

Checklist bij inzet van algoritmes voor werving en selectie

College voor
de Rechten
van de Mens



Veel werkgevers gebruiken (onbewust) algoritmes om nieuwe mensen te vinden voor hun organisatie. Zo verspreidt 96% van de werkgevers in Nederland vacatures via sociale media of online HR-platforms. Hiermee kunnen werkgevers veel kandidaten bereiken, maar het kan ook leiden tot uitsluiting van geschikte kandidaten. Hoe kun je dit als HR-professional voorkomen?

Digitale middelen kunnen HR-professionals helpen om de juiste kandidaat voor een vacature te vinden, maar er kleven ook risico's aan. Zo bepalen algoritmes achter socialemediaplatforms wie welke vacature te zien krijgt. Niet iedereen krijgt dezelfde kans om een vacature te zien op online platforms als LinkedIn en Facebook. Zo bleek uit [Amerikaans onderzoek](#) dat een algoritme vacatures voor banen met een hoog salaris systematisch minder vaak aan vrouwen dan mannen toont.

Ons onderzoek

SEO Economisch Onderzoek voerde in opdracht van het College voor de Rechten van de Mens onderzoek uit. Centrale vragen waren: of en hoe werkgevers algoritmes gebruiken voor werving en selectie en of ze zich bewust zijn van de risico's op uitsluiting en discriminatie.

Dit onderzoek laat zien dat vrijwel alle werkgevers (96%) in Nederland vacatures online verspreiden. Daarnaast zoekt 71% zelf actief naar kandidaten op sociale media. En één op de tien werkgevers zet recruitmenttechnologie in om kandidaten te selecteren en beoordelen tijdens sollicitatieronde(s). Ook hierbij kan het risico ontstaan dat kandidaten niet gelijk worden behandeld en dat geschikte kandidaten onterecht afvallen. Hieronder geeft het College tips om dit te voorkomen.

Centrale vragen onderzoek

Gebruiken werkgevers algoritmes voor werving en selectie, en hoe? Zijn werkgevers zich bewust van de risico's op uitsluiting en discriminatie?



Tips voor HR-professionals die online vacatures plaatsen of naar kandidaten zoeken

■ Verspreid vacatures via meerdere kanalen.

Zoals op sociale media en via vacaturewebsites, maar ook op openbare evenementen of schriftelijk in bijvoorbeeld gedrukte advertenties. Door meerdere kanalen in te zetten kan je voorkomen dat je een te selecte groep kandidaten aanspreekt. Plaats vacatures ook op een openbare plek (zoals de eigen website of een vacaturebank), zodat iedereen in beginsel een kans heeft om de vacature te zien.

■ Verifieer wat verschillende kanalen opleveren aan (diversiteit van) kandidaten.

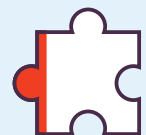
Probeer te ontdekken welke groepen mensen - waarin mogelijk wel geschikte kandidaten zitten - je nog niet bereikt. Zo zal actief werven bij onderwijsinstellingen vooral jonge kandidaten opleveren. Een zoektocht via sociale media levert vooral kandidaten op die zich goed op sociale media profileren. Online sollicitatieprocedures (zoals videosollicitaties) kunnen daarnaast bepaalde groepen mensen aanspreken of juist afschrikken.

■ Wees je ervan bewust dat zelf actief zoeken naar kandidaten via online platforms ook kan leiden tot (onbewuste) uitsluiting van kandidaten.

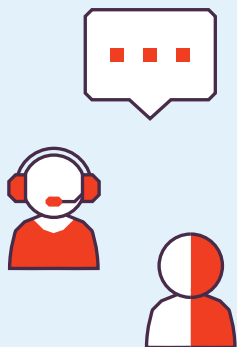
Het algoritme kan ervoor zorgen dat bepaalde groepen veel eerder bovenaan komen te staan in de zoekresultaten. Als je zoekt op mensen die ervaring hebben in een "typisch mannen- of vrouwenberoep" kan het bijvoorbeeld gebeuren dat het algoritme vooral mensen met dat geslacht bovenaan zet, terwijl er ook andere kandidaten zijn. Daarnaast kunnen (onbewuste) persoonlijke vooroordelen ook jouw klikgedrag beïnvloeden.

■ Wees kritisch bij gericht online adverteren.

Verschillende platforms, zoals Google en Facebook, bieden aan om advertenties te richten op bepaalde groepen (bijvoorbeeld op geslacht of specifieke leeftijdsgroepen). Dit is niet altijd een probleem als het bijvoorbeeld om reclame voor producten voor tieners gaat, maar wel als het gaat om vacatures. Als een platform de aanbeveling van vacatures aan kandidaten baseert op basis van dergelijke kenmerken, kan dit leiden tot onterechte uitsluiting van kandidaten. Wees hier ook kritisch op als een externe partij (zoals een marketingbureau) gericht online adverteren inzet voor jouw bedrijf. Vraag hiernaar.



Tips voor HR-professionals die tijdens het selecteren en beoordelen van kandidaten digitale middelen inzetten



■ Informeer kandidaten vooraf over de inzet en werking van recruitmenttechnologieën als deze onderdeel zijn van de selectie en beoordeling van kandidaten.

Het gelijkebehandelingsrecht vereist dat werving en selectiebeleid inzichtelijk, controleerbaar en transparant is. Als de selectie en beoordeling (deels) automatisch gebeurt door bijvoorbeeld digitale persoonlijkheids- en competentietesten, dan moet je als werkgever aan de kandidaat kunnen uitleggen hoe dit op een eerlijke manier gebeurt. Dit geldt ook als je de software hebt ingekocht bij derden.

De Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) verbiedt daarnaast het automatisch verwerken van persoonsgegevens, zoals bij digitale sollicitaties, zonder menselijke tussenkomst.

■ Toets of de recruitmenttechnologieën of andere digitale systemen die je gebruikt niet leiden tot discriminatie en andere uitsluitende effecten.

- **Zorg dat een mens controleert hoe een algoritme tot een beoordeling is gekomen.** Alleen kijken naar de automatische score van een kandidaat en kijken of je een klik hebt met een kandidaat is onvoldoende. Als je een digitaal recruitmentstelsel ontwikkelt of aanschaft, controleer dan of vraag aan de leverancier hoe het algoritme kandidaten selecteert en beoordeelt. Dit zal zeer waarschijnlijk een wettelijke verplichting worden. Het [wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen voor werving en selectie](#) bevat een vergewisplicht die ook van toepassing zal zijn op digitale werving en selectie.
- **Discriminatie ontstaat niet alleen door selecties op kenmerken die direct iets zeggen over geslacht, leeftijd of afkomst.** Ook ogenschijnlijk neutrale variabelen kunnen (indirecte) discriminatie veroorzaken. [Zo kan werkervaring ook \(onbedoeld\) iets zeggen over de leeftijd of het geslacht van de kandidaat](#) (bijvoorbeeld door periodes van zwangerschapsverlof). Het toetsen van digitale systemen hierop vereist een actieve inspanning van de werkgever, zowel voorafgaand aan de sollicitatieprocedure als achteraf.
- **Sommige digitale competentietesten zijn niet goed te maken** door mensen met een beperking, bijvoorbeeld mensen die slechtziend of slechthorend zijn, terwijl zij wel geschikt zouden kunnen zijn voor de functie. Zorg ervoor dat online testen of spellen toegankelijk zijn voor mensen met een beperking of bied een alternatief aan.

Vragen?

Neem gerust contact op met het College. Wij zijn telefonisch bereikbaar tussen 10:00 en 16:00 uur op +31 (0)30 888 3 888 of per e-mail via info@mensenrechten.nl.