

Recruiter of computer?

Wat het anti-discriminatierecht zegt over algoritmes bij werving en selectie

Congres “Hey Siri: Vind Een Geschikte Kandidaat”

18 mei 2022

Christiaan Duijst

COLLEGE VOOR
DE RECHTEN
VAN DE MENS

Waarom een mensenrechtenprobleem?

TECH MONITOR



TECHNOLOGY > AI AND AUTOMATION | September 7, 2021 | updated 08 Sep 2021
5:05pm

AI recruitment software excluding millions of qualified workers

Automated application processes are increasingly common, but are discriminating against a large group of potential employees, new research finds.

Kansen van algoritmes

- Recruitment zonder algoritmes is ook niet perfect
- Algoritmes kunnen worden ingezet om menselijke bias te controleren:
 - *VB: College heeft leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten gecontroleerd met een algoritme*
 - *Zwitserse UWV-medewerkers bleken op basis van machine learning etnische minderheden en vrouwen te benadelen*

Hangartner et al., Monitoring hiring discrimination through online recruitment platforms, Nature 2021

Nieuwe technologie, oudere wetgeving

1948	Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens	Eerste computers die elektronisch programma's kunnen opslaan 'Manchester baby'
1994	Algemene wet voor gelijke behandeling (AWGB) van kracht in Nederland	De eerste banenwebsite ter wereld, Monster.com, wordt gelanceerd in de VS.
Vandaag	Wetsvoorstel gelijke kansen bij werving en selectie - EU AI Act	Algoritmes kunnen ingezet worden om (semi-)automatisch te werven en selecteren

Over het College voor de Rechten van de Mens

- [Wet College voor de Rechten van de Mens](#)
- Hoofdtak: bescherming van Mensenrechten in NL
- **Afdeling Front Office & Oordelen:** kan oordelen op basis van de gelijkebehandelingswetgeving in individuele gevallen
- Taken: o.a. **onderzoek, advies, voorlichting** (art. 3 en 5 WCRM)



Programma Digitalisering & MR

2 lijnen: Gelijke behandeling en Rechtsbescherming

Bewustwording verbeteren:

- Over de kansen en risico's van algoritmes
- Over de mensenrechtelijke verplichtingen



Volg het verhaal van Salma en Richard

www.soliciterenbijderobot.nl



Gelijkebehandelingswetgeving

- Een reeks van wetten waaronder de AWGB
- Van toepassing op arbeid
- Verboden gronden zijn o.a.:
 - Godsdienst
 - Levensovertuiging
 - Politieke gezindheid
 - Ras
 - Geslacht
 - Nationaliteit
 - Seksuele gerichtheid
 - Burgerlijke staat
 - Leeftijd
 - Handicap/chronische ziekte



Wat is verboden onderscheid?

- Verschil met de term discriminatie in het algemeen taalgebruik
- Direct onderscheid: als een persoon op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie op grond van een persoonskenmerk uit de gelijkebehandelingswetgeving.
- Indirect onderscheid: ogenschijnlijk neutrale regel, eis of handelwijze, die tot gevolg heeft dat een bepaalde groep in het bijzonder wordt benadeeld (taaleisen: ‘goede beheersing van de NL taal’, ‘verbod hoofddekseel te dragen’)

Onderscheid altijd verboden?

Rechtvaardigingsgronden

- Direct onderscheid in zeer beperkte omstandigheden toegestaan
- Indirect onderscheid toegestaan als daar een objectieve rechtvaardiging voor kan worden aangedragen

Voorbeeld

- Het algoritme maakt onderscheid direct op basis van een verboden grond. Vb: ‘*Als vrouw dan minder punten*’
- Casus Gelijkebehandelingsinstituut Finland (216/2017)
 - *Kredietverstrekker gebruikt algoritme dat op basis van geslacht, leeftijd of woonplaats bepaalt of iemand een lening krijgt. Volgens de verstrekker laten data-analyses laten zien dat dit voorspellers zijn of iemand terugbetaalt. Ook bespaart het algoritme veel personeelskosten.*
- Verboden Onderscheid? Gerechtigvaardigd?

Voorbeeld

- Het algoritme maakt geen onderscheid direct op basis van een verboden grond, maar gebruikt wel een variabele (criterium) dat personen uit een bepaalde groep bijzonder treft. Voorbeeld ‘gat op het CV’
- Oordeel 1995/70: Onverklaarbaar onderscheid psychologisch assessment. 16 kandidaten. 4 van de 4 mannen geschikt (100%). 4 van de 12 vrouwen geschikt (33.3%). ‘In beginsel voldoende om indirect onderscheid tegen vrouwen aan te nemen’
- Is het antwoord anders als het een algoritme was ipv een assessment?

Black box problematiek



- Belangrijk! We hoeven bij indirect onderscheid niet per se te weten waarom het onderscheid plaats heeft gevonden.

Vier aandachtspunten voor werkgevers op basis van het gelijkbehandelingsrecht

1. Algoritmes kunnen leiden tot verboden onderscheid
2. Uitleg kunnen geven over algoritmes is noodzakelijk om indirect onderscheid te legitimeren (objectieve rechtvaardiging)
3. Wervings- en selectieprocedures met algoritmes moeten inzichtelijk, controleerbaar en systematisch zijn
4. Werkgevers zijn zelf juridisch verantwoordelijk voor de algoritmes



Aandachtspunt 3

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



Inzichtelijk, controleerbaar en systematisch toets

- ‘Het is vaste jurisprudentie van de Commissie [College] dat [werving en selectie] procedures inzichtelijk, controleerbaar en systematisch uitgevoerd moeten worden’ (Vb. Oordeel 1999-6)
- Deze eis is juist noodzakelijk ‘om te voorkomen dat (ongewild) verboden onderscheid in de zin van de wet wordt gemaakt en er anders ook geen (rechtelijke) controle over de procedure mogelijk is’ (vb Oordeel 2008-132)
- ‘Bovendien kan bij een afgewezen kandidaat aldus, al dan niet terecht, de opvatting postvatten dat de afwijzing (mede) is gebaseerd op discriminatie’ (Oordeel 2004-130)

Inzichtelijk, controleerbaar en systematisch toets

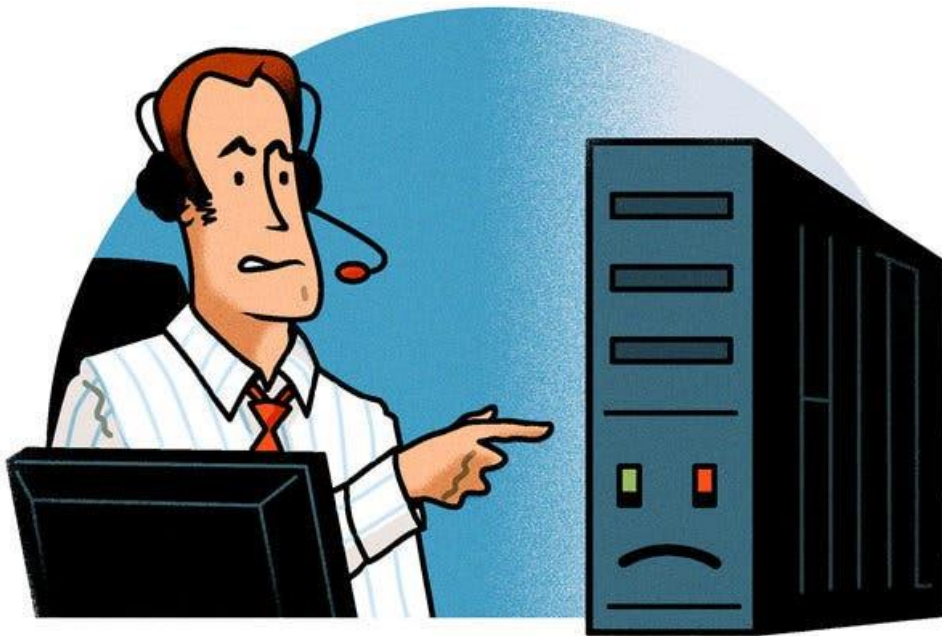
- Voldoet de procedure niet aan de ICS-toets, dan draagt dit bij aan het vermoeden dat verboden onderscheid heeft plaatsgevonden.
- Voor onderscheid in strijd met de wet hoeft “slechts” ‘een vermoeden van verboden onderscheid’ aangedragen te worden.
- Voldoet een black box aan de ICS-toets? Nee!
 - *‘BZK heeft ter zitting aangegeven dat het voor kandidaten niet duidelijk is volgens welke procedure geselecteerd [...]. BZK noemde het ter zitting een “black box”. Nu BZK geen inzichtelijke, systematische en controleerbare procedure etc. etc.’ Oordeel 2011-108*

Aandachtspunt 4

Werkgevers zijn zelf juridisch verantwoordelijk voor de algoritmes



Toerekeningsuitdagingen bij algoritmes



Werkgever:

- Ik was het niet, het was de computer!
- Het was de softwareontwikkelaar!

Softwareontwikkelaar:

- Het is de samenleving!
- Het zijn andere ontwikkelaars in de productieketen!

Werkgevers zijn zelf verantwoordelijk

Waarom?

- Het onderscheidende effect van het handelen van de organisatie telt. Niet wat daar de oorzaak van is.
- Onderscheid door personeel, ook autonoom handelende beslissingenmakers, wordt aan de organisatie toegerekend.
- Een werkgever ‘heeft als opdrachtgeefster een eigen verantwoordelijkheid voor de kwaliteit en betrouwbaarheid van de door het testbureau gebruikte testmethoden’ (Oordeel 1995-70/1998-123)
- Geldt ook voor arbeidsbemiddelaars.

Algoritmebouwers/softwareleveranciers?

- Arbeidsbemiddeling omvat de dienstverlening om tussen werkgevers en werknemers een arbeidsovk tot stand te laten komen.
- MVT: Arbeidsbemiddeling ‘heeft een ruime betekenis’
- Mate van bemoeienis met de selectieprocedure is relevant (2011-36, 2008-109)

Vacaturesites?

- ‘de verantwoordelijkheid mag niet worden afgewenteld met een beroep op grote aantallen en de snelheid van het medium. Ook ten aanzien van vacatures die op de website staan, dient [de website] zich derhalve te houden aan het verbod op onderscheid’ (2005-33)

En hoe nu verder?

- Black box blijft een probleem
- Nieuwe wetgeving gericht op voor ingebruikname eisen te stellen aan algoritmes om bias te voorkomen

