



Instituut voor de gelijkheid
van vrouwen en mannen

AANBEVELINGEN

Aanwerving en selectie in het tijdperk van AI

Inleiding

Artificiële intelligentie (AI) is een technologie die zich razendsnel ontwikkelt en ook op de arbeidsmarkt meer en meer ingezet wordt. Door de vele mogelijke toepassingen worden AI-systemen al op verschillende manieren en in diverse sectoren gebruikt om processen efficiënter en sneller te maken. Hoewel veelbelovend, brengt de toepassing van AI en vergelijkbare systemen risico's met zich mee met betrekking tot het versterken van ongelijkheden en genderdiscriminatie. De laatste jaren zijn er vele voorbeelden bekend geworden van AI-systemen die (gender) bias vertoonden of discrimineerden – meestal zonder dat de gebruiker zich hier in eerste instantie bewust van was. Vanuit dit perspectief is AI een relevant thema voor het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (hierna 'het Instituut').

Wat betreft de arbeidsmarkt, vindt het Instituut het noodzakelijk om erover te waken dat nieuwe technologieën en automatiseringssystemen voor aanwervings- en selectieprocessen zoals AI niet bijdragen aan het verhogen van drempels voor de toegang van vrouwen tot werk.

In de Europese verordening artificiële intelligentie (AI verordening of AI Act), die op 1 augustus 2024 in werking is getreden en waarvan de meeste bepalingen met ingang van 2 augustus 2026 van toepassing zijn, worden AI-systemen die bedoeld zijn om te worden gebruikt voor het aanwerven of selecteren van natuurlijke personen als 'hoog-risico systemen' beschouwd. Dit houdt in dat zij aan bepaalde voorwaarden gaan moeten voldoen rond onder meer risicobeheer, menselijk toezicht, en transparantie, die kunnen helpen om het risico op (gender) bias en discriminatie in te perken.

Daarnaast voorziet de AI Act de aanduiding van autoriteiten voor de bescherming van de grondrechten, waaronder het recht op non-discriminatie, die bijkomende bevoegdheden krijgen om hun mandaat met betrekking tot hoog-risico AI-systemen doeltreffend te kunnen uitoefenen (art. 77 AI Act). Het Instituut is één van de Belgische autoriteiten voor de bescherming van de grondrechten.

Het regelgevend kader van de AI Act alleen zal echter niet volstaan om discriminatievrij gebruik van AI-systemen te garanderen. Bovendien worden er ook technologieën gebruikt, waaronder in aanwerving en selectie, die wellicht niet onder de definitie van een AI-systeem van de AI Act of de classificatie van een 'hoog-risico systeem' zullen vallen, maar waarbij er evengoed risico's op bias en discriminatie bestaan.

Er is momenteel weinig zicht op wie precies welk soort systemen voor aanwerving en selectie gebruikt, op welke schaal deze gebruikt worden in België, en of de gebruikers en ontwikkelaars van deze systemen zich bewust zijn van mogelijke risico's op gender bias en -discriminatie en maatregelen nemen om dit te voorkomen. Bewustzijn en kennis van risico's op gender bias en -discriminatie bij rekruteringsprocessen is een eerste belangrijke stap in het beperken van deze risico's.

Het Instituut heeft daarom een grondige analyse van het gebruik van AI en geautomatiseerde beslissingssystemen in aanwervings- en selectieprocessen laten uitvoeren. Dit onderzoek had een driedelige doelstelling:

- 1) een beter inzicht krijgen in de rol van deze systemen in rekruteringsprocessen;

- 2) een beeld krijgen van de mate waarin werkgevers en ontwikkelaars zich bewust zijn van en aandacht geven aan de risico's met betrekking tot gendergerelateerde bias en discriminatie;
- 3) en gebruikers en ontwikkelaars via beleidsaanbevelingen gericht helpen om deze technologieën op een verantwoorde manier in te zetten en zo bij te dragen aan een meer gendergelijke en inclusieve arbeidsmarkt.

De resultaten van dit onderzoek zijn te vinden in de studie 'Aanwerving en selectie in het tijdperk van AI; AI-gebruik, bewustzijn van biasrisico's en aanbevelingen rond de risico's op genderdiscriminatie' [[Studie](#)].

Voorliggend document bundelt de voor het Instituut prioritaire aanbevelingen die uit het onderzoek naar voren komen en vult deze, waar relevant, verder aan of werkt ze in detail uit.

De aanbevelingen zijn gericht op verschillende doelgroepen: beleidsmakers, sociale partners, organisaties die AI gebruiken en organisaties die AI ontwikkelen. Sommige aanbevelingen hebben specifiek betrekking op rekruteringsprocessen, andere hebben een bredere relevantie voor AI-gebruik op de werkvloer. Ze zijn in volgorde van prioriteit geordend.

Het Instituut voorziet in 2026 de publicatie van een brochure specifiek gericht op werkgevers, met tips om AI op een verantwoorde manier in te zetten binnen de onderneming.

Aanbevelingen

1) Zorg voor een sterker wettelijk kader

- ❖ Draag bij aan solide Europese wetgeving

De bepalingen van de Europese AI Act kunnen bijdragen tot het verminderen van de impact van bias en het beperken van risico's op discriminatie. De regelgeving biedt echter geen garantie op volledig discriminatievrije AI-systemen in de werkcontext. Op Europees niveau gaan steeds meer stemmen op om aparte, bijkomende wetgeving rond het gebruik van AI op de werkvloer te introduceren. Zo stemde¹ de Commissie Werkgelegenheid en Sociale Zaken (EMPL) van het Europees Parlement in november vóór een verzoek aan de Europese Commissie om een wetgevend initiatief te ontwikkelen rond algoritmisch management op het werk. De plenaire zitting van december 2025 keurde² het rapport goed, maar schrapte het woord 'wetgevend' uit de tekst. De Europese Commissie heeft drie maanden de tijd om (positief of negatief) te antwoorden op het verzoek van het Parlement. Daarnaast pleit ook de European Trade Union Confederation (ETUC)³ al meerdere jaren voor een Europese richtlijn

¹ <https://www.europarl.europa.eu/news/nl/press-room/20251110IPR31358/meps-call-for-new-rules-on-the-use-of-algorithmic-management-at-work>

² <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20251211IPR32175/meps-demand-new-measures-to-protect-against-algorithmic-management-at-work>

³ <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-calling-eu-directive-algorithmic-systems-work>

voor algoritmische systemen op het werk; BusinessEurope en andere Europese werkgeversorganisaties vinden⁴ dat bijkomende regelgeving niet het geschikte instrument is.

Het *Digital Omnibus* voorstel met betrekking tot AI⁵, dat de Europese Commissie in november 2025 presenteerde, stelt een aantal zorgwekkende aanpassingen voor aan de AI Act: het opheffen van de verplichting tot registratie van systemen die volgens de aanbieder geen hoog risico zijn; de toegang tot informatie over een AI-systeem voor artikel 77-autoriteiten enkel via markttoezichtautoriteiten laten verlopen, wat hun werklast aanzienlijk zal doen toenemen; en afzwakking van het artikel rond AI-geletterdheid naar het aanmoedigen ervan door de overheid in plaats van een verplichting. Ook wordt er een uitstel voorgesteld van de toepassing van de voorwaarden waar hoog-risicosystemen aan moeten voldoen totdat ondersteunende instrumenten beschikbaar zijn, tot maximaal december 2027 of augustus 2028, zonder duidelijkheid over wanneer precies de deadline zal vallen.

Deze aanpassingen kunnen ervoor zorgen dat AI-systemen die een risico vormen voor non-discriminatie, cyberveiligheid, of databescherming nog jaren in gebruik zijn, en ze bieden bovendien niet de beloofde vereenvoudiging van de regelgeving. **Het Instituut pleit er daarom voor om de oorspronkelijke bepalingen uit de AI Act te behouden.**

❖ **Evalueer het Belgisch regelgevend kader**

Op Belgisch niveau zou **onderzocht moeten worden of het huidige wettelijk kader rond antidiscriminatie en andere relevante wetten en CAO's, in combinatie met de AI Act, volstaat** om een discriminatievrij gebruik van AI-systemen in de werkcontext en in het bijzonder in rekruteringsprocessen te garanderen. Indien dit niet het geval blijkt, moet overwogen worden om een aanvullend wettelijk of reglementair kader uit te werken, specifiek afgestemd op de wereld van werk en in overleg met de sociale partners. In deze analyse kan ook bekeken worden of het gebruik van AI-systemen onder de bevoegdheden van de ondernemingsraad kan worden gebracht, zodat deze verplicht geconsulteerd moet worden bij de introductie van een AI-systeem.

❖ **Verplicht periodieke onafhankelijke audits van AI-systemen**

Er kan een verplichting worden ingevoerd voor organisaties die AI inzetten voor rekrutering om **periodiek onafhankelijke audits** van deze AI-systemen te laten uitvoeren, naar voorbeeld van de New York City Bias Audit Law⁶. Hierbij moet minstens de analyse van (gender)discriminatie-risico's worden meegenomen, maar de audit kan ook kijken naar bijvoorbeeld cyberveiligheid en databescherming. Het is ook in het belang van de werkgever dat AI-systemen op een verantwoorde manier worden ingezet binnen de organisatie.

❖ **Zorg voor verslaggeving door ondernemingen over AI-gebruik**

Aan ondernemingen kan worden gevraagd om te **rapporteren over hun AI-gebruik**: voor welke processen wordt AI ingezet, met welke doelstellingen, welke incidenten hebben zich

⁴ <https://www.business europe.eu/wp-content/uploads/2025/12/11-12-2025-Joint-statement-on-EP-INL-AI-at-work.pdf>

⁵ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/digital-omnibus-ai-regulation-proposal>

⁶ [NYC Local Law 144](#)

eventueel voorgedaan en hoe zijn deze aangepakt, hoe is het interne AI-beleid vormgegeven, enzovoort. Deze rapportage kan onderdeel uitmaken van het jaarlijkse MVO-rapport.

- ❖ Maak het overheidsgebruik van AI transparant

De **overheid moet het goede voorbeeld geven door haar eigen gebruik van AI transparant te maken** via een publiek register met concrete informatie over algoritmes die overheidsinstellingen gebruiken. Naar analogie met het Algoritmeregister van de Nederlandse overheid⁷, kan zo inzicht worden geboden in het doel en de werking van een bepaald systeem, de mate van menselijke tussenkomst en het risicobeheer. De beschikbare informatie moet gedetailleerder zijn dan de gegevens die momenteel beschikbaar zijn in het AI-observatorium van de FOD BOSA, waar AI-projecten van de overheid in staan.

2) Voorzie informatie en opleiding

- ❖ Verstrek duidelijke en toegankelijke informatie over verplichtingen AI Act

Het onderzoek toonde aan dat er bij veel organisaties onduidelijkheid bestaat over wat hun verplichtingen zijn onder de AI Act. Daarnaast is er weinig bekendheid over de mogelijke risico's op (gender) bias en discriminatie bij het gebruik van AI en hoe hier proactief en reactief mee om te gaan. Het Instituut beveelt daarom aan dat actoren op verschillende niveaus **informatie en opleiding voorzien om deze kenniskloof te dichten en voor bewustwording en responsabilisering** te zorgen.

Een eerste actor die in deze zin verantwoordelijkheid moet opnemen, is de overheid. Door het **opstellen, verzamelen en beschikbaar maken van relevante documentatie** (bv. templates voor een AI-beleid, voorbeeldrapport AI-gebruik, voorstel communicatie naar externen...) **en opleidingsmodules**, bijvoorbeeld via een toegewijd portaal op de website van de FOD Economie of de FOD WASO, kunnen zowel ontwikkelaars als gebruikers van AI-systemen worden geïnformeerd en gesensibiliseerd over hun verplichtingen onder de AI Act en over hoe discriminatierisico's kunnen worden ingeperkt. Het bestaan van dit portaal kan gepromoot worden via de sociale partners en sectorfederaties.

- ❖ Zet in op AI-geletterdheid binnen organisaties, met aandacht voor (gender)bias

Ten tweede moeten **werkgevers ervoor zorgen dat er bij hun werknemers voldoende begrip is over AI**, in lijn met artikel 4 van de AI Act met betrekking tot AI-geletterdheid. Hierbij moet voldoende aandacht zijn voor de risico's op gender bias en discriminatie. Deze thema's kunnen bijvoorbeeld meegenomen worden in bestaande opleidingen over bias en diversiteit, via modules over inclusief aanwerven en cognitieve bias toegepast op AI, correcte en kwalitatieve *prompting*, uitsluiting door algoritmes op sociale media, of het gebruik van erkende *debiasing*-systemen.

Ook de **sociale partners kunnen hier een rol spelen**, door ondernemingen te ondersteunen om maatregelen te nemen voor een toereikend niveau van AI-geletterdheid bij hun personeel, met aandacht voor de risico's op (gender) bias en discriminatie bij het gebruik van AI. De overheid kan de sociale partners hierin ondersteunen door ook voor hen informatie te voorzien,

⁷ <https://algoritmes.overheid.nl/nl>

zodat de sociale partners zelf over voldoende kennis en expertise beschikken rond AI, bias en discriminatierisico's.

3) Werk een AI-beleid uit voor de organisatie

❖ Zorg voor een intern AI-beleid

Elke organisatie waarin AI gebruikt wordt, zou een **intern AI-beleid** moeten uitwerken. Dit geldt zowel voor de overheid als voor ondernemingen, klein en groot. Een helder AI-beleid dat duidelijk gecommuniceerd wordt naar alle medewerkers, zorgt ervoor dat iedereen op dezelfde lijn zit en laat het toe voor werkgevers om AI-gebruik in de organisatie te omkaderen en de risico's voor de organisatie te beperken.

In dit beleid moeten om te beginnen de **wettelijke verplichtingen** worden opgenomen die de AI Act stipuleert voor gebruiksverantwoordelijken van AI-systemen met een hoog risico⁸ in artikel 26. Het gaat om het volgende:

- maatregelen nemen om te waarborgen dat AI-systemen gebruikt worden in overeenstemming met de gebruiksaanwijzingen die bij de systemen zijn gevoegd;
- zorgen voor menselijk toezicht door personen die over de nodige bekwaamheid, opleiding en autoriteit beschikken en ondersteuning krijgen;
- een monitoring opzetten die het toelaat om de werking van een AI-systeem op te volgen en om de aanbieder van een AI-systeem snel te informeren in het geval van discriminatie of andere incidenten;
- een register bijhouden om de automatisch gegenereerde logs te bewaren;
- en voorafgaand aan het in gebruik stellen van een AI-systeem op de werkplek, werknemersvertegenwoordigers en de betrokken werknemers meedelen dat zij zullen worden onderworpen aan het gebruik van het AI-systeem met een hoog risico.

Daarnaast stelt artikel 26 dat bij het gebruik van AI-systemen die beslissingen met betrekking tot natuurlijke personen nemen of helpen nemen, de natuurlijke personen geïnformeerd moeten worden dat het AI-systeem met een hoog risico op hen wordt toegepast.

Een AI-beleid voorziet dus eveneens best een procedure om het **aanwervingsproces transparant te maken voor kandidaten** - intern en extern - zodat ze vanaf het begin weten dat er een AI-systeem wordt gebruikt, waarom het wordt ingezet en hoe het werkt, en ook hoe hun persoonsgegevens gebruikt en beschermd worden. Dit impliceert ook dat werknemers die zich bezighouden met rekrutering kunnen uitleggen aan kandidaten hoe het selectieproces waarbij AI werd ingezet, verliep.

Tevens is het aan te bevelen om een intern **ethisch comité voor AI-gebruik** op te richten, onder leiding van de HR-afdeling en waarin ook werknemers of hun vertegenwoordigers zetelen, dat betrokken wordt bij de uitrol van een AI-systeem. Verder kan dit comité technologische en juridische ontwikkelingen opvolgen, het informeel gebruik van AI (*shadow*

⁸ Systemen voor het aanwerven of selecteren van natuurlijke personen en systemen 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, worden aangemerkt als hoog risico (bijlage III van de AI Act).

A/) binnen de organisatie monitoren en intern aanbevelingen doen. De werkgever heeft er baat bij dat er een bedrijfscultuur wordt gestimuleerd waarin het kritisch beoordelen van beslissingen van AI een natuurlijke reflex is.

Bovendien kan bekeken worden 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 het sjabloon voor een vragenlijst worden gebruikt dat door het AI-bureau van de Europese Commissie zal worden ontwikkeld in het kader van de AI Act. Voor de publieke sector of privé entiteiten die openbare diensten verlenen, zal deze beoordeling verplicht zijn als het gaat om een hoog-risico systeem (artikel 27 AI Act).

In algemene zin is het nuttig voor elke organisatie om, voordat een AI-systeem wordt uitgerold, zich **eerst de vraag te stellen** met welk doel het systeem wordt ingezet en of AI wel echt een oplossing is voor een probleem. Er moet in eerste instantie bekeken worden of de inzet van AI echt waarde toevoegt aan processen binnen de organisatie.

❖ Zorg voor een 'Equality by Design'-beleid als ontwikkelaar

Wat betreft de organisaties die AI-systemen ontwikkelen, zou een AI-beleid eruit moeten bestaan dat het **'Equality by Design'-principe** altijd moet worden toegepast: vanaf het eerste ontwerp de impact van het systeem op gelijkheid en non-discriminatie evalueren, onder andere door de algoritmes te testen op diverse databases.

Omdat AI-systemen zich in de echte wereld anders kunnen gedragen dan in een laboratoriumomgeving, zou een AI-systeem ook **na uitrol regelmatig getest** moeten worden, en eventuele vastgestelde bias gecorrigeerd. Een actieve samenwerking en regelmatige check-ins met gebruikers kunnen helpen om snel in te grijpen bij problemen.

Verder moeten ontwikkelaars ervoor zorgen dat de **technische documentatie** die zij over een AI-systeem maken, helder en eenvoudig te begrijpen is voor gebruikers, zoals voorzien in artikelen 11 en 13 van de AI Act. Deze documentatie is een belangrijk middel om uit te leggen hoe de systemen werken, wat hun beperkingen zijn en hoe ze op verantwoorde manier ingezet kunnen worden. Het is bovendien aan te bevelen dat de documentatie aangevuld wordt met een training voor gebruikers om deze nog begrijpelijker te maken.

4) Zorg dat de autoriteiten voor de bescherming van de grondrechten over voldoende middelen beschikken

De door België aangeduide autoriteiten voor de bescherming van de grondrechten onder de AI Act (artikel 77) krijgen bepaalde bevoegdheden om hun mandaat met betrekking tot hoog-risico AI-systemen doeltreffend te kunnen uitoefenen. Het gaat dan onder andere over geïnformeerd worden als er een incident met betrekking tot schending van de grondrechten door een AI-systeem is geweest, documentatie kunnen opvragen over een AI-systeem, en de markttoezichtautoriteit om een test van een AI-systeem kunnen verzoeken.

❖ Ondersteun de gelijkheidsorganen

Het is belangrijk dat **de artikel 77-autoriteiten voldoende middelen krijgen** - personeel, financieel en eventueel technisch - om deze taken op een degelijke en efficiënte manier te kunnen opnemen. Dit geldt met name voor de **gelijkheidsorganen (Equality Bodies)**, waarvoor ook overweging 21 van de richtlijn betreffende normen voor organen voor gelijke

behandeling⁹ stelt dat zij over voldoende personele en technische middelen moeten beschikken, en dat het “van cruciaal belang” is “aandacht te besteden aan de kansen en risico’s die gepaard gaan met het gebruik van geautomatiseerde systemen, waaronder kunstmatige intelligentie”. Deze middelen moeten organen voor gelijke behandeling “met name in staat stellen enerzijds geautomatiseerde systemen te gebruiken voor hun werkzaamheden en anderzijds te beoordelen of die systemen aan de non-discriminatievoorschriften voldoen”.

5) Investeer in de ontwikkeling van AI in België

Tot slot is het belangrijk om de **ontwikkeling van AI-systemen in België te ondersteunen**, door investering in startups, financieringsmogelijkheden of fiscale voordelen te bieden aan Belgische ondernemers in dit domein. Aandacht voor (gender) bias en discriminatie in het ontwikkelingsproces van een AI-systeem moet een voorwaarde zijn voor overheidssteun aan ondernemingen die AI ontwikkelen. De ontwikkeling van AI-systemen die bias opsporen en discriminatievrije rekruteringsprocessen ondersteunen, zou extra gestimuleerd moeten worden via financiële en andere incentives.



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