

Wat is nodig om discriminatie door algoritmes bij werving en selectie te voorkomen?

Algoritmes hebben de potentie om sneller en beter kandidaten te werven en te selecteren. Maar algoritmes kunnen ook (per ongeluk) tot discriminatie leiden. Als dit gebeurt bent u als werkgever verantwoordelijk voor dit 'verboden onderscheid'. Wat zegt de wetgeving over gelijke behandeling hierover? Het College voor de Rechten van de Mens zet in zijn nieuwe publicatie 'Recruiter of computer?' vier aandachtspunten voor werkgevers op een rij:



1. Het gebruik van algoritmes kan leiden tot verboden onderscheid

Algoritmes kunnen onderscheid maken in strijd met het gelijkebehandelingsrecht. Dit geldt voor zowel direct als indirect onderscheid. Direct onderscheid is als algoritmes rechtstreeks selecteren op persoonskenmerken die het gelijkebehandelingsrecht beschermt, zoals ras, leeftijd en geslacht. In veruit de meeste gevallen is dit niet toegestaan.

Indirect onderscheid is als algoritmes selecteren op een criterium wat onschuldig lijkt, maar waardoor bepaalde beschermde groepen toch moeilijker aan een baan komen. Ter illustratie: een algoritme wijst mensen met een 'gat in het CV' automatisch af. Vrouwen hebben echter relatief vaak een onderbreking als ze kinderen krijgen. Indirect hebben vrouwen dan minder kans op een baan.



2. Uitleg kunnen geven aan de werking van algoritmes is noodzakelijk om indirect onderscheid te legitimeren

Direct onderscheid maken mag (bijna) nooit. Maar als u goede redenen hebt, kan indirect onderscheid eventueel gelegitimeerd zijn. Zo is het afwijzen van kandidaten die geen Nederlands spreken indirect onderscheid, maar als dit nodig is vanwege contact met veel Nederlandse klanten dan kan dit toegestaan zijn. Maar dan moet u als werkgever het onderscheid wel kunnen uitleggen; en algoritmes kunnen juist complex en niet-transparant zijn waardoor dit lastig is.



3. Wervings- en selectieprocedures met algoritmes moeten inzichtelijk, controleerbaar en systematisch zijn

Procedures voor werving en selectie zonder algoritmes moeten inzichtelijk, controleerbaar en systematisch zijn. Dit is een juridische norm. Zo weet iedereen hoe een organisatie kandidaten selecteert en is er controle over de procedure mogelijk. Deze norm geldt ook voor procedures waarbij algoritmes gebruikt worden. Een niet-transparant algoritme (*black box*) voldoet niet aan deze norm. Werkgevers moeten inzicht kunnen geven waarom bepaalde kandidaten geselecteerd zijn.



4. Werkgevers zijn zelf juridisch verantwoordelijk voor algoritmes

Als een algoritme een discriminerend effect blijkt te hebben, dan is de werkgever of de arbeidsbemiddelaar zoals een uitzendbureau of recruiter daar zelf verantwoordelijk voor. Zij kunnen de schuld dus niet afschuiven op de algoritmebouwer of op een foutje van de computer. Ze moeten zelf van te voren controleren of de algoritmes die ze willen aanschaffen mensen gelijk behandelen en navraag hierover doen bij leveranciers en algoritmebouwers.

Tips:

- Stel vooraf vast op welke criteria kandidaten worden beoordeeld. Beoordeel kandidaten alleen op objectieve criteria die voor de functie relevant zijn. Dit geldt bijvoorbeeld ook voor criteria waarop scores van online assessments en serious gaming worden gebaseerd.
- Ga na welke van deze criteria direct of indirect betrekking (zouden kunnen) hebben op kenmerken die beschermd worden door de wet. Bijvoorbeeld: aantal jaren werkervaring correleert met leeftijd, een gat in het CV komt vaker voor bij vrouwen.
- Controleer bij de softwareleverancier van de in te zetten HR-recruitment-technologieën hoe deze kenmerken in data en toegepaste algoritmes verwerkt zijn. Zorg dat deze criteria niet bepalend zijn bij de (automatische) selecties en beoordelingen van kandidaten.
- Wees ervan bewust dat ook algoritmes van kandidaten- en vacatureplatforms ook een (onbedoeld) uitsluitende of zelfs discriminerende werking kunnen hebben. Bijvoorbeeld bij een targeting-optie van bepaalde doelgroepen. Zet vacatures via verschillende kanalen uit.