



TALENTCREW

Summering Event AI + Rekrytering

TalentCrew Sverige AB | Kungsgatan 9 | Stockholm | info@talentcrew.se

Övergripande

- Syftet är att säkerställa att AI-system som används inom EU är säkra, etiska och respekterar grundläggande rättigheter, samtidigt som man främjar innovation och investeringar inom AI.
- Regelverket gäller alla aktörer – både privata företag och offentliga verksamheter – som utvecklar, tillhandahåller eller använder AI-system inom EU.
- Reglera hur AI används i samhället.
- Sätta spelregler för leverantörer
- Skapa någon form av tillsynsfunktion (IMY?)
- GDPR & diskrimineringslagar gäller parallellt

AI-system med hög risk – Anställning och arbetsledning

a) AI-system som används **vid rekrytering eller urval av personer**, t.ex. för att rikta platsannonser, granska ansökningar eller utvärdera kandidater.

b) AI-system som påverkar anställningsvillkor, befordran, uppsägning, arbetsfördelning eller **övervakar och bedömer prestationer baserat på individens beteende, personlighetsdrag eller egenskaper**.

Risknivåer

Oacceptabel risk: Social poängsättning, övervakning etc.
Förbjuds.

Hög risk: personbedömning, arbetsledning, performance management, arbetsledning. Det som anses kunna påverka människor i ett betydande sätt gällande hälsa säkerhet och grundläggande rättigheter. *Måste regleras.*

Begränsad risk: Chatbottar, chatGPT, Copilot etc (viss krav på transparens – informera användare om de integrerar med en AI). *Informera om att det är AI.*

Minimal risk: enklare AI-applikationer som spam-filter, google maps. *Kan användas utan restriktioner.*

Sanktionsavgifter

Upp till 35 miljoner euro eller 7% av den totala globala årsomsättningen för överträdelser som omfattar förbjudna metoder eller bristande uppfyllande av datakrav.

Upp till 15 miljoner euro eller 3% av den totala globala årsomsättningen för bristande uppfyllande av andra krav.

Upp till 7.5 miljoner euro eller 1.5% av totala globala årsomsättningen för tillhandahållande av oriktig, ofullständig eller vilseledande information.

AI & Rekrytering

Rekryteringssystem och verktyg hamnar inom hög risk vilket innebär:

- Strikta krav på kvalitet
- Dokumentation och spårbarhet
- Transparens och informationsplikt
- Förklara beslut
- Rättvisa och icke-diskriminerande
- Mänsklig kontroll
- Samarbete med leverantörer och myndigheter

Och det medför att ni inte får:

- Ni får inte låta AI:n fatta slutgiltiga beslut – en människa måste granska och kunna ändra.
- Ni får inte smyga in AI i processen. Kandidater måste informeras när och hur AI påverkar deras urval.
- Ni får inte använda AI som inte har testats för diskrimineringsrisker – t.ex. kön, ålder, etnicitet, funktionsnedsättning.
- Att “läsa av” känslor, röstläge, blick eller kroppsspråk med AI i syfte att bedöma lämplighet – är förbjudet.

Vad behöver ni göra?

- Prata med leverantörer och be om teknisk dokumentation avseende AI
- Utbilda HR-teamet & chefer.
- Inventera och klassificera alla AI-verktyg.
- Genomför en intern risk- och konsekvensbedömning.
- Skapa policy & processer för exempelvis informationsplikt: rutin för att alltid tala om för kandidater och anställda när AI används.
- Mänsklig översyn: checkpunkter i rekryteringsworkflow (ex. “dubbelgranskning av AI-urval innan avslag”).
- Incidentrutin: Vem gör vad om något händer? Säkra datakvalitet & icke-diskriminering.
- Kontinuerlig övervakning & förbättring.
- Kommunicera med fack & ledning.