

In deze tekst gaat het over seksdiscriminatie in de context van de toenemende automatisering en big data. Seksdiscriminatie betekent dat iemand anders wordt behandeld vanwege zijn of haar sekse. Hoewel seksdiscriminatie op het werk verboden is onder federale wetgeving in de Verenigde Staten, blijft discriminatie van vrouwen op de werkvloer bestaan. Er is bezorgdheid dat als AI en automatisering niet op een genderverantwoorde manier worden gebruikt, dit bestaande genderbias kan versterken. Automatisering zal waarschijnlijk meer vrouwen treffen dan mannen, en vrouwen zullen vaak minder flexibel zijn in het vinden van nieuw werk. Dit kan leiden tot een intensivering van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Bovendien kan big data-analyse en algoritmen het traditionele aannameproces veranderen. Als AI-applicaties getraind worden op bevooroordeelde gegevens, zullen de algoritmen waarschijnlijk ook bevooroordeeld zijn. Alle informatie online kan worden gebruikt om individuen te identificeren, maar de privacywetgeving is niet ontworpen om te overwegen welke persoonlijke informatie beschermd moet worden en hoe dat moet worden gedaan. Een voorbeeld hiervan is het wervingsinstrument dat Amazon in 2014 ontwikkelde, dat bedoeld was om genderneutraal te zijn, maar uiteindelijk toch overwegend mannelijke kandidaten selecteerde.

Ten slotte moet het onderwijs veranderen om discriminatie te voorkomen, meer kansen te bieden en ondersteuning te bieden in de STEM-gebieden, en toekomstige werkgelegenheidssupplementen als gevolg van automatisering. Als vrouwen geen gebruik kunnen maken van de overstapmogelijkheden, kan dit leiden tot een intensivering van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Er is bezorgdheid dat robotisering en automatisering, evenals big data en algoritmen, seksdiscriminatie kunnen versterken.

De impact van algoritmen op genderbias is aanzienlijk. Zo kan bijvoorbeeld de zoekopdracht "CEO" op Google leiden tot overwegend mannelijke afbeeldingen, wat wordt toegeschreven aan de bestaande discriminatie in de wereld. Vaak wordt aangenomen dat algoritmen, in tegenstelling tot mensen, objectiever zijn. Toch zijn ze vaak ontworpen met onbedoelde vooroordelen. Zo toonde een recente studie aan dat op Facebook gerichte advertenties voor supermarktkassamedewerkers in 85% van de gevallen aan vrouwen werden getoond, terwijl dit waarschijnlijk niet de bedoeling was. Om deze vooringenomenheid te verminderen, moeten bedrijven meer gegevens van specifieke, gevoelige groepen verzamelen.

Bovendien blijkt uit onderzoek dat Google's Ad Settings minder advertenties weergeeft voor hoogbetaalde banen aan vrouwen dan aan mannen. Er zijn verschillende redenen voor dit verschil, waaronder programmeurs die de advertenties minder vaak weergeven aan vrouwen, de verschillende manieren waarop mannen en vrouwen op advertenties reageren, en manipulatie door derde partijen. Dit soort vooroordelen in algoritmen is een groot probleem, omdat het kan bijdragen aan de vermindering van de mogelijkheden voor vrouwen.

Om dit probleem aan te pakken, zouden bedrijven zich moeten inzetten voor omscholing en trainingsprogramma's voor vrouwen. De overheid en bedrijven kunnen investeren in omscholingsmogelijkheden voor vrouwen die terugkeren op de arbeidsmarkt. Bedrijven moeten ook transparanter zijn over arbeidstrends en investeren in informatiecampagnes gericht op vrouwen. Bedrijven moeten investeren in AI-ontwikkelingsnormen en tests om ervoor te zorgen dat de data die wordt gebruikt om de applicaties te trainen, volledig wordt getest en gecertificeerd tegen een bevooroordeelde invalshoek voordat de applicatie in productie gaat. Het is ook van belang om te zorgen voor een diverse samenstelling van teams die zich bezighouden met de ontwikkeling van AI, inclusief vrouwelijke teamleden.

Aangezien automatisering de belangrijkste trend is voor de toekomst, is het cruciaal dat bedrijven en overheden de verantwoordelijkheid nemen voor het gebruik ervan. Bedrijven moeten AI-applicaties op een verantwoorde manier ontwikkelen en inzetten om bestaande maatschappelijke vooroordelen proactief te identificeren en uit te bannen, zodat ze niet worden gecodeerd en versterkt in de digitale wereld.