Verantwoord gebruik van AI op de werkvloer

Beperk bias en voorkom genderdiscriminatie

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

.be

Inhoud

Inleiding 2

Tips voor een AI-beleid 4

- Wettelijke verplichtingen 4
- Ethisch comité 4
- Informatie en consultatie 5
- Opleiding 5
- Inventarisatie 5
- Bias audits 6

Hoe kan AI voor gender bias zorgen? 7

- Wie en wat is vertegenwoordigd in datasets? 7
- Wie maakt het AI-systeem? 7

De AI Act – wat moet je weten als werkgever? 10

Probleem of vraag? 13

Nuttige documentatie 14

Deze brochure nodigt je uit om stil te staan bij de mogelijke impact van AI op gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. AI maakt processen efficiënter en kan ondersteunen bij allerlei taken, onder meer in rekrutering. Het kan aanwervingsprocessen standaardiseren, genderneutraal taalgebruik in vacatures voorstellen, informatie snel vergelijken, of mogelijke vooringenomenheid detecteren. AI kan echter ook (gender) bias overnemen en versterken. Wanneer je je hier bewust van bent, inzet op een intern beleid voor verantwoorde toepassing van AI en altijd menselijk toezicht voorziet, kan je bias en de impact ervan beperken. Dat zorgt niet alleen voor een eerlijker en inclusiever selectieproces waaruit de beste kandidaten naar voren komen, maar het versterkt ook het vertrouwen van zowel kandidaten als medewerkers in de kwaliteit van de aanwervingsbeslissingen.

Inleiding

Artificiële intelligentie (AI) is een technologie die zich razendsnel ontwikkelt en ook op de arbeidsmarkt meer en meer wordt ingezet. Dankzij de brede waaier aan toepassingen worden AI-systemen op verschillende manieren en in diverse sectoren gebruikt om processen efficiënter en sneller te maken. Maar er is ook een schaduwzijde: deze technologie kan, meestal onbedoeld, bestaande ongelijkheden, waaronder genderongelijkheden[1], uitvergroten en versterken.

Bij aanwerving en selectie neemt AI een steeds grotere rol op, waarbij de technologie verschillende stappen in het rekruteringsproces ondersteunt en vereenvoudigt: van het opstellen van vacatureteksten en het bereiken van potentiële kandidaten, tot het scannen en matchen van cv's, het uitvoeren van assessments en persoonlijkheidstests, en zelfs het houden van geautomatiseerde videosollicitatiegesprekken. Daarnaast wordt AI ingeschakeld voor managementprocessen op de werkvloer, zoals voor het toewijzen van taken, het opstellen van uurroosters of het ondersteunen van evaluatie- en beoordelingsprocessen. AI deze toepassingen kunnen de kansen van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt beïnvloeden.

Uit onderzoek[2] van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ('het Instituut') blijkt dat AI goed is ingeburgerd bij aanwerving en selectie in België: 74% van de bevraagde recruiters gebruikt AI in minstens één van de fases van het proces (de voorbereiding, het vinden van kandidaten, en de uiteindelijke selectie). Meer dan twee derde staat overwegend positief tegenover deze evolutie, vooral omdat AI tijd bespaart, gebruiksgemak biedt en selectieprocessen objectiever zou maken.

Objectiviteit is echter geen vanzelfsprekendheid. Door het gebruik van AI in rekruteringsprocessen speelt de menselijke subjectiviteit van de recruiter minder mee, maar dat betekent niet dat technologie een neutrale optie is. Ook via het AI-systeem kunnen gendervooroordelen voorkomen in een rekruteringsproces.

---

[1] Gezien het mandaat van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen spreekt deze brochure over bias en discriminatie door AI met betrekking tot **gender**. Gender bias is evenwel niet de enige vorm van bias die door AI geproduceerd wordt; en ook de intersectionele dimensie komt voor in discriminatie door AI. De tips die in deze brochure worden gegeven, zijn ook nuttig om andere vormen van bias te beperken.

[2] Wuidar, S., Engels, L., Lisein, O., Zanoni, P., Rondeaux, G. & Pirsoul, T. (2026). Aanwerving en selectie in het tijdperk van AI: AI-gebruik, bewustzijn van biasrisico's en aanbevelingen rond de risico's op genderdiscriminatie, https://igvm-iefh.belgium.be/nl/documentatie/aanwerving-en-selectie-het-tijdperk-van-ai

Er zijn de laatste jaren vele voorbeelden bekend geworden van gender bias door AI-systemen: denk aan de cv-beoordelingstool van Amazon die vrouwen systematisch een lagere score gaf, gezichtsherkenningssystemen die zwarte vrouwen veel minder vaak herkennen dan witte mannen, advertenties waarbij jobs als secretaris eerder aan vrouwen werden getoond terwijl mannen vacatures voor jobs als piloot vaker te zien kregen, enzovoort. Het is bovendien zeer waarschijnlijk dat we van veel gevallen (nog) niet op de hoogte zijn, gezien het gebrek aan transparantie dat inherent is aan de beslissingsvorming door een AI-systeem.

Het kan dus gebeuren dat je als werkgever een AI-systeem gebruikt zonder dat je doorhebt dat er een gender bias is of dat het systeem discrimineert. Uit het onderzoek van het Instituut blijkt dat weinig recruiters zich bewust zijn van mogelijke risico's met betrekking tot gender bias. Hoewel tussen de 12% en 17% (afhankelijk van de fase in het rekruteringsproces) van hen al met vertekende resultaten van AI te maken kreeg, werd gender bias zelden spontaan genoemd als risico.

Tegelijk gaf slechts een vijfde van de bevraagde recruiters aan dat hun organisatie al maatregelen heeft genomen om zich voor te bereiden op de regelgeving rond AI, de Europese AI Act[3]. Een aanzienlijk deel, 41%, weet niet precies hoe het daarmee staat binnen hun organisatie. Dat is opmerkelijk, want AI-systemen die bedoeld zijn om te worden gebruikt voor aanwerving en selectie worden door de AI Act als 'hoog risico' beschouwd. Dit betekent dat werkgevers die dergelijke systemen inzetten aan bepaalde verplichtingen zullen moeten voldoen om risico's, bijvoorbeeld op schending van de grondrechten zoals genderdiscriminatie, actief te beperken.

Om organisaties te ondersteunen bij het verantwoord gebruik van AI en om het risico op gender bias en discriminatie in rekruteringsprocessen en op de werkvloer te beperken, heeft het Instituut deze brochure opgesteld. Ze biedt:

- **praktische tips** voor een verantwoorde, transparante en inclusieve toepassing van AI;
- beknopte uitleg over **gendergerelateerde bias** en mogelijke discriminatie door AI;
- en een overzicht van de meest relevante bepalingen uit de **AI Act** voor werkgevers.

[3] Verordening (EU) 2024/1689 van het Europees Parlement en de Raad van 13 juni 2024 tot vaststelling van geharmoniseerde regels betreffende artificiële intelligentie en tot wijziging van de Verordeningen (EG) nr. 300/2008, (EU) nr. 167/2013, (EU) nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 en (EU) 2019/2144, en de Richtlijnen 2014/90/EU, (EU) 2016/797 en (EU) 2020/1828 (verordening artificiële intelligentie), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401689

Tips voor een AI-beleid

Een intern AI-beleid dat duidelijk gecommuniceerd wordt naar alle medewerkers helpt om het gebruik van AI binnen je organisatie te omkaderen en discriminatierisico's te beperken.

Voordat er wordt overgegaan tot de aankoop van een AI-systeem, denk je best eerst na over een **centrale vraag**: wat willen we als organisatie precies met dit systeem bereiken en hoe zou het bestaande processen kunnen verbeteren? Neem de vraag op in strategische overwegingen. AI biedt geen oplossing voor elk probleem, en het is geen verplichting om het overal voor in te zetten.

Als je ervoor kiest om een AI-systeem aan te kopen, probeer dan van bij het begin van de implementatie al een **budget** te voorzien voor opleiding over het verantwoord omgaan met het systeem, en voor eventuele biascorrecties en audits. Duid ook een **AI-verantwoordelijke** aan die de correcte implementatie van AI mee opvolgt, bekijkt welke opleidingen er nodig zijn en de wettelijke vereisten mee in het oog houdt.

Wettelijke verplichtingen

Een AI-beleid zou in eerste instantie de wettelijke verplichtingen die voortkomen uit de AI Act moeten opnemen (zie hoofdstuk 'de AI Act – wat moet je weten als werkgever?'). Maar je gaat best nog een stap verder dan enkel het nemen van de verplichte maatregelen.

Ethisch comité

Overweeg om binnen je organisatie een ethisch comité voor AI op te richten. Hier kunnen werknemers van diverse afdelingen deel van uitmaken, waaronder de DPO en HR, en bovengenoemde AI-verantwoordelijke. Dit comité kan het intern beleid voor verantwoord AI-gebruik mee uitwerken en opvolgen, en daarnaast technologische en juridische ontwikkelingen bijhouden, het informele gebruik van AI monitoren en intern aanbevelingen doen.

Informatie en consultatie

Betrek relevante stakeholders binnen je organisatie bij de invoering van een AI-systeem (bv. de DPO), en informeer en consulteer ook je werknemers en hun vertegenwoordigers tijdig. Het moet vanaf het begin duidelijk zijn met welk doel een AI-systeem wordt ingezet, hoe het systeem wordt opgevolgd en wat er met de resultaten gebeurt.

De finale beslissing moet altijd bij een mens liggen en niet bij AI – stimuleer daarom een bedrijfscultuur waarin het kritisch beoordelen van beslissingen van algoritmes een natuurlijke reflex is en werknemers verantwoordelijkheid blijven houden over een eindbeslissing.

Opleiding

Om tot een kritische houding te komen, moeten medewerkers goed geïnformeerd zijn, of, zoals het in artikel 4 van de AI Act staat, over een voldoende niveau van AI-geletterdheid beschikken. Bewustzijn over (gender) bias en discriminatie maakt hier deel van uit. Neem de thema's bias en diversiteit mee in opleidingen over AI die intern worden voorgesteld aan alle medewerkers, bijvoorbeeld via de volgende modules:

- inclusief aanwerven en cognitieve bias, toegepast op het gebruik van AI (bv. online testen zoals de *Harvard Implicit Bias Test*);
- managementomkadering van de AI-praktijken van recruiters;
- de juiste prompting en bewustzijn van risico's;
- gebruik van erkende debiasingsystemen;
- aandacht voor algoritmes op sociale media (bv. LinkedIn) en hun mogelijke uitsluitingseffecten.

Wat rekruteringsprocessen betreft, moet elke persoon die zich hiermee bezighoudt in de organisatie aan kandidaten kunnen uitleggen hoe het selectieproces is verlopen:

- dat AI is gebruikt;
- in welke stappen van het proces het is ingezet en met welk doel;
- welke opdracht het AI-systeem heeft gekregen;
- hoe er met persoonsgegevens wordt omgegaan;
- en hoe de uitkomsten van het AI-systeem behandeld zijn.

Inventarisatie

Om een overzicht te krijgen van de AI-tools die door medewerkers worden gebruikt en waarvoor ze worden ingezet, maak je best een inventarisatie op, met een inschatting van de eventuele risico's per AI-tool (wat betreft bias maar bv. ook cyberveiligheid en datalekken). Dit laat ook toe om zicht te krijgen op zogenaamde *shadow AI*: AI-tools die niet door de organisatie zijn aangekocht maar die op eigen initiatief door werknemers worden ingezet (zoals ChatGPT) en mogelijk ook risico's met zich meebrengen, op het gebied van bias in de resultaten maar ook wat betreft het delen van vertrouwelijke informatie.

Bias audits

Om bias op te sporen en te corrigeren, zijn regelmatige, onafhankelijke audits aangeraden. AI zal nooit volledig biasvrij zijn, maar via een audit kan dit in het oog worden gehouden en worden de risico's op discriminatie beperkt. Daarnaast kan je onderzoeken of het haalbaar is om een beoordeling van de gevolgen voor de grondrechten uit te voeren voordat een AI-systeem in gebruik wordt genomen. Hiervoor kan je het sjabloon voor een vragenlijst gebruiken dat door het AI-bureau van de Europese Commissie wordt ontwikkeld in het kader van de AI Act (voor publiekrechtelijke organen of particuliere entiteiten die openbare diensten verlenen, zal deze beoordeling overigens verplicht zijn als het gaat om een hoogrisico systeem[4]).

[4] Zie artikel 27 van de AI Act.

Hoe kan AI voor gender bias zorgen?

Globaal kan gesteld worden dat (gender) bias en discriminatie op twee manieren hun intrede kunnen doen in een AI-systeem: via de data die gebruikt zijn om het AI-systeem te voeden en te trainen, en via de manier waarop het AI-systeem ontworpen en ontwikkeld is.

Wie en wat is vertegenwoordigd in datasets?

Als de dataset die gebruikt wordt om een AI-systeem te voeden en trainen **data bevat die ongelijkheden weerspiegelen**, zal het AI-systeem deze **ongelijkheden versterken en uitvergroten**. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren met historische data: data uit het verleden die het AI-systeem gebruikt om voorspellingen te maken voor de toekomst, maar die een ongelijke situatie reflecteren. Dit is ook wat er in het voorbeeld van de Amazon cv-tool gebeurde: omdat er weinig vrouwen bij Amazon werkten en het AI-systeem zich baseerde op data van kandidaten in het verleden, kwam het tot de conclusie dat vrouwen geen goede kandidaten waren. Een dataset geeft de situatie weer zoals die is of was, maar neemt ook de bestaande ongelijkheden over.

Bovendien kan zelfs een dataset die geen informatie over beschermde criteria zoals geslacht bevat, aanleiding geven tot genderdiscriminatie door het AI-systeem, via data die indirect aan een vrouw gekoppeld kunnen worden – denk bijvoorbeeld aan lidmaatschap van bepaalde (vrouwen)clubs of hobby's. Ook kan bias pas na verloop van tijd ontstaan.

Wie maakt het AI-systeem?

In het ontwerpen en trainen van een AI-systeem spelen onvermijdelijk en onbewust de **opvattingen en het wereldbeeld van de ontwikkelaar een rol**. In de sector van technologie en ICT zijn vrouwen ondervertegenwoordigd: minder dan één op de vijf ICT-specialisten in België en in de EU is een vrouw. Bij de grote internationale technologiebedrijven (GAFAM)

wordt tussen één vijfde en één vierde van de technische rollen door vrouwen ingevuld. Als beslissingen over een technologie voornamelijk gemaakt worden door personen die slechts de helft van de bevolking vertegenwoordigen, dan missen we de inzichten en oplossingen van de andere helft. Input vanuit meer perspectieven en diversiteit in brede zin leiden tot betere resultaten, ook in AI-ontwikkeling. Het aantrekken van meer vrouwen naar STEM-opleidingen en jobs in de ICT-sector blijft daarom een belangrijke uitdaging.

Antidiscriminatie in de werkcontext: wettelijk kader

We spreken over discriminatie wanneer een persoon of een groep met een bepaald kenmerk omwille van dit kenmerk op een minder gunstige manier wordt behandeld. Het gaat dan over een gelijkaardige situatie waarin het enige verschil tussen de groepen of personen het al dan niet bezitten van dit kenmerk is.

De antidiscriminatiewetgeving beschermt verschillende persoonlijke kenmerken van mensen, ook wel 'beschermde criteria' genoemd. Het Instituut heeft als opdracht om te waken over de naleving van elf verschillende criteria die opgenomen zijn in de **Genderwet**[5]: geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, het geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, seksekenmerken en medische of sociale transitie.

Het is verboden om te discrimineren op het werk, de zogenaamde **'arbeidsbetrekkingen'**. Hieronder wordt het hele proces van tewerkstelling begrepen, dus vanaf de vacature tot het einde van de tewerkstelling en alle fases die hiertussen zitten (sollicitatie, promotie, verloning, evaluatie, enz.).

Directe discriminatie: wanneer in een vergelijkbare situatie een direct onderscheid wordt gemaakt tussen personen omwille van één of meerdere van de beschermde criteria. Dit is het geval bij AI als bijvoorbeeld een systeem de opdracht krijgt om sollicitanten met kinderen een lagere score te geven.

[5] Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (Genderwet), https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=2007002098&la=N

Indirecte discriminatie: wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met één of meerdere beschermde criteria bijzonder benadeelt ten opzichte van anderen die dit criterium of deze criteria niet bezitten en er geen wettelijke rechtvaardiging is. Hier kan het bijvoorbeeld gaan om een AI-systeem dat selecteert op het aantal onafgebroken jaren werkervaring dat iemand op diens cv heeft staan. Hiermee worden vrouwen benadeeld omdat zij door zwangerschap of zorgtaken vaker een gat in hun cv hebben.

Een indirect verschil in behandeling is verboden, tenzij er een **legitieme doelstelling** is. Deze moet voldoende relevant zijn en subjectieve overwegingen mogen geen rol spelen; en de middelen om deze doelstelling te bereiken moeten passend en noodzakelijk zijn. Het feit dat veel AI-systemen als een *black box* functioneren waarbij moeilijk te achterhalen is hoe het tot een beslissing is gekomen, bemoeilijkt het kunnen geven van een legitieme doelstelling door de werkgever.

Cumulatieve discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar scheidbaar blijven. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren als een AI-systeem het cv van een vrouw met een beperking een lagere score geeft omdat ze lid is van een schaakclub voor vrouwen; omdat ze één van de laagste scores haalt moet ze een online assessment doen. Het assessment kan ze echter niet goed afleggen omdat ze een beperking heeft.

Intersectionele discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden. Uit onderzoek is bijvoorbeeld gebleken dat AI-gezichtsherkenningssystemen zwarte vrouwen veel minder vaak juist herkennen dan witte mannen en witte vrouwen. Dit kan tot problemen en zelfs uitsluiting leiden bij het verifiëren van iemands identiteit bij een videosollicitatie.

Al deze vormen van discriminatie zijn verboden en geven slachtoffers het recht op een **schadevergoeding**. Daarbij maakt het niet uit of iemand al dan niet met opzet is gediscrimineerd. Dit betekent dat ook wanneer je als werkgever niet wist dat je actie inging tegen het discriminatieverbod, je dit verbod hebt overtreden en het slachtoffer aanspraak kan maken op een schadevergoeding.

De AI Act – wat moet je weten als werkgever?

De Europese verordening artificiële intelligentie of AI Act is het eerste uitgebreide alomvattende rechtskader voor AI ter wereld.

Deze verordening heeft als doel de werking van de interne markt te verbeteren en de toepassing van mensgerichte en betrouwbare AI te bevorderen, en tegelijkertijd een hoog niveau van bescherming van de gezondheid, de veiligheid en de grondrechten te waarborgen, en innovatie te ondersteunen.

De AI Act heeft een **op risico gebaseerde aanpak**: hoe hoger het ingeschatte risico van een AI-systeem, hoe strenger de eisen waaraan het moet voldoen.

De Europese wetgever beschouwt de inzet van AI in HR-contexten als gevoelig omdat beslissingen rond werk een grote impact hebben op mensenlevens: kansen op een job, promotie, arbeidsvoorwaarden, evaluaties, ontslag, enzovoort. Daarom worden AI-systemen die:

- 1. "bedoeld zijn om te worden gebruikt voor het **werven of selecteren** van natuurlijke personen, met name voor het plaatsen van gerichte vacatures, het analyseren en filteren van sollicitaties, en het beoordelen van kandidaten";
- 2. "bedoeld zijn om te worden gebruikt voor het nemen van besluiten die van invloed zijn op de **voorwaarden van arbeidsgerelateerde betrekkingen**, de **bevordering of beëindiging** van arbeidsgerelateerde contractuele betrekkingen, voor het **toewijzen van taken** op basis van individueel gedrag of persoonlijke eigenschappen of kenmerken, of voor het **monitoren en evalueren** van prestaties en gedrag van personen in dergelijke betrekkingen"[6]

als '**hoog-risico**' bestempeld.

[6] Zie bijlage III van de AI Act.

Met andere woorden: AI-systemen die bedoeld zijn om te beslissen of een beslissing te ondersteunen over aanwerving en selectie, arbeidsvoorwaarden, arbeidscontracten, taaktoewijzing, en evaluatie vallen onder een meer gereguleerd kader.

Het zijn de aanbieders (de persoon of organisatie die een AI-systeem ontwikkelt of laat ontwikkelen) die ervoor moeten zorgen dat hun hoog-risico systeem aan een reeks eisen voldoet, maar er zijn ook verplichtingen voor gebruiksverantwoordelijken (de persoon of organisatie die een AI-systeem onder eigen verantwoordelijkheid gebruikt, bv. werkgevers, HR-diensten, overheidsinstanties ...).

Als werkgever die AI-systemen bedoeld voor aanwervingsprocessen of HR-management inzet, word je beschouwd als 'gebruiksverantwoordelijke', en moet je voldoen aan bepaalde verplichtingen rond correct gebruik, menselijk toezicht, datakwaliteit, monitoring, logging en transparantie.

Concreet moet je[7]:

- maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat AI-systemen gebruikt worden in overeenstemming met de **gebruiksaanwijzingen** die bij de systemen zijn gevoegd;
- **menselijk toezicht** voorzien door personen die over de nodige bekwaamheid, opleiding en autoriteit beschikken en ondersteuning krijgen;
- zorgen dat, indien je zelf controle hebt over de **inputdata**, deze relevant en voldoende representatief zijn voor het beoogde doel van het AI-systeem;
- een **monitoring** opzetten die het toelaat om de werking van een AI-systeem op te volgen en om de aanbieder of distributeur van een AI-systeem en de betreffende markttoezichtautoriteit snel te informeren bij discriminatie of andere incidenten;
- een register bijhouden om de **automatisch gegenereerde logs** te bewaren voor minstens zes maanden;
- en voorafgaand aan het in gebruik stellen van een AI-systeem op de werkplek, werknemersvertegenwoordigers en de betrokken werknemers hierover **informeren**.

Daarnaast stelt de AI Act dat, wanneer een hoog-risico AI-systeem beslissingen met betrekking tot natuurlijke personen neemt of beslissingen ondersteunt, deze personen hierover geïnformeerd moeten worden. Dit betekent dat **zowel werknemers als sollicitanten vooraf en duidelijk op de hoogte moeten worden gebracht** als AI wordt ingezet bij een HR- of rekruteringsproces.

[7] Zie artikel 26 van de AI Act.

De vereisten waaraan hoog-risico systemen moeten voldoen volgens de AI Act helpen om mogelijke (gender) bias en discriminatie te verminderen, maar ze bieden geen garantie op discriminatievrije AI. **Waakzaamheid is altijd geboden**.

Als je gebruik maakt van ChatGPT of andere generatieve AI-systemen om je te helpen een vacaturetekst op te stellen, is er geen sprake van een hoog-risico systeem. Je moet dan dus niet voldoen aan de daarbij horende verplichtingen. Het gebruik van deze tools kan niettemin ook gender bias en discriminatie met zich meebrengen; het is daarom sterk aanbevolen om ook generatieve AI op te nemen in een intern AI-beleid.

Probleem of vraag?

Werk je met een AI-systeem en heb je de indruk dat de resultaten vertekend zijn of doet zich een ander incident voor zoals een gegevenslek of cybersecurityprobleem? Meld dit dan snel bij de aanbieder van het systeem zodat deze actie kan ondernemen. Bij blijvende problemen kan je contact opnemen met de Belgische markttoezichtautoriteiten, met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen als het om genderdiscriminatie gaat, en Unia bij andere vormen van discriminatie.

Nuttige documentatie

- Europese Commissie – AI Act Single Information Platform
- Europese Commissie – Database met goede praktijken rond AI-geletterdheid
- Council of Europe – HUDERIA - risk and impact assessment of AI systems
- European Social Partners – Framework Agreement on Digitalisation
- FOD Economie – De AI Act, ook voor mij? Gids voor ondernemers
- Kenniscentrum Data & Maatschappij – Ethiek in de praktijk
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid – Artificiële intelligentie op de Belgische arbeidsmarkt
- VBO – Artificiële intelligentie en arbeidsmarkt: samenvatting en takeaways
- VBO – AI in de bedrijfswereld: naar een doordachte evolutie
- UK Government Department for Science, Innovation and Technology – Guidance for procuring and deploying AI responsibly in the HR and recruitment sector

Disclaimer: de voorgestelde maatregelen in deze brochure zijn niet exhaustief. Het toepassen van de tips impliceert geen automatische conformiteit met de AI Act of met de antidiscriminatiewetgeving.

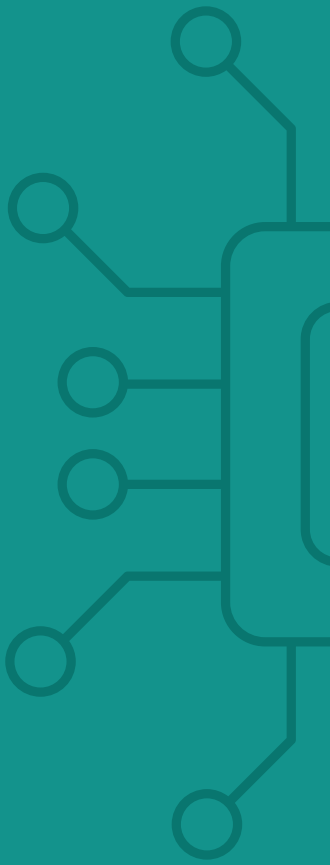
Colofon

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER
Michel Pasteel, directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN
Victor Hortaplein 40
1060 Brussel
T + 32 2 233 44 00
info@igvm.be
igvm.be

DEPOTNUMMER
D/2026/10.043/6

VORMGEVING
Studiorama.be

De functies, titels en graden in deze publicatie verwijzen naar personen van eender welk geslacht of eender welke genderidentiteit.

Cette publication est également disponible en français.
This publication is also available in English.