

# Algoritmische discriminatie

Stibbe

14 mei 2019



Marko Jovic

# Amazon ziet af van sollicitatierobot die vrouwen discrimineert

The New York Times

## De werkende mens

Xandra Schutte en Evert de Vos beeld Milo  
31 oktober 2018 – verschenen in nr. 44-45



Opinion

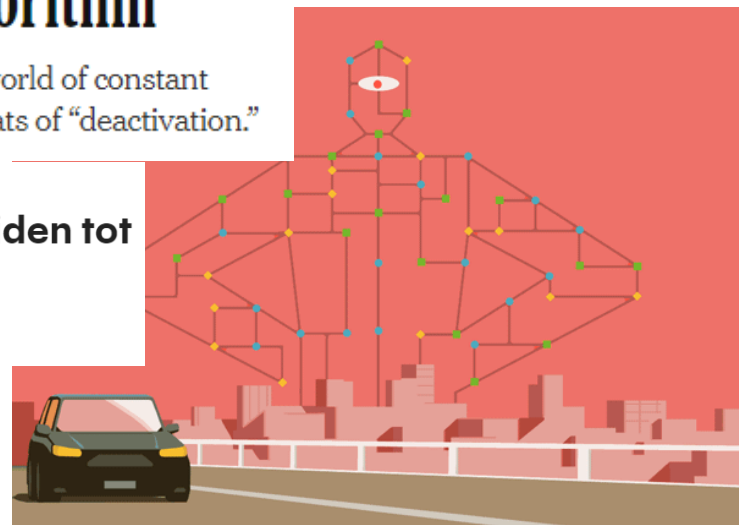
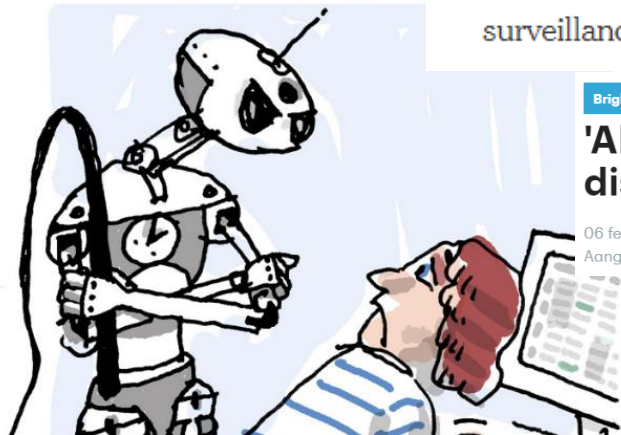
## When Your Boss Is an Algorithm

For Uber drivers, the workplace can feel like a world of constant surveillance, automated manipulation and threats of “deactivation.”

Bright

### 'Algoritmes politie kunnen leiden tot discriminatie'

06 februari 2019 13:14  
Aangepast: 07 februari 2019 23:01



PWC IS VERANTWOORDELIJK VOOR DE INHOUD VAN DIT ARTIKEL

# Het duurt niet lang voordat een algoritme wordt aangeklaagd

In het tijdperk van zelfrijdende auto's en computers die op basis van de patatvoorkeur kunnen bepalen of iemand een hoog of laag IQ heeft, duurt het niet meer lang voordat een algoritme ter verantwoording wordt geroepen.



## 'Algoritmes politie kunnen leiden tot discriminatie'

06 februari 2019 13:14

Aangepast: 07 februari 2019 23:01

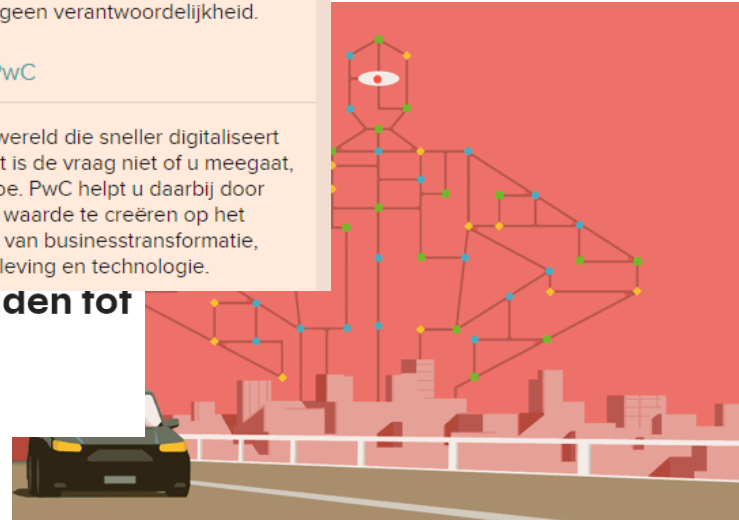


### Over deze advertorial

Dit artikel is tot stand gekomen in samenwerking met de commerciële afdeling FD Mediagroep Effect. De redactie van Het Financieele Dagblad draagt voor de inhoud van deze pagina geen verantwoordelijkheid.

### Over PwC

In een wereld die sneller digitaliseert dan ooit is de vraag niet of u meegaat, maar hoe. PwC helpt u daarbij door nieuwe waarde te creëren op het snijvlak van businesstransformatie, klantbeleving en technologie.



PWC IS VERANTWOORDELIJK VOOR DE INHOUD VAN DIT ARTIKEL

# Het duurt niet lang voordat een algoritme wordt aangeklaagd

In het tijdperk van zelfrijdende auto's en computers die op basis van de

patatvoorkeur

het niet meer  
geroepen.

POLICY / US & WORLD / CIVIL RIGHTS

## NYCLU sues ICE over changes to immigrant risk assessment algorithm

*The tool now always tells ICE to detain immigrants*

By [Chris Welch](#) | [@chriswelch](#) | Dec 12, 2018, 4:22pm EST

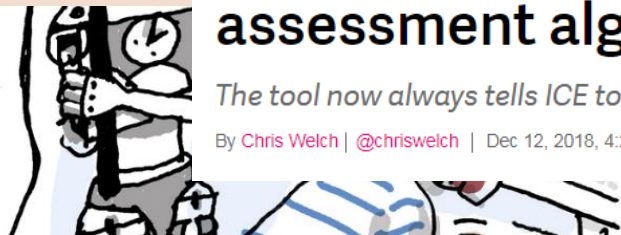


Over deze advertorial

Dit artikel is tot stand gekomen in samenwerking met de commerciële afdeling FD Mediagroep Effect. De redactie van Het Financieele Dagblad draagt voor de inhoud van deze pagina geen verantwoordelijkheid.

Over PwC

In een wereld die sneller digitaliseert



# Doelen van deze presentatie:

---

Vandaag gaan we:

- voortborduren op onze nieuwe kennis van ‘**het algoritme**’, door:
  - een aantal eigenaardigheden van algoritmes te bespreken en te plaatsen;
  - te bespreken hoe deze in het arbeidsrecht zouden kunnen passen.

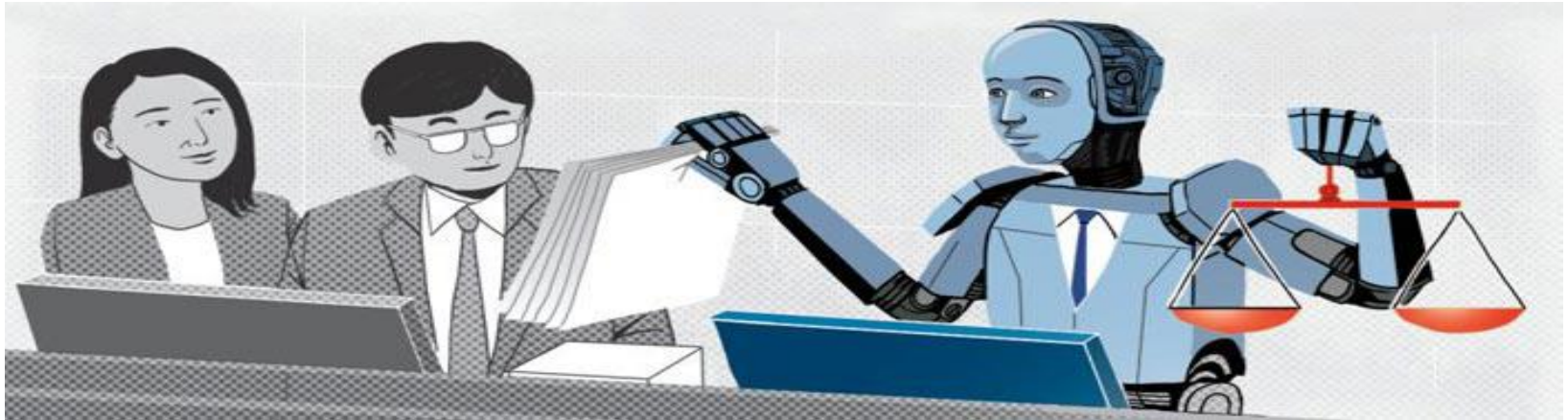
# Maar eerst...

---

... een korte, high-level introductie op de voor dit onderwerp meest relevante punten van het gelijkebehandelingsrecht!

# <juridisch kader gelijke behandeling>

---





# Een aantal gelijkebehandelingswetten

---

- Art. 157 VWEU (gelijke beloning mannen en vrouwen);
- Art. 45 lid 2 VWEU (vrij verkeer van werknemers);
- Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL);
- Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ);
- Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB);
- Wet onderscheid arbeidsduur (WOA);
- Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT);



# Allemaal werkingssferen...

---

## Artikel 3

### Werkingsfeer

1. Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

## *Artikel 6*

### **Personele werkingssfeer**

Dit hoofdstuk is van toepassing op de beroepsbevolking, met inbegrip van zelfstandigen, van personen wier arbeid is onderbroken door ziekte, moederschap, ongeval of onvrijwillige werkloosheid, en van werkzoekenden, op gepensioneerde of invalide werknemers, alsmede op hun rechtverkrijgenden, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk.

## *Artikel 3*

### **Werkingsfeer**

1. Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden is deze richtlijn van toepassing op alle personen die goederen of diensten aanbieden die zonder onderscheid des persoons publiekelijk beschikbaar zijn met betrekking tot zowel de overheidssector als de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties en die buiten de privé- en de gezinssfeer worden aangeboden, alsmede op de in die context verrichte transacties.

# Maar hetzelfde mechanisme...

---

## Artikel 2

### Het begrip discriminatie

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op grond van ras of etnische afstamming.
2. Voor de toepassing van lid 1 is er:
  - a) "directe discriminatie", wanneer iemand op grond van ras of etnische afstamming ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;
  - b) "indirecte discriminatie", wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald ras of een bepaalde etnische afstamming in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

# Direct onderscheid

---

```
if ($race = NOT_CAUCASIAN) then { illegal_discrimination() };
```

# Direct onderscheid

---

```
if ($race = NOT_CAUCASIAN) then { illegal_discrimination() };
```

*“Indien een persoon op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat.”*

# Direct onderscheid

---

```
if ($race = NOT_CAUCASIAN) then { illegal_discrimination() };
```

*“Indien een persoon op een andere wijze wordt behandeld **dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld**, op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat.”*

# Direct onderscheid

---

```
if ($race = NOT_CAUCASIAN) then { illegal_discrimination() };
```

*“Indien een persoon op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, **op grond van** godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat.”*

# Direct onderscheid

---

```
if ($race = NOT_CAUCASIAN) then { illegal_discrimination() };
```

*“Indien een persoon op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat.”*



# Direct onderscheid

---

```
if ($race = NOT_CAUCASIAN) then { illegal_discrimination() };
```

- (Zo goed als) niet te rechtvaardigen!

# Indirect onderscheid

---

*“Indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat in vergelijking met andere personen bijzonder treft.”*

# Indirect onderscheid

---

*“Indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat in vergelijking met andere personen bijzonder treft.”*

# Indirect onderscheid

---

*“Indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat in vergelijking met andere personen **bijzonder treft.**”*

# Indirect onderscheid

---

## **Kun je rechtvaardigen, mits:**

- Legitiem doel;
- Middel is geschikt; en
- Middel is passend en noodzakelijk.

# Legitiem doel

---

Een legitiem doel moet:

- voldoende zwaarwegend zijn;
- wettig zijn;
- volstrekt gespeend zijn van oogmerk van discriminatie;

# Legitiem doel

---

Een legitiem doel moet:

- voldoende zwaarwegend zijn;
- **wettig** zijn;
- volstrekt gespeend zijn van oogmerk van discriminatie;



# Legitiem doel

---

Een legitiem doel moet:

- voldoende zwaarwegend zijn;
- wettig zijn;
- volstrekt gespeend zijn van oogmerk van discriminatie.

# Geschiktheid

---

Vormt het onderscheid een redelijk middel om het legitieme doel te bereiken?

# Passendheid en noodzakelijkheid

---

Maakt het gemaakte onderscheid meer inbreuk dan noodzakelijk om het doel te bereiken?

# “Objectief gerechtvaardigd”

---

Algemeen:

- Er moet een redelijke verhouding bestaan tussen het beoogde doel en het gehanteerde middel.

# Bewijslast verschuift

---

1. Werk(nem)er maakt aannemelijk dat hij ongelijk is behandeld
2. *Werkgever moet bewijzen dat hij niet ongelijk heeft behandeld*

# Bewijslast verschuift

---

*1. Werk(nem)er maakt aannemelijk dat hij ongelijk is behandeld*

**2. Werkgever moet bewijzen dat hij niet ongelijk heeft behandeld**

# ‘Aannemelijk’?

---

## Artikel 10 Awgb:

*“Indien degene die meent dat in zijn nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in deze wet, in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met deze wet is gehandeld.”*



# ‘Aannemelijk’?

---

## Artikel 10 Awgb:

*“Indien degene die meent dat in zijn nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in deze wet, in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met deze wet is gehandeld.”*

# Richtlijn 2000/78/EG

---

*“(15) Feiten op grond waarvan geconcludeerd kan worden dat er sprake is van directe of indirecte discriminatie dienen beoordeeld te worden door nationale rechterlijke of andere bevoegde instanties overeenkomstig de regels van de nationale wetgeving en praktijk; deze regels kunnen met name inhouden dat indirecte discriminatie op enigerlei wijze, ook op basis van statistische gegevens, kan worden aangetoond.”*

# HvJ Danfoss (ECLI:EU:C:1989:383)

---

- <sup>12</sup> In zijn arrest van 30 juni 1988 (zaak 318/86, Commissie/Frankrijk, Jurispr. 1988, blz. 3559, r. o. 27) stelde het Hof vast, dat een ondoorzichtig stelsel van aanwerving in strijd is met het beginsel van gelijke toegang tot het arbeidsproces, aangezien het ontbreken van doorzichtigheid iedere vorm van rechterlijke controle verhindert.
- <sup>13</sup> Wanneer een stelsel van individuele loontoeslagen volstrekt ondoorzichtig is, kunnen vrouwelijke werknemers slechts bewijzen dat er een verschil bestaat tussen de gemiddelde beloningen. Zij zouden over geen enkel doeltreffend middel beschikken om de inachtneming van het beginsel van gelijke beloning voor de nationale rechter af te dwingen, indien dat bewijs voor de werkgever niet de verplichting meebracht om op zijn beurt te bewijzen, dat zijn beloningspraktijk in werkelijkheid niet discriminerend is.

# Positief onderscheid?

---

## ***HvJ EG 17 okt. 1995, JAR 1995/234 (Kalanke)***

- *De mogelijkheid van voorkeursbehandeling moet strikt worden geïnterpreteerd;*

## ***HvJ EG 11 nov. 1997, JAR 1997/264 (Marshall)***

- *Elk individueel geval wordt objectief beoordeeld en de criteria mogen niet discriminerend zijn t.o.v. kandidaten uit de achtergestelde groep.*

# Positief onderscheid?

---

## *HvJ EG 17 okt. 1995, JAR 1995/234 (Kalanke)*

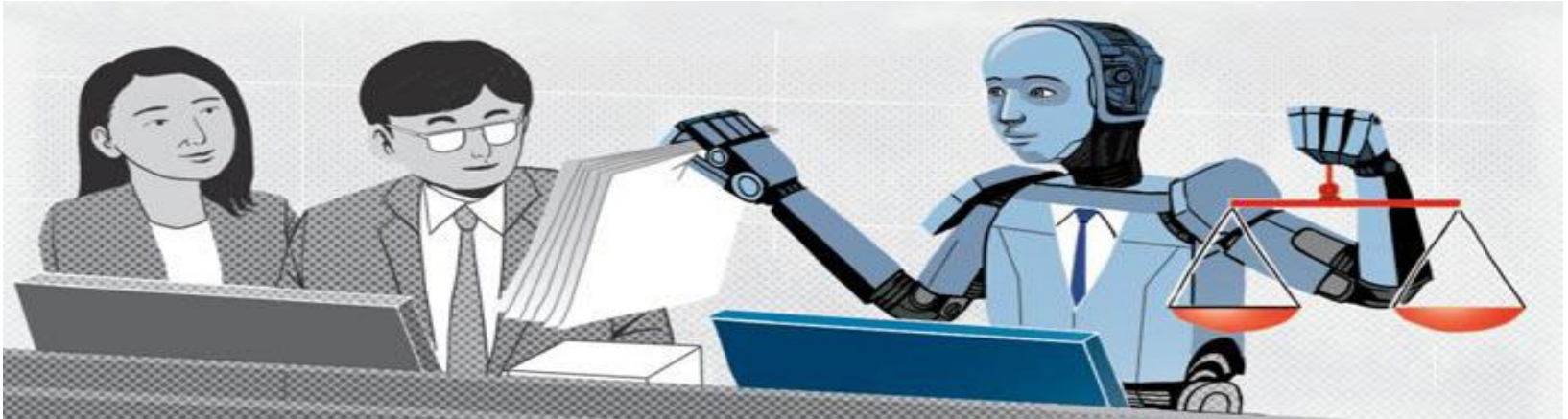
- *De mogelijkheid van voorkeursbehandeling moet strikt worden geïnterpreteerd;*

## **HvJ EG 11 nov. 1997, JAR 1997/264 (Marshall)**

- *Elk individueel geval wordt objectief beoordeeld en de criteria mogen niet discriminerend zijn t.o.v. kandidaten uit de achtergestelde groep.*

# </juridisch kader gelijke behandeling>

---



# Zo heb je bijvoorbeeld...

---

- Ranking-algoritmes;
- Matching-algoritmes; en
- Beloningsalgoritmes.



# Zo heb je bijvoorbeeld...

---

- Ranking-algoritmes;
- **Matching-algoritmes; en**
- Beloningsalgoritmes.

# Zo heb je bijvoorbeeld...

---

- Ranking-algoritmes;
- Matching-algoritmes; en
- **Beloningsalgoritmes.**

# “Ranking”



1. Fill Out Task Details    2. View Taskers & Prices    3. Confirm & Book

**Trust & Safety Guarantee:** All Taskers are fully vetted & background checked.

## Pick a Tasker

After booking, you can chat with your Tasker, agree on an exact time, or go over any requirements or questions, if necessary.

SORTED BY: Recommended

**TASK DATE**

Today    Within 3 Days

Within A Week    Choose Dates

**TASKER TYPE**

Elite Tasker  
Great Value



**Edward G.**    \$42.35/hr

- Elite Tasker
- 80 Yard Work & Removal Tasks
- 100% Positive Reviews
- 100% Reliable
- Vehicle: Bicycle

View Profile & Reviews

Select & Continue

You can chat with your Tasker, adjust task details, or change task time after booking.



"Efficient, intelligent & total pleasure!"  
Mark L. - February 22, 2019



**Amin K.**    \$21.17/hr

- No Yard Work & Removal related tasks
- No Yard Work & Removal related reviews
- 100% Reliable

View Profile & Reviews

Select & Continue

You can chat with your Tasker, adjust task details, or change



"Very courteous, efficient, and productive. would hire again!"  
Olga O. - February 27, 2019



## Hulp nodig bij je administratie?

Ik zoek een administratieve hulp

Ik wil bijverdienen als administratieve hulp

Zoek hier de geschikte persoon in jouw buurt! Of plaats gratis een oproep.

## Filters

> verwijder alle filters

### Locatie

Zoek een gemeente of postcode

### Categorie

Boekhouding

### Subcategorie

- Boekhouding overige
- Belastingaangifte
- Budgetcoach

### Omschrijving

Geef een zoekterm



## Resultaten

sorteer Relevantie



**André D.** ★★★★★

€ prijs per uur €13

in een straal van 20.00km rond 9111

Bijverdiener, 65 jaar

Laatst actief januari 2019

Mail me

Bewaar

Lees meer



**Chaimae E.** ★★★★★

€ prijs per uur €12.5

in een straal van 6.00km rond Hoboken

Bijverdiener, 17 jaar

Laatst actief september 2018

Mail me

Bewaar

Lees meer



**Ismail E.** ★★★★★

€ prijs per uur €17

in een straal van 30.00km rond Antwerpen

Bijverdiener, 31 jaar

Laatst actief februari 2019

Mail me

Bewaar

Lees meer



**Tim B.** ★★★★★

€ prijs per uur €12.5

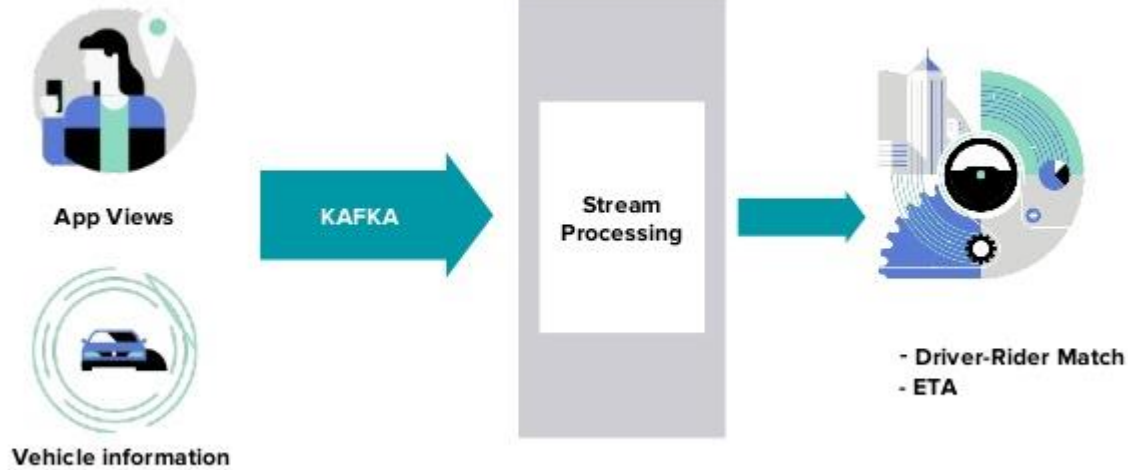
in een straal van 25.00km rond Boom

Mail me

Bewaar

# “Matching”

## Real-time Driver-Rider Matching



# “Beloning”



## SURGE PRICING



Demand is off the charts! Fares have increased to get more Ubers on the road.

uberestimator.com



It's a busy New Year's! Higher prices get more cars on the road. For lower fares wait until 2:30am or try a local taxi for fixed rates.



# Discriminatoire algoritmes: twee voorbeelden

---

## **The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers \***

Cody Cook, Rebecca Diamond, Jonathan Hall

John A. List, and Paul Oyer

June 7, 2018

**Amazon scraps secret AI recruiting tool that  
showed bias against women**



# Issue 1: Veel 'eigenschappen' correleren met lidmaatschap van een beschermde klasse

---

- **Sekse of gender: de taal waarin iemand zich uitdrukt;**
- Etniciteit of ras: postcode;
- Etniciteit, ras of gender: socio-economische status;
- Etniciteit, ras of gender: opleidingsniveau;
- Etniciteit, ras, gender of seksuele voorkeur: ratings?

# Issue 1: Veel 'eigenschappen' correleren met lidmaatschap van een beschermde klasse

---

- Sekse of gender: de taal waarin iemand zich uitdrukt;
- **Etniciteit of ras: postcode;**
- Etniciteit, ras of gender: socio-economische status;
- Etniciteit, ras of gender: opleidingsniveau;
- Etniciteit, ras, gender of seksuele voorkeur: ratings?



# Issue 1: Veel 'eigenschappen' correleren met lidmaatschap van een beschermde klasse

---

- Sekse of gender: de taal waarin iemand zich uitdrukt;
- Etniciteit of ras: postcode;
- **Etniciteit, ras of gender: socio-economische status;**
- Etniciteit, ras of gender: opleidingsniveau;
- Etniciteit, ras, gender of seksuele voorkeur: ratings?

# Issue 1: Veel 'eigenschappen' correleren met lidmaatschap van een beschermde klasse

---

- Sekse of gender: de taal waarin iemand zich uitdrukt;
- Etniciteit of ras: postcode;
- Etniciteit, ras of gender: socio-economische status;
- **Etniciteit, ras of gender: opleidingsniveau;**
- Etniciteit, ras, gender of seksuele voorkeur: ratings?

# Issue 1: Veel 'eigenschappen' correleren met lidmaatschap van een beschermde klasse

---

- Sekse of gender: de taal waarin iemand zich uitdrukt;
- Etniciteit of ras: postcode;
- Etniciteit, ras of gender: socio-economische status;
- Etniciteit, ras of gender: opleidingsniveau;
- Etniciteit, ras, gender of seksuele voorkeur: ratings?

# Issue 1: Veel 'eigenschappen' correleren met lidmaatschap van een beschermde klasse

---

- Sekse of gender: de taal waarin iemand zich uitdrukt;
- Etniciteit of ras: postcode;
- Etniciteit, ras of gender: sociaal-economische status;
- Etniciteit, ras
- Etniciteit, ras



## Issue 2: Welke definities hanteer je?

---

- Soms volstaan bestaande (binaire) categorieën om een probleem op te lossen: een aangifte is óf frauduleus óf niet.
- Soms dient echter een nieuwe categorie te worden gecreëerd om een model te kunnen bouwen.
- Bij het definiëren van deze nieuwe categorieën worden keuzes gemaakt. Wat is eigenlijk een 'goede werknemer' of een 'terugbetalingsrisico'?

## Issue 2: Welke definities hanteer je?

---

- Soms volstaan bestaande (binaire) categorieën om een probleem op te lossen: een aangifte is óf frauduleus óf niet.
- Soms dient echter een nieuwe categorie te worden gecreëerd om een model te kunnen bouwen.
- Bij het definiëren van deze nieuwe categorieën worden keuzes gemaakt. Wat is eigenlijk een 'goede werknemer' of een 'terugbetalingsrisico'?

## Issue 2: Welke definities hanteer je?

---

- Soms volstaan bestaande (binaire) categorieën om een probleem op te lossen: een aangifte is óf frauduleus óf niet.
- Soms dient echter een nieuwe categorie te worden gecreëerd om een model te kunnen bouwen.
- Bij het definiëren van deze nieuwe categorieën worden keuzes gemaakt. Wat is eigenlijk een 'goede werknemer' of een 'terugbetalingsrisico'?

## Issue 2: Welke definities hanteer je?

---

- Is de 'goede werknemer':
  - De werknemer met de meeste sales?
  - De werknemer die het minst vaak te laat komt?
  - De werknemer die de meeste talen spreekt?
  - De werknemer die de meeste positieve beoordelingen heeft?

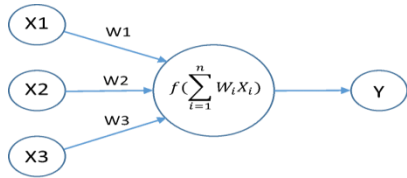


# Issue 3: Hoe ondoorzichtiger het systeem, hoe sneller de bewijslast verschuift

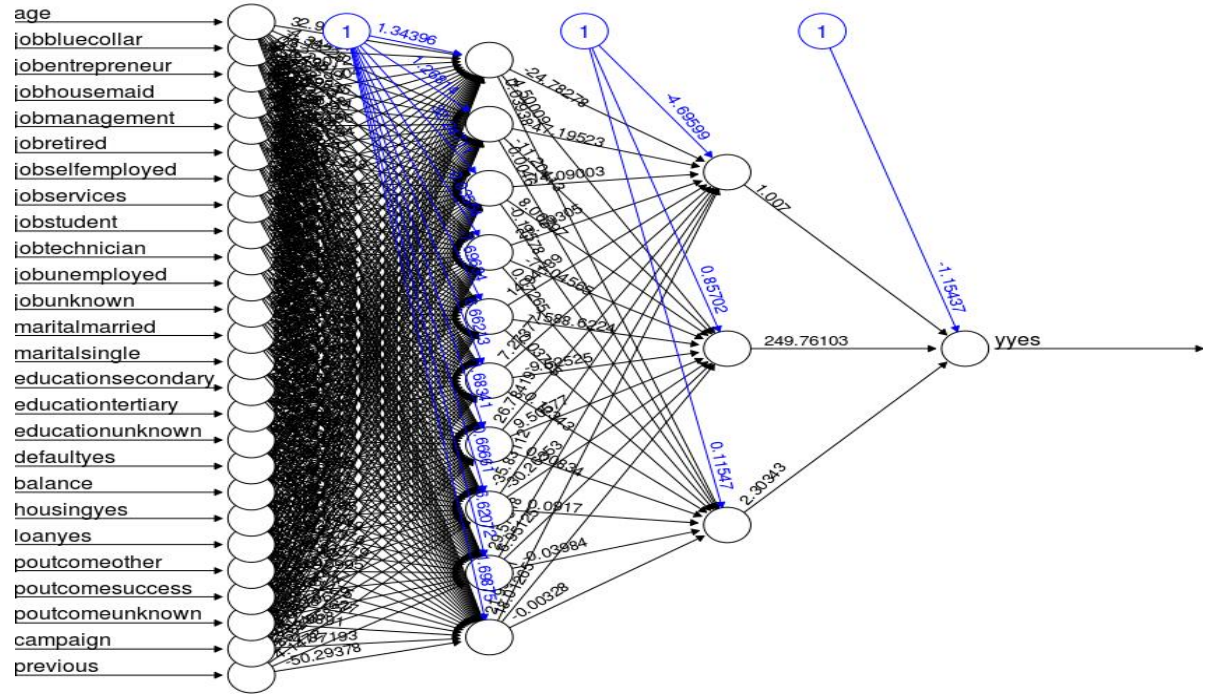
---



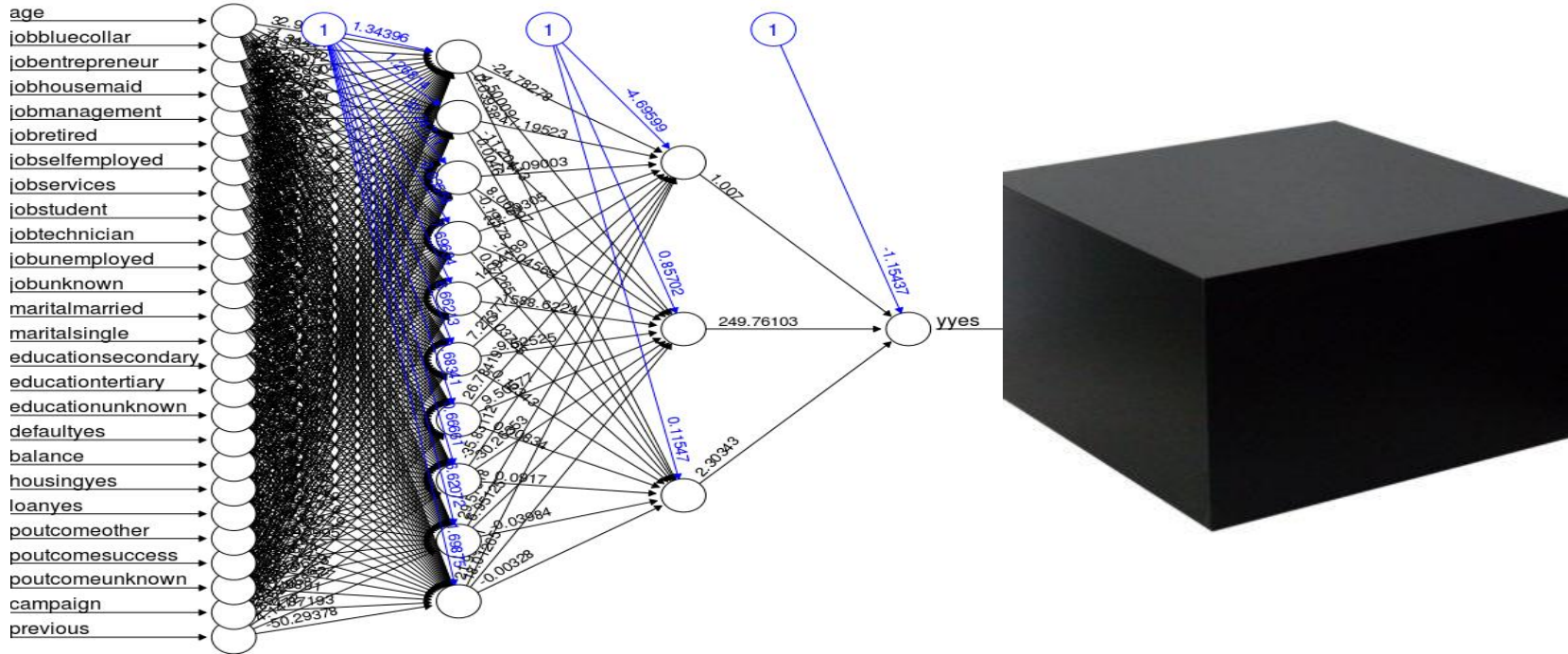
# Het 'black box' probleem



woord



# Het 'black box' probleem



# Rechtsvergelijking: Belastingrecht

## HR 17 augustus 2018, ECLI:NL:HR:2018:1316 (WOZ)

---

2.3.3. Op zichzelf terecht betoogt middel 1 dat de in artikel 7:4, lid 2, Awb opgenomen verplichting tot het ter inzage leggen van de op de zaak betrekking hebbende stukken zich niet kan uitstrekken tot informatie die het bestuursorgaan zelf niet kan raadplegen.

Indien echter een door het bestuursorgaan genomen besluit geheel of ten dele het resultaat is van een geautomatiseerd proces - zoals de modelmatige waardebeoordeling in het kader van de uitvoering van de Wet WOZ - en de belanghebbende de juistheid van de bij dat geautomatiseerde proces gemaakte keuzes en van de daarbij gebruikte gegevens en aannames wil controleren en zo nodig gemotiveerd betwisten, moet het bestuursorgaan zorgdragen voor de inzichtelijkheid en controleerbaarheid van die keuzes, aannames en gegevens. Zonder die inzichtelijkheid en controleerbaarheid dreigt een ongelijkwaardige procespositie van partijen te ontstaan. Een belanghebbende kan in geval van besluitvorming op basis van een computerprogramma dat vanuit zijn perspectief is te beschouwen als een zogenaamde "black box" immers niet controleren op basis waarvan tot een bepaald besluit wordt gekomen (vgl. Afdeling Bestuursrechtspraak RvS 17 mei 2017, nrs. 201600614 e.a., ECLI:NL:RVS:2017:1259, AB 2017/91, rechtsoverweging 14.3). Dit heeft ook te gelden indien die informatie (nog) niet is neergelegd in op de zaak betrekking hebbende stukken.

In het oordeel van het Hof ligt besloten dat de grondstafels het resultaat zijn van de hiervoor bedoelde keuzes, aannames en gegevens. Dit uitgangspunt geeft niet blijk van een onjuiste rechtsopvatting en is voor het overige van feitelijke aard en niet onbegrijpelijk. Hiervan uitgaande heeft het Hof kennelijk en, gelet op hetgeen in de vorige alinea is overwogen, terecht aangenomen dat de heffingsambtenaar had moeten zorgdragen voor de inzichtelijkheid en controleerbaarheid daarvan. Voor zover middel 1 van een andersluidende opvatting uitgaat, faalt het daarom.

# Rechtsvergelijking: Ruimtelijke ordening

## ABRvS 17 mei 2018, ECLI:NL:RvS:2017:1259 (*AERIUS*)

---

- 14.3. Het PAS beoogt door de combinatie van bron- en herstelmaatregelen en de uitgifte van depositie- en ontwikkelingsruimte zowel economische ontwikkelingen als een aanpak van de bestaande stikstofproblematiek mogelijk te maken. Voordeel van het PAS is dat de gevolgen van de maatregelen en de totale depositie van de economische ontwikkelingen integraal en in samenhang zijn beoordeeld. Daarnaast maakt het verplichte gebruik van AERIUS, zoals beschreven in 6.12-6.17, deels geautomatiseerde en efficiënte besluitvorming mogelijk. Het PAS, de bijbehorende passende beoordeling en AERIUS brengen echter ook het risico met zich dat de deels geautomatiseerde besluitvorming op grond hiervan niet inzichtelijk en controleerbaar is vanwege een gebrek aan inzicht in de gemaakte keuzes en de gebruikte gegevens en aannames. Indien belanghebbenden rechtsmiddelen willen aanwenden tegen op het PAS gebaseerde besluiten kan daardoor een ongelijkwaardige procespositie van partijen ontstaan. Zij kunnen in geval van besluitvorming op basis van een programma dat vanuit hun perspectief is te beschouwen als een zogenoemde "black box" immers niet controleren op basis waarvan tot een bepaald besluit wordt gekomen en of de zekerheid bestaat dat het project of andere handeling de natuurlijke kenmerken van Natura 2000-gebieden niet zal aantasten.
- 14.4. Ter voorkoming van deze ongelijkwaardige procespositie rust in dit geval op genoemde ministers en de staatssecretaris de verplichting om de gemaakte keuzes en de gebruikte gegevens en aannames volledig, tijdig en uit eigen beweging openbaar te maken op een passende wijze zodat deze keuzes, gegevens en aannames voor derden toegankelijk zijn. Deze volledige, tijdige en adequate beschikbaarstelling moet het mogelijk maken de gemaakte keuzes en de gebruikte gegevens en aannames te beoordelen of te laten beoordelen en zo nodig gemotiveerd te betwisten, zodat reële rechtsbescherming tegen besluiten die op deze keuzes, gegevens en aannames zijn gebaseerd mogelijk is, waarbij de rechter aan de hand hiervan in staat is de rechtmatigheid van deze besluiten te toetsen.

# Hoe om te gaan met de black box?

---

- Recht op een uitleg?
- 'Bijplussen' van groepen die benadeeld worden?
- Wél rekening houden met beschermde eigenschappen?

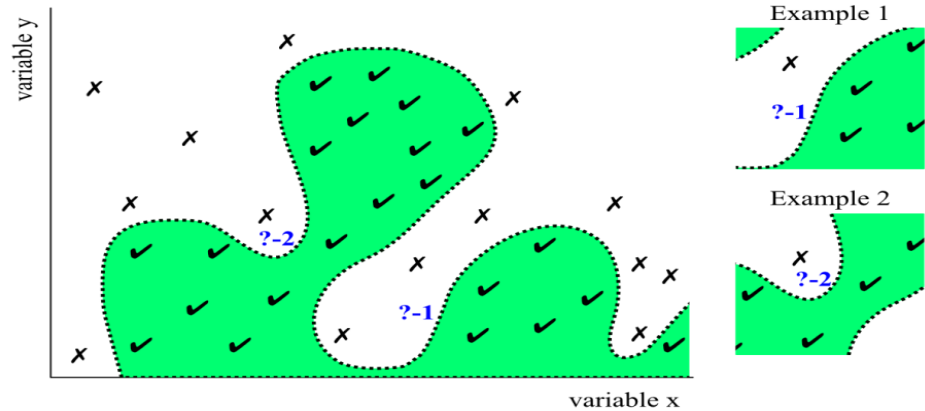
# Hoe om te gaan met de black box?

Recht op een uitleg?

- De uitleg zelf is vaak ook complex en niet bijster behulpzaam!

'Bijplussen' van groepen

Wél rekening houden met



# Hoe om te gaan met de black box?

---

- Recht op een uitleg?
- 'Bijplussen' van groepen die benadeeld worden?
  - Positieve discriminatie is niet zomaar toegestaan!
- Wél rekening houden met beschermde eigenschappen?



# Hoe om te gaan met de black box?

---

- Recht op een uitleg?
- ‘Bijplussen’ van groepen die benadeeld worden?
- Wél rekening houden met beschermde eigenschappen?
  - Artikel 9 AVG!

# Wat kan dan wel?

---

Leg het ontwerpproces vast!

# Wat kan dan wel?

---

Leg het ontwerpproces vast!

Welk legitieme doel dient dit specifieke systeem, in deze specifieke configuratie?

# Wat kan dan wel?

---

Leg het ontwerpproces vast!

Welke impact hadden andere opties die het platform had op mensen die bescherming genieten van het gelijkebehandelingsrecht, en waarom kozen we deze specifieke oplossing?

# Wat kan dan wel?

---

Leg het ontwerpproces vast!

**Welke impact** hadden andere opties die het platform had op mensen die bescherming genieten van het gelijkebehandelingsrecht, en waarom kozen we deze specifieke oplossing?

# Wat kan dan wel?

---

Leg het ontwerpproces vast!

Welke impact hadden andere opties die het platform had op mensen die bescherming genieten van het gelijkebehandelingsrecht, en **waarom** kozen we **deze specifieke oplossing?**

# Wat kan dan wel?

---

Leg het ontwerpproces vast!

Welke impact hadden andere opties die het platform had op mensen die bescherming genieten van het gelijkebehandelingsrecht, en waarom kozen we deze specifieke oplossing?

Gegevens, gegevens, gegevens!

# Enkele specifieke situaties uitgelicht

Issue	Risico	Oplossingen?
Data die voortkomen uit een discriminatoire situatie <i>“Geen vrouwen in bedrijf”</i>	De gebruiker ‘institutionaliseert’ de discriminatie uit het verleden	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Gebruik data van peers?</li><li>2. Let uit: waarom deze data?</li><li>3. Bijplussen?</li><li>4. ...?</li></ol>
Data die op discriminatoire wijze zijn verzameld <i>“Ratings”</i>	De gebruiker eigent zich de discriminatie van de beoordelaars toe	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Beoordelingen op meerdere gebieden?</li><li>2. Let uit: waarom ratings (en geen andere meting)?</li><li>3. Bijplussen?</li><li>4. ...?</li></ol>
Discriminatoire categorieën <i>“De goede werknemer”</i>	De gebruiker benadeelt een groep die over- of onderpresteert op een bepaald criterium.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Leg uit: Welk voordeel biedt dit criterium?</li><li>2. ...?</li></ol>





Veel  
dank!

Stibbe

[Stibbe.com](https://www.stibbe.com)