



Instituut voor de gelijkheid
van vrouwen en mannen

POLICY BRIEF

Aanwerving en selectie in het tijdperk van AI

AI-gebruik, bewustzijn van biasrisico's en
aanbevelingen rond de risico's op
genderdiscriminatie

Auteurs

Dr Simon Wuidar | LENTIC, HEC-Liège, ULiège
Laura Engels | School voor Sociale Wetenschappen, UHasselt
Prof. Olivier Lisein | LENTIC, HEC-Liège, ULiège
Prof. Patrizia Zanoni | School voor Sociale Wetenschappen, UHasselt
Dr Giseline Rondeaux | LENTIC, HEC-Liège, ULiège
Dr Thomas Pirsoul | LENTIC, HEC-Liège, ULiège

Context

Artificiële intelligentie (AI) verandert de manier waarop we personeel aanwerven ingrijpend. Enerzijds is er de hoop dat AI aanwervings- en selectieprocessen efficiënter, betrouwbaarder en objectiever maakt, anderzijds zijn er ook bezorgdheden over het risico dat bestaande vooroordelen worden gereproduceerd of zelfs versterkt. De Europese AI Act beschouwt AI-systemen die bij aanwerving en selectie worden ingezet als 'hoogrisicosystemen', waarvoor bijzondere garanties en extra waakzaamheid nodig zijn.

De studie onderzoekt hoe AI in België bij aanwerving en selectie wordt ingeschakeld. Het doel is om inzicht te krijgen in het huidige gebruik van AI-systemen door recruiters en na te gaan in welke mate zij zich bewust zijn van de risico's op genderdiscriminatie die met dit gebruik gepaard gaan. Om dat mogelijk te maken focust het onderzoek op drie domeinen:

1. De aard en omvang van het gebruik van AI door werkgevers¹ bij aanwerving en selectie in kaart brengen.
2. Beoordelen in welke mate werkgevers die deze systemen gebruiken zich bewust zijn van de risico's van genderbias en -discriminatie, en hoe ze hiermee omgaan.
3. Nagaan in hoeverre ontwikkelaars van AI-systemen rekening houden met de risico's van genderbias en -discriminatie, en of ze hiervoor een intern beleid hebben.

Methodologie

Het onderzoek vertrekt van een gemengde methodologische benadering die drie complementaire fases combineert. Ten eerste, een verkennende kwalitatieve fase waarin 22 semigestructureerde interviews (10 in Vlaanderen, 12 in Wallonië) werden afgenomen bij ontwikkelaars van AI-systemen (8 interviews) en HR-professionals (14 interviews). Ten tweede, een bevestigende kwantitatieve fase waarin 416 aanwervingsprofessionals (recruiters in een rekruteringsbureau, recruiters in een bedrijf, HR-directeurs, managers, enz.), die verschillende gewesten (Vlaanderen, Wallonië en Brussel), activiteitensectoren en bedrijfsgroottes vertegenwoordigden, de vragenlijst invulden. En ten slotte een laatste, verdiepende kwalitatieve fase op basis van focusgroepen: vijf sessies om samen met recruiters en deskundigen aanbevelingen op te stellen.

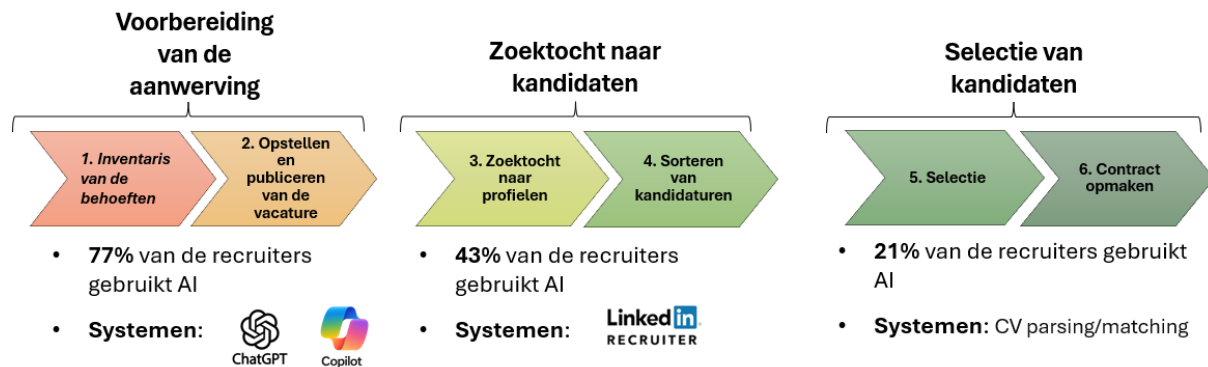
Belangrijkste resultaten

Huidige toepassingen van AI bij aanwerving en selectie

Uit het onderzoek blijkt dat 74% van de recruiters AI gebruikt in minstens één van de drie fases van het aanwervings- en selectieproces: de voorbereiding, het vinden van kandidaten en de uiteindelijke selectie. Dit gebruik neemt echter af naarmate het proces vordert. Tijdens de voorbereidende fase (77% gebruik) maken recruiters vooral gebruik van tools als ChatGPT en CoPilot om automatisch notities te maken bij het bepalen van de aanwervingsbehoefte, het opstellen van vacatureteksten en het maken van gespreksvragen. Het is in deze fase dat AI het meest wordt toegepast. Tijdens het zoeken naar kandidaten (43% gebruik) is LinkedIn

¹ Het woord 'werkgever' verwijst in dit document naar de werkgever als entiteit, bijvoorbeeld een bedrijf, onderneming, vereniging, ... en niet naar een individu.

Recruiter veruit de meest gebruikte tool. Dit platform maakt het mogelijk om automatisch geschikte kandidaten te vinden, vooral door het suggereren van compatibele profielen. Sommige recruiters zetten daarnaast ook marketingtools in om hun zoektocht naar kandidaten te automatiseren. Tijdens de selectiefase (21% gebruik) worden vooral *cv-parsers* (die bijvoorbeeld automatisch een score toekennen aan een cv), sollicitatietestplatformen (zoals Hirevue) of hulpmiddelen voor het maken van gespreksnotities of het opstellen van rapporten ingezet. Toch blijft het gebruik van AI in deze fase eerder beperkt.



Het onderzoek wijst op een verschillende mate van vertrouwdheid met AI: sommige recruiters gebruiken AI al behoorlijk intensief, terwijl anderen er nog maar net mee beginnen. Dat verschil komt ook tot uiting in het institutionele tegenover het informele gebruik: we zien enerzijds institutionele toepassingen, via systemen die door de werkgever worden aangeboden, en anderzijds ook informele of persoonlijke toepassingen - soms ook 'shadow AI' genoemd - waarbij recruiters op eigen initiatief tools gebruiken, zonder officiële goedkeuring van hun organisatie. Ook binnen eenzelfde organisatie blijken de meningen over AI en de toepassing ervan nogal uiteen te lopen. De interviews tonen verder aan dat de inzet van AI-systemen varieert naargelang het soort functie dat ingevuld moet worden: AI wordt vaker gebruikt voor functies met een groot aantal kandidaten dan voor gespecialiseerde functies, waar menselijke expertise erg belangrijk blijft. Kortom, recruiters zien AI vandaag vooral als 'extra administratieve ondersteuning'. De uitdaging is om die extra ondersteuning te combineren met de expertise van recruiters op een verantwoorde manier.

Percepties en attitudes ten opzichte van AI

Aanwervingsprofessionals staan overwegend positief tegenover het gebruik van AI in aanwervings- en selectieprocessen: 64% van de recruiters is voorstander (54% eerder voorstander, 10% absoluut voorstander), terwijl amper 13% tegen is. De belangrijkste redenen om AI te gebruiken zijn tijdwinst bij administratieve taken (volgens sommigen tot wel één dag per week), een snellere aanwerving, gebruiksgemak en een objectiever selectieproces. Een argument dat het vaakst wordt aangehaald is dat het hele proces efficiënter en beter verloopt. Ook de personalisering van communicatiemiddelen met kandidaten wordt vaak als een pluspunt gezien. Sommige recruiters zien AI zelfs als een middel om menselijke vooroordelen te vermijden: verschillende recruiters hopen dat systemen zoals *cv-parsing* het mogelijk maken om kandidaten neutraler te beoordelen, doordat het proces gestandaardiseerd wordt.

Ondanks die hoop en andere verwachtingen zijn er verschillende grote bezorgdheden, te beginnen met de ontmenselijking van het aanwervings- en selectieproces, door het verlies van persoonlijk contact. We zien dat die vrees vooral leeft in Wallonië (26%) en minder in Vlaanderen (slechts 8%). Recruiters wijzen ook regelmatig op risico's in verband met de

vertrouwelijkheid van gegevens en de betrouwbaarheid van de resultaten. Zo hebben verschillende recruiters het over 'AI-hallucinaties', waarbij AI compleet foutieve resultaten geeft. Sommige recruiters onderstrepen ook het risico dat verbonden is aan het reproduceren en standaardiseren van processen, waardoor systematisch de voorkeur wordt gegeven aan dezelfde soorten kandidaten met vergelijkbare kenmerken. Recruiters merken ook op dat wanneer generatieve AI wordt gebruikt, bijvoorbeeld om vacatureteksten te schrijven, de 'AI-stijl' herkenbaar is en ze dringen erop aan om deze teksten te 'rehumaniseren', zeker bij persoonlijke communicatie. Ook het gevaar dat recruiters hun expertise verliezen wordt vaak naar voren geschoven. De automatisering van processen kan immers leiden tot het verdwijnen van contextuele informatie, zoals kennis over de bedrijfscultuur, teamdynamiek of ervaring.

De interviews tonen verder aan dat recruiters weinig kennis hebben van de wetgeving rond AI (bv. de AI Act) en erop vertrouwen dat de systemen die ze gebruiken aan de wetgeving voldoen. In grote bedrijven controleren specifieke teams (DPO's) of de gebruikte systemen effectief conform zijn, terwijl andere bedrijven 'off-the-shelf' producten aankopen, vaak in de veronderstelling dat deze automatisch aan de regels voldoen. Amper 21% van de bevroegde recruiters bevestigt dat hun organisatie maatregelen heeft genomen rond AI-wetgeving, terwijl 41% niet precies weet hoe het daarmee staat. Sommige van de bevroegde organisaties waren op het moment dat het onderzoek werd uitgevoerd bezig met het opstellen van een AI-beleid of het aanpassen van hun arbeidsreglement, meestal als reactie op al ingeburgerde praktijken en om die praktijken in overeenstemming te brengen met hun wettelijke verplichtingen.

Voor ontwikkelaars is de grootste uitdaging voornamelijk de opslag en het beheer van data bij een intensiever gebruik van AI. Bedrijven hebben hiervoor al verschillende opties: vertrouwen op het databeleid van de leverancier, AI intern gebruiken zonder externe overdracht, geschikte interfaces ontwikkelen waarbij de gegevens op de servers van het bedrijf blijven staan, of garanderen dat de gegevens na gebruik worden verwijderd. Ontwikkelaars zijn over het algemeen bekend met de AI Act en zien de strenge houding van Europa op het gebied van databeheer als iets positiefs, ondanks de rem die de regels op sommige ontwikkelingen kunnen zetten.

Bewustzijn van het risico op gender bias en discriminatie

De vermeende objectiviteit van AI is eigenlijk een paradox. Aan de ene kant vinden heel wat recruiters dat AI-systemen genderstereotypen kunnen verminderen omdat sollicitaties op een gestandaardiseerde manier worden verwerkt, waardoor de subjectiviteit van de recruiter minder meespeelt. Ook ontwikkelaars benadrukken vaak deze veronderstelde neutraliteit van AI als verkoopargument. Ze verwijzen daarbij naar de mogelijkheid om beschermde criteria (zoals geslacht, leeftijd of afkomst) eenvoudig bij de configuratie van AI-systemen uit te sluiten. Aan de andere kant wijzen sommige recruiters (en ontwikkelaars) op de risico's van bias die gepaard gaan met het gebruik van AI bij aanwerving en selectie, zowel direct (risico's verbonden aan biases in algoritmes) als indirect (risico van het op grote schaal reproduceren van menselijke vooroordelen via AI-toepassingen).

Het onderzoek toont aan dat de perceptie van recruiters over biasrisico's verschilt naargelang de fase van het wervingsproces waarin AI-systemen worden ingezet. Genderbias werd in dat verband maar zelden spontaan genoemd. Biases in verband met sociale media (algoritmes van platformen, populariteit van profielen, enz.) werden wel regelmatig naar voren geschoven. Veel recruiters zijn zich ervan bewust dat AI-systemen gemakkelijk mee hun eigen vooroordelen kunnen reproduceren als ze daar niet op zouden letten, vooral in de manier waarop ze AI gebruiken en bevragen (iets waar ze in worden bijgetreden door ontwikkelaars). Recruiters wijzen op het gevaar dat gepaard gaat met het vastleggen en reproduceren van

informele gegevens (onuitgesproken voorkeuren van managers in verband met geslacht, leeftijd en afkomst). Precies daarom wordt *prompting* een onmisbare vaardigheid: de risico's van genderbias kunnen relatief goed onder controle worden gehouden wanneer de recruiter vertrouwd is met inclusief schrijven. Volgens hen moeten ze voortaan ook zulke vaardigheden in hun professionele skillspakket hebben zitten.

We mogen er echter niet zomaar van uitgaan dat alle recruiters op de hoogte zijn van de risico's op genderbias of weten hoe ze daarmee moeten omgaan. Opvallend is dat recruiters in een rekruteringsbureau (die meer gebruik maken van AI) zich bewuster zijn van de risico's op genderbias (32,2%) dan interne recruiters (14,5%). Een mogelijke verklaring lijkt te zijn dat interimkantoren en rekruteringsbureaus zich meer bewust zijn van de risico's op discriminatie (onder andere omdat ze daar opleidingen over krijgen) én vaker in aanraking komen met een meer diverse groep van kandidaten. Tot slot geven we mee dat het onderzoek geen significant verschil tussen mannen en vrouwen aan het licht bracht in hun perceptie van biasrisico's in verband met het gebruik van AI in aanwervings- en selectieprocessen. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat er nog veel moet gebeuren om recruiters hierop attent te maken.

Ondanks dit beperkte bewustzijn van biasrisico's, beweren sommige recruiters (tussen 12% en 17%, afhankelijk van de fase van het aanwervingsproces) dat ze al hebben vastgesteld dat de resultaten die AI oplevert inderdaad vertekend zijn. Bepaalde automatische zoekopdrachten waarbij wordt gezocht naar specifieke profielen (bv. een onderhoudsmedewerker) prompten AI om vooral naar vrouwelijke profielen te kijken. Bij het opstellen van vacatures voor die profielen heeft AI ook regelmatig de neiging om hier vrouwelijke eigenschappen aan toe te schrijven. Een aantal recruiters waarschuwt ook dat algoritmes van sociale media niet altijd transparant zijn als het gaat om het bereiken van bepaalde doelgroepen, en dus aanleiding kunnen geven tot bepaalde biases. Heel wat recruiters wijzen ook op de risico's die gepaard gaan met een toenemende afhankelijkheid van LinkedIn Recruiter, en benadrukken zowel het risico op uitsluiting (van recruiters en kandidaten die het platform niet gebruiken) als de daarmee gepaard gaande financiële afhankelijkheid (kosten van licenties). Ze merken op hoe belangrijk het is om interne databases bij te houden en te investeren in andere kanalen.

Aanbevelingen

De aanbevelingen zijn onderverdeeld in drie hoofdcategorieën om zoveel mogelijk actiemogelijkheden te verzamelen: op overheidsniveau, op organisatieniveau (gebruikers en ontwikkelaars) en op individueel niveau. We belichten hieronder een selectie van de belangrijkste aanbevelingen voor elk actieniveau. De complete reeks aanbevelingen wordt in meer detail toegelicht in de studie zelf.

Overheidsniveau

- Onderzoeken of het Belgische wettelijk kader in combinatie met de AI Act volstaat om het gebruik van AI vrij van discriminatie te garanderen.
- Steunen van de ontwikkeling van technische normen die rekening houden met gendergelijkheid en het verminderen van genderbias en andere vooroordelen.
- Ontwikkelen van documentatie en opleidingen voor ontwikkelaars en gebruikers over hun antidiscriminatieverplichtingen bij het gebruik van AI.
- Ondernemingen informeren over de AI Act en de AVG.
- Een uniek loket oprichten om ondernemingen te begeleiden bij de toepassing van AI, met aandacht voor discriminatie.
- Investeren in de ontwikkeling van AI-systemen in België die bias detecteren en discriminatievrije rekruteringsprocessen ondersteunen.
- Zorgen dat de autoriteiten voor de bescherming van de grondrechten, en meer specifiek de gelijkheidsorganen, over voldoende middelen beschikken om hun taken in het kader van artikel 77 van de AI Act uit te kunnen voeren.

Organisatieniveau (ondernemingen)

Voor ondernemingen die AI gebruiken:

- Een ethisch comité voor AI-gebruik oprichten.
- Regelmatig nagaan welke systemen medewerkers gebruiken (waaronder 'shadow AI').
- Betrekken van stakeholders, waaronder werknemersvertegenwoordigers, bij de introductie van hoog-risico AI-systemen.
- Een monitoringsysteem opzetten (art. 26 AI Act).
- Geregeld onafhankelijke audits laten uitvoeren om bias op te sporen.
- Alle geautomatiseerde stappen in een register bijhouden (art. 12 en 26 AI Act).
- Erop toezien dat er systematisch menselijk toezicht is (art. 14 en 26 AI Act).
- Transparantie ten aanzien van kandidaten waarborgen (art. 26 AI Act).
- Systemen inzetten die helpen om bias te beperken.
- Opleidingen voor het personeel voorzien rond inclusieve aanwerving en cognitieve bias, toegepast op AI.
- Vaardigheden rond inclusieve prompting ontwikkelen bij medewerkers.

Voor ondernemingen die AI ontwikkelen:

- Het 'Equality by Design'-principe vanaf de ontwerpfase toepassen.
- Algoritmes testen op gediversifieerde databases.
- Na uitrol een AI-systeem regelmatig testen en correcties uitvoeren, in samenwerking met gebruikers.
- Zorgen voor duidelijke, gemakkelijk te begrijpen technische documentatie (art. 11 en 13 AI Act), gepaard gaand met opleidingen voor gebruikers.

Individueel niveau (recruiters)

- Zoekopdrachten aan AI zorgvuldig formuleren en gebruikmaken van inclusief schrijven.
- Aandacht besteden aan kwaliteitsvolle prompts om bias te beperken.
- De resultaten van AI met een kritische blik bekijken.
- Analyses handmatig controleren, vergelijken en aanpassen.
- Bij belangrijke beslissingen zorgen voor dubbel menselijk toezicht.
- Kandidaten systematisch informeren over het gebruik van AI aan het begin van de procedure.
- Elk geval van discriminatie door AI melden aan de relevante instanties (markttoezichtautoriteiten, vakbonden, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Unia).

Conclusie

Het onderzoek wijst op een toenemende maar ongelijke toepassing van AI bij aanwerving en selectie, die vooral plaatsvindt in de voorbereidende fases. Hoewel recruiters de efficiëntiewinst van AI-systemen erkennen, maken ze zich terecht zorgen over de ontmenselijking van het proces, de betrouwbaarheid van gegevens en het risico op discriminatie.

Het bewustzijn omtrent de risico's op genderbias blijft over het algemeen onvoldoende, vooral bij interne recruiters en in kleinere bedrijven. De paradox schuilt in het feit dat het gebruik van AI, dat als potentieel objectiever wordt gezien, eigenlijk bestaande discriminatie kan reproduceren of versterken als het niet strikt wordt omkaderd. Dit durven sommige recruiters wel eens te vergeten omdat ze sterk overtuigd zijn van de deugden van AI.

In dat verband brengen de resultaten van het onderzoek een tastbare spanning aan het licht: enerzijds is er de hoop dat AI menselijke vooroordelen kan uitschakelen door processen te standaardiseren; anderzijds is er de vrees dat organisaties zich verliezen in AI-systemen die het verleden reproduceren, wat betekent dat ze rijke contextuele informatie en menselijke creativiteit verliezen die nodig zijn om atypische maar relevante mannelijke en vrouwelijke kandidaten te vinden.

De voorgestelde aanbevelingen willen een verantwoord ecosysteem tot stand brengen dat overheidsregulering, de verantwoordelijkheid van ontwikkelaars en gebruikers en de waakzaamheid van aanwervingsprofessionals combineert. De uitdaging is om van AI een hefboom voor gelijkheid te maken in plaats van een middel dat genderongelijkheden reproduceert, het wettelijk kader respecterend en met de bedoeling om de processen van aanwerving en selectie van kandidaten te blijven verbeteren.



Instituut voor de gelijkheid
van vrouwen en mannen

igvm.be

Victor Hortaplein 40
1060 Brussel
T +32 2 233 44 00
info@igvm.be

.be