterkommere. Fastholder danskfødte forældre imidlertid begge et udenlandsk statsborgerskab, vil deres børn blive klassificeret som efterkommere.*

*Indvandrere er født i udlandet. Ingen af forældrene er danske statsborgere, født i Danmark. Hvis der ikke findes oplysninger om forældrene, og personen er født i udlandet, opfattes den pågældende som indvandrer.«*

Ikke-vestlige lande defineres som:

*»De europæiske lande Albanien, Bosnien-Hercegovina, Hviderusland, Jugoslavien, Kosovo, Makedonien, Moldova, Montenegro, Rusland, Serbien, Sovjetunionen, Tyrkiet og Ukraine. Alle lande i Afrika, Syd- og Mellemamerika og Asien. Alle lande i Oceanien (på nær Australien og New Zealand) samt statsløse.«*

## **Den offentlige debat og kammeradvokatens notits**

Profilafklaringsværktøjets anvendelse og lovlighed blev behandlet og diskuteret i den offentlige debat i efteråret 2019.

Kammeradvokaten udarbejdede en notits, der tager stilling til, om begrebet "herkomst" er omfattet af begrebet "etnisk oprindelse" i databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 1. Notitsen indeholder ikke en stillingtagen til brugen af begrebet i en ligebehandlingskontekst. (Kammeradvokaten, *Notits om begrebet "herkomst" i profilafklaringsværktøjet ift. databeskyttelsesforordningen*, 21.11.2019, s. 6-8, **bilag 8** og NB Medier (2019): *Jurister: Jobcentre diskriminerer med nyt profileringsværktøj*, nb-nyt.dk, 08. oktober 2019, **bilag 9**).

Professorer, advokater og specialister i forvaltnings- og menneskeret har samtidig fundet, at anvendelse af kriteriet herkomst er udtryk for diskrimination, og ikke kan betragtes som positiv særbehandling (bilag 9).

Værktøjet er videre blevet kritiseret, fordi der ikke er videnskabeligt belæg for, at det er en fordel at bruge dataprofilering, og fordi der stilles spørgsmålstegn ved værktøjets reelle frivillighed (Danske A-kasser (2019): *Hvis sagsbehandleren stoler blindt på algoritmerne, risikerer han at stemple de forkerte*, danskeakasser.dk, 21. december 2019, **bilag 10**, og T Watch (2019): *Datatilsyn godkender kunstig intelligens til udpegning af ledige*, itwatch.dk, 17.07.2019 **bilag 11**).

Flere jobcentre har udtalt, at de, i forbindelse med at værktøjet er blevet testet, valgte at droppe værktøjet undervejs, fordi det efter deres opfattelse *»er stigmatiserende, og derfor ikke hensigtsmæssigt i dialogen med borgeren.«* (Kjær, J. S. og Danielsen, L. (2019): *»Det er jo værre end sagen om Gladsaxe-modellen, det her«: Algoritmer skal udpege langtidsledige*, Politikken.dk, 15. Maj 2019, **bilag 12**).

Borgere som har anvendt værktøjet, har udtalt:

*»Da jeg så det, tænkte jeg, at det ikke kunne passe. Jeg kunne mærke bagefter, at det føltes diskriminerende, fordi man sættes i nogle kasser. Jeg kan ikke forstå, hvorfor det er relevant for mig, for jeg er dansk statsborger og har læst statskundskab.«*

og

*»Konsekvensmæssigt frygter jeg, at det betyder, at jeg bliver sat i en bås og bliver sendt til nogle samtaler og kurser, der ikke er relevant for mig. Bare et eksempel: I min første samtale kom jeg over til en sagsbehandler, der ikke kunne forstå, hvorfor jeg var der, og hvorfor jeg kom i en bestemt gruppe, da jeg har gået i folkeskole og har en dansk gymnasial baggrund, lidt forskellig erhvervs erfaring og taler perfekt dansk.«* (bilag 9).

## **RETLIGE SYNSPUNKTER**

### **Det retlige grundlag for klagen**

Sagen er efter Institut for Menneskerettigheders vurdering omfattet af forskelsbehandlingslovens § 3, stk. 2. Profilafklaringsværktøjet er udarbejdet og iværksat til brug for jobcentrenes tilrettelæggelse af indsatsen overfor den nyledige med henblik på at få borgeren tilbage i beskæftigelse, jf. bilag 1 og 2. Profilafklaringsværktøjet angår derfor anvisning af beskæftigelse iht. lovens § 3, stk. 2, og STAR er forpligtet til at overholde

diskriminationsforbuddet ved udarbejdelsen og implementeringen af profilafklaringsværktøjet.

Det følger af lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (herefter forskelsbehandlingsloven) § 1, stk. 1, at der ved forskelsbehandling i denne lov forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Efter lovens § 3, stk. 2 gælder forbuddet mod forskelsbehandling enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed, og enhver der anviser beskæftigelse.

Det fremgår endvidere af lovens § 4, at en arbejdsgiver ikke i forbindelse med ansættelse må anmode en lønmodtager om at indhente, modtage eller gøre brug af oplysninger om lønmodtagerens etniske oprindelse.

Endelig fremgår det af lovens § 5b, at forskelsbehandlingslovens bestemmelser ikke kan fraviges ved aftale til ugunst for lønmodtageren.

### **Der foreligger forskelsbehandling begrundet i etnicitet**

Institut for Menneskerettigheder gør gældende, at kriteriet ”ikke-vestlig herkomst” i det digitale profilafklaringsværktøj svarer til begrebet etnisk oprindelse i forskelsbehandlingsloven.

Profilafklaringsværktøjet inddeler de ledige efter etnisk oprindelse, idet den underliggende algoritme er baseret på oplysninger om en kombination af den lediges forældres statsborgerskab og fødested samt den lediges eget fødested, jf. Danmarks Statistik (bilag 7).

Institut for Menneskerettigheder gør gældende, at værktøjet, ved at profilere på baggrund af den lediges herkomst, lægger vægt på den lediges etniske oprindelse. Den ringere behandling, jf. nedenfor, udgør derfor direkte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse, fordi ikke-vestlig etnisk oprindelse og ikke-vestlig herkomst er udskiftelige begreber.

#### *Nærmere om begrebet etnisk oprindelse*

Lovens forbud mod direkte forskelsbehandling indebærer, at det er ulovligt at lægge vægt på en persons race eller etniske oprindelse i forbindelse med udførelse af opgaver inden for lovens anvendelsesområde.

Race og etnisk oprindelse er tæt forbundne diskriminationsgrunde. Hvor race omhandler fysiske kendetegn, såsom hudfarve, så er etnisk oprindelse et mere komplekst begreb, som ikke lader sig afgrænse præcist. Det følger af fast praksis fra Den Europæiske Unions Domstols (herefter

EU-domstolen), at begrebet etnisk oprindelse bygger på den opfattelse, at etniske samfundsgrupper bl.a. kendetegnes ved indbyrdes at have samme nationale oprindelse, religiøse overbevisning, sprog, kulturelle baggrund, traditioner og levested, jf. *CHEZ Razpredelenie Bulgaria* (C-83/14), pr. 46, *Jyske Finans A/S* (C-668/15), pr. 17. De oplyste kendetegn har ikke udtømmende karakter, jf. *Jyske Finans A/S*, pr. 18.

I *Jyske Finans A/S* pr. 19 fastslog EU-domstolen, at ét kriterium (fødested) ikke er nok i afgørelsen af, om der er tale om etnisk oprindelse. Etnisk oprindelse bør baseres på en vifte af elementer. I *Feryn* (C-54/07) pr. 28 konkluderede EU-domstolen derimod, at en arbejdsgiver, som offentligt tilkendegav, at han ikke ønskede at ansætte "udlændinge" måtte antages at have udøvet direkte diskrimination af »medarbejdere, der har en bestemt etnisk eller racemæssig oprindelse«.

Det følger af ordlyden af EU-direktivet og lov om etnisk ligebehandling samt praksis fra EU-domstolen at kravet om en *bestemt* etnisk oprindelse kun gælder i relation til lovens forbud mod *indirekte* forskelsbehandling. Dette skyldes, at der i definitionen af direkte diskrimination forudsættes, at den der forskelsbehandler, lægger vægt på etnisk oprindelse, i modsætning til indirekte diskrimination, hvor et neutralt kriterium, skal stille personer af en bestemt etnisk oprindelse ringere end andre.

#### *Ingen forskel på herkomst og etnisk oprindelse*

Profilafklaringsværktøjet anvender begrebet herkomst, som defineret af Danmarks Statistik. Institut for Menneskerettigheder gør gældende, at der ikke er forskel på begreberne ikke-vestlig herkomst og ikke-vestlig etnisk oprindelse.

Loven og direktivet har til formål at sikre beskyttelse på grund af blandt andet race og etnisk oprindelse forstået som andet og mere end bare en persons statsborgerskab. Etnisk oprindelse er et forholdsvis bredt begreb, og herkomst er, ifølge Danmarks Statistisk definitioner, operationaliseringen af begrebet til statistisk brug (bilag 7). Den almindelige forståelse af en person af ikke-vestlig etnisk oprindelse og ikke-vestlig herkomst vil således i al væsentlighed være den samme.

Det er derfor uden betydning for afgørelsen af, om der foreligger direkte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse, at STAR bruger ordet herkomst, fordi etnisk oprindelse og herkomst er udskiftelige begreber.

## Ringere behandling i en tilsvarende situation

Institut for Menneskerettigheder gør gældende, at personer på grund af deres etniske oprindelse behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation, *dels* fordi den omhandlende praksis er stigmatiserende, og *dels* fordi der alt andet lige stilles flere krav til den ledige med ikke-vestlig etnisk oprindelse.

Kravet om en ringere behandling kan ikke betinges af en særlig ”alvorlig” ulempe. Der gælder således ikke nogen bagatelgrænse for, hvornår der foreligger diskrimination, jf. blandt andet *CHEZ Razpredelenie*, (C-83/14), pr. 64-69.

I vurderingen af om der foreligger ulovlig forskelsbehandling, har EU-domstolen tillagt det betydning, om en praksis har stødende og stigmatiserende virkning, jf. *CHEZ Razpredelenie*, (C-83/14), pr. 82 og 87. En sådan praksis kan ifølge EU-domstolen resultere i negative stereotyper, fordi det etniske kendetegn sidestilles med andre personlige kendetegn.

### *Stigmatiserende praksis og intensiveret indsats*

Alle personer der bliver ledige, og som profileres ud fra STARs profilafklaringsværktøj, er i en tilsvarende situation i forhold til deres sagsbehandling ved jobcentrene. Personer, der profileres ud fra deres etniske herkomst, befinder sig derfor i en tilsvarende situation, som personer der profileres, men hvor etnisk herkomst ikke tillægges betydning.

Det er Institut for Menneskerettigheders opfattelse, at personer på grund af deres etniske oprindelse behandles ringere, *for det første* fordi den omhandlende praksis er stigmatiserende.

Digital profilering kan udfordre ligebehandling, når følsomme kendetegn, såsom etnicitet, spiller en rolle for, hvordan værktøjet vurderer individet, fordi værktøjet derved udpeger sårbare samfundsgrupper med forskellige negative konsekvenser til følge.

STARs profilafklaringsværktøj giver både den ledige og sagsbehandleren en automatiseret vurdering af den lediges risiko for at blive langtidsledig. STAR angiver, at værktøjet alene er til hjælp for sagsbehandleren, og at indsatsens overfor borgeren i sidste ende er et resultatet af en personlig samtale mellem sagsbehandleren og borgeren.

Ved brug af digital profilering risikerer sagsbehandleren imidlertid forinden at devaluere den ledige, fordi den ledige, på grund af sin ikke-vestlige herkomst, er blevet udskilt og forbundet med det uønskede karakteristika, nemlig at være særligt udsat over for langtidsledighed. Det kan



være vanskeligt for sagsbehandleren at forstå præcist, hvorfor værktøjet har vurderet en person på en bestemt måde, og hvilken vægt denne profilering skal tillægges, fordi digital profilering er forbundet med en vis uigennemskuelighed. Samtidig kan det være svært for den berørte person at udfordre modellens vurdering af vedkommende.

En sådan praksis har stigmatiserende virkning, fordi det kan resultere i stereotype opfattelser af borgere med ikke-vestlig herkomst; værktøjet klassificerer individet som en del af en særlig risikogruppe, inden individets egne personlige egenskaber og udfordringer er blevet vurderet.

*For det andet* behandles den borger, der profileres som værende i risiko for langtidsledighed ringere, fordi der overfor vedkommende iværksættes en "særlig indsats".

Det er ud fra loven og dens forarbejder uklart, hvad konsekvenserne af profileringen er for borgeren. Det fremgår dog tydeligt, at indsatsen overfor den enkelte skal afspejle borgerens risiko for langtidsledighed. Profilafklaringsværktøjets evaluering indgår derfor som et blandt flere forhold, der danner grundlaget for de tilbud og krav, jobcenteret stiller.

Ifølge bemærkningernes til lovforslaget fremsat den 12. november 2014 afsnit 2.6 og 3.6, overgår personer, der er i risiko for langtidsledighed, til et kontaktforsøg i jobcenteret, og får en tidlig indsats, der skal forebygge langtidsledigheden. Det fremgår, at en intensiveret indsats bl.a. indebærer mulighed for hyppigere samtaler og virksomhedsrettede tilbud. Institutet bemærker i den forbindelse, at den ledige har pligt til at deltage i de tilbud, som vedkommende tilbydes efter beskæftigelseslovgivningen og konsekvensen ved ikke at deltage i samtaler mv. er bortfald af retten til dagpenge, jf. bekendtgørelse nr. 1172 af 25. november 2019 117, § 18.

Forbuddet mod diskrimination er ikke til hinder for, at jobcentrene i tilrettelæggelsen af deres *generelle virke* anvender viden om, at nogle grupper statistisk set er særligt udsatte. Oplysningen må imidlertid ikke indgå i og have betydning for de tilbud og krav, som stilles til den enkelte borger, uanset at vedkommende statistisk set er i større risiko for at blive langtidsledig.

Institut for Menneskerettigheder gør således gældende, at personer på grund af deres etniske oprindelse behandles ringere, fordi særlige indsatser kan blive iværksat overfor den ledige, der profileres som værende i risiko for at blive langtidsledig, og fordi det er stigmatiserende at lægge vægt på den lediges etnicitet ved forudsigelse af fremtidige beskæftigelsesmuligheder.

## **Betydningen af samtykke fra den ledige til indhentelse af oplysninger**

Institut for menneskerettigheder gør gældende, *dels* at profileringen ikke reelt er frivillig, *dels* at forbuddet mod forskelsbehandling på grund af etnicitet ikke lovligt kan fraviges ved aftale.

STAR har udtalt, at det klart fremgår, at der er tale om et frivilligt redskab, og at det blandt andet derfor ikke skulle være på kant med forskelsbehandlingsloven (bilag 5). Ifølge STAR bliver en borger, der ikke udfylder skemaet på Jobnet ikke profileret (bilag 3, s. 2), jf. også bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats, 2019-11-25 nr. 1180, § 142, stk. 3.

Institut for Menneskerettigheder gør i første række gældende, at anvendelse af STARs profilafklaringsværktøj ikke sker frivilligt på baggrund af et informeret samtykke. Institut for Menneskerettigheder støtter denne opfattelse på STARs vejledning, bilag 6, s. 10, der illustrerer borgerens første møde med profilafklaringsværktøjet på Jobnet.dk: »*For at behandle din sag bedst muligt, beder vi dig om at udfylde dette spørgeskema. [...] Du må derfor meget gerne besvare dette spørgeskema, inden du skal til samtale*«. Det fremgår ikke eksplicit heraf, at brugen af værktøjet er frivilligt.

Det følger af den Europæiske Menneskerettighedsdomstols praksis, at i det omfang et individ overhovedet kan give afkald på en beskyttet ret, stilles der hertil strenge krav, jf. bl.a. *Albert and Le Compte mod Belgien* (7299/75; 7496/76), pr. 35 og *H mod Belgien* (8950/80), pr. 54. Frivillighed forudsætter et frit og informeret afkald, ligesom det skal fremgå klart, utvetydigt og udtrykkeligt.

Det er således ikke nok, at borgeren accepterer anvendelsen af STARs profilafklaringsværktøj. Borgeren skal være informeret om og udtrykkeligt tage stilling til betydningen af anvendelse af værktøjet, herunder at vedkommendes etniske herkomst inddrages.

Det tilkendes gives ikke udtrykkeligt overfor borgeren, at profilafklaringsværktøjet er frivilligt, ligesom det ikke udtrykkeligt fremgår, at individets etniske herkomst registreres, og hvilken betydning det har (bilag 5 og 11). Profilafklaringsværktøjet er derfor ikke reelt frivilligt.

Såfremt Ligebehandlingsnævnet mod forventning måtte komme frem til, at brugen af værktøjet er frivillig, gør Institut for Menneskerettigheder i anden række gældende, at forskelsbehandlingslovens forbud mod diskrimination ikke kan fraviges til ugunst for den ledige, jf. lovens § 5b.

Forskelsbehandlingslovens § 5b understøtter et generelt menneskeretligt princip, om at individet ikke kan give afkald på retten til ikke at blive diskrimineret på grund af etnicitet, jf. blandt andet *D.H and others mod Tjekkiet* (57325/00), pr. 204 og *Konstantin Markin mod Rusland* (30078/06), pr. 150. Domstolen har udtalt, at det ville være uforeneligt med væsentlige samfundsinteresser, såfremt individet kunne samtykke til diskrimination.

### **ULOVLT AT ANMODE OM OPLYSNINGER OM ETNICITET**

Institut for menneskerettigheder gør endvidere gældende, at forskelsbehandlingsloven forbyder indhentelse eller modtagelse af oplysninger om etnicitet i forbindelse med ansættelse af en lønmodtager, jf. forskelsbehandlingslovens § 4.

Forbuddet mod indhentelse af oplysninger er placeret i lovens kapitel 2, der præciserer indholdet af forbuddet mod forskelsbehandling.

Det fremgår af lovens 3, stk. 2, at forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed som nævnt i stk. 1, og enhver, der anviser beskæftigelse.

Det gøres på den baggrund gældende, at forbuddet mod forskelsbehandling indeholder et forbud mod indhentelse af oplysninger om etnicitet, og at STAR er forpligtet til at overholde dette forbud ved udarbejdelse af digitale værktøjer til jobcentrene.

Såfremt Ligebehandlingsnævnet mod forventning måtte nå frem til, at brugen af værktøjet ikke udgør ringere behandling, gøres det gældende, at der under alle omstændigheder er tale om en overtrædelse af forbuddet mod at indhente oplysninger om etnicitet i forbindelse med en jobansøgning.

### **SAMMENFATNING**

Det gøres sammenfattende gældende;

at STAR ved at profilere på baggrund af den lediges ikke-vestlige herkomst lægger vægt på den lediges etniske oprindelse,

at personer på grund af deres etniske oprindelse behandles ringere i lovens forstand, fordi der iværksættes en særlig indsats overfor den ledige, der tilhører risikogruppen, og fordi det er stigmatiserende at lægge vægt på den lediges

etnicitet ved forudsigtelse af fremtidige beskæftigelsesmuligheder for den konkrete ledige,

at kriteriet ikke-vestlig herkomst i det digitale profilafklaringsværktøj derfor er udtryk for direkte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse,

at udfyldelsen af skemaet ikke sker frivilligt, og at der ikke lovligt kan ske fravigelse af forbuddet mod diskrimination på baggrund af et samtykke, samt

at indhentelse af oplysningerne oplysninger om etnicitet i forbindelse med en jobansøgning er forbudt efter forskelsbehandlingen, hvorfor kriteriet etnisk herkomst i profileringsværktøjet også af denne grund er ulovligt.

## BILAG

Bilag 1: Forlig om reform af beskæftigelsesindsatsen, 18. juni 2014

Bilag 2: Beskæftigelsesministeriet, Bilag Afklaringsværktøj

Bilag 3: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering Notat, Beskrivelse af profilafklaringsværktøjet til dagpenge modtagere, 16. januar 2020

Bilag 4: Beskæftigelsesministerens svar af 8. november 2019 på spørgsmål nr. 14, J.nr. 2019-6206

Bilag 5: Version2 (2019): *Jurist: Dataprofilering af langtidsledige med etniciteter er ulovlig*, Version2.dk, 17. oktober 2019: <https://www.version2.dk/artikel/jurist-dataprofilering-langtidsledige-med-etnicitet-ulovlig-1089176>

Bilag 6: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, *Vejledning til Profilafklaring for dagpengemodtagere – Forberedelsesskema*, Version 1.3, oprettet den 6. september 2019

Bilag 7: Uddrag af definitioner fra Danmarks Statistik

Bilag 8: Kammeradvokaten, *Notits om begrebet "herkomst" i profilafklaringsværktøjet ift. databeskyttelsesforordningen*, 21.11.2019

Bilag 9: NB Medier (2019): *Jurister: Jobcentre diskriminerer med nyt profileringsværktøj*, nb-nyt.dk, 08. oktober 2019: <https://www.nb-nyt.dk/2019/10/08/47588/jurister-jobcentre-diskriminerer-med-nyt-profileringsvaerktoej/>

Bilag 10: Danske A-kasser (2019): *Hvis sagsbehandleren stoler blindt på algoritmerne, risikerer han at stemple de forkerte*,

danskeakasser.dk, 21. december 2019, <https://danskeakasser.dk/aktuelt/nyheder/hvis-sagsbehandleren-stoler-blindt-paa-algoritmerne-risikerer-han-at-stemple-de>

- Bilag 11: T Watch (2019): *Datatilsyn godkender kunstig intelligens til udpegning af ledige*, itwatch.dk, 17.07.2019: [https://itwatch.dk/ITNyt/Brancher/offentlig\\_it/article11505018.ece](https://itwatch.dk/ITNyt/Brancher/offentlig_it/article11505018.ece)
- Bilag 12: Kjær, J. S. og Danielsen, L. (2019): »Det er jo værre end sagen om Gladsaxe-modellen, det her«: *Algoritmer skal udpege langtidsledige*, Politikken.dk, 15. Maj 2019: <https://politikken.dk/viden/Tech/art7202917/Algoritmer-skal-udpege-langtidsledige>