

03 feb 2026 -08:00

AI & rekrutering in België: genderbias onderschat

In België gebruikt 74% van de recruiters kunstmatige intelligentie (AI) in minstens één fase van het selectieproces. Uit een studie in opdracht van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen blijkt echter dat professionals zich weinig bewust zijn van de risico's van gendervooroordelen en discriminatie door AI-tools.

De studie, uitgevoerd door de ULiège en de UHasselt, toont aan dat AI-tools voornamelijk worden ingezet in de voorbereidende fase (het opstellen van vacatures, het genereren van sollicitatievragen) en bij de zoektocht naar kandidaten, met name via LinkedIn Recruiter. Het gebruik van AI blijft beperkter in de selectiefase, waar AI ingezet wordt voor de geautomatiseerde analyse van cv's of de beoordeling van kandidaten.

Genderbias: een risico dat nog te weinig wordt herkend

Hoewel AI vaak als objectiever wordt beschouwd, blijkt uit het onderzoek dat recruiters zich bewust zijn van de vooroordelen die inherent zijn aan AI-systemen. Het gaat dan vooral over vooroordelen in verband met het gebruik van sociale mediaplatformen, die geneigd zijn bepaalde groepen kandidaten te bevoordelen en andere uit te sluiten. Recruiters noemen wel zelden spontaan het risico van genderbias en discriminatie, en slechts een minderheid zegt hier actief maatregelen tegen te nemen.

"Het onderzoek bevestigt een paradox: AI kan bijdragen aan de standaardisering van rekruteringsprocessen en kan het proces objectiever maken, omdat de subjectiviteit van recruiters minder impact heeft, maar het biedt zeker geen garantie op neutraliteit. Als men niet waakzaam is, kan AI stereotypen reproduceren en discriminatie veroorzaken, met het risico dat bestaande ongelijkheden worden versterkt. Sommige recruiters zijn zich hier al van bewust, maar dat besef zou algemene kennis moeten worden, zowel op politiek en organisatorisch als op individueel niveau", benadrukt Liesbet Stevens, adjunct-directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Positieve verwachtingen, maar ook bedenkingen

De meerderheid van de recruiters (64%) heeft een positief beeld van AI, dat voornamelijk te danken is aan de tijdwinst en een verbeterde efficiëntie. Er zijn ook bedenkingen, vooral over het menselijk contact, de betrouwbaarheid van de resultaten en het risico dat bestaande vooroordelen worden gereproduceerd.

Bovendien heeft slechts 21% van de organisaties maatregelen genomen in verband met de wetgeving inzake AI. Nochtans heeft de Europese AI-verordening (AI Act) het label "hoog risico" toegekend aan systemen die in aanwervingsprocessen worden gebruikt, met specifieke vereisten die moeten worden geïmplementeerd.

Aanbevelingen voor verantwoord gebruik

Naar aanleiding van deze studie heeft het Instituut een aantal aanbevelingen geformuleerd:

- het juridisch kader versterken, door de oorspronkelijke bepalingen van de Europese AI-verordening te behouden en een analyse te maken van de geschiktheid van het Belgische wettelijke kader rond

antidiscriminatie in de context van rekrutering en werk in het tijdperk van AI;

- de kennis vergroten door middel van voorlichtings- en opleidingsacties voor ontwikkelaars, werkgevers en wervingsprofessionals. In dit kader zal het Instituut in 2026 een studiedag organiseren en een brochure voor werkgevers publiceren met tips voor een verantwoord gebruik van AI op de werkplek;
- het gebruik van AI op organisatorisch niveau omkaderen, met name via intern beleid;
- het principe van “Equality by Design” integreren in de ontwikkeling van AI-systemen.

De studie, de gedetailleerde aanbevelingen en de *policy briefs* (NL/FR/EN) zijn te raadplegen [op de website van het Instituut](#).

[↓ Download de studie](#)

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is een onafhankelijke openbare instelling die strijdt tegen elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van gender. Jaar na jaar stijgt het aantal meldingen bij het Instituut. Het Instituut informeert slachtoffers en ondersteunt hen bij eventuele rechtszaken. Daarnaast geeft het Instituut informatie over het wettelijk kader en formuleert het adviezen en aanbevelingen, onder meer aan de regering en het parlement. Ook het verzamelen van cijfers en statistieken, opzetten van onderzoeken, geven van opleidingen en opzetten van concrete beleidsinitiatieven en bewustmakingscampagnes behoren tot de opdrachten van het Instituut.

Slachtoffers of getuigen van discriminatie op grond van een door de Genderwet beschermd criterium (waaronder geslacht) kunnen zich gratis en in alle vertrouwelijkheid laten informeren over hun rechten. Indien gewenst kan ook een klacht ingediend worden. Dit kan op 0800/12 800 of via hulp.igvm.be.

Volg het Instituut op [LinkedIn](#), [Facebook](#), [Instagram](#) en [YouTube](#)

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Victor Hortaplein 40
1060 Brussel
België
+ 32 2 233 44 00
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Aline Defer
Perscontact
+32 2 235 55 20
aline.defer@igvm.be

Véronique De Baets
Woordvoerster (FR)
+32 2 233 40 34
+32 479 25 04 41
veronique.debaets@iefh.be