

## Automation's Effect

AI en automatisering kunnen grote gevolgen hebben voor vrouwen op de arbeidsmarkt. Er is een grotere kans dat vrouwen hun baan gedeeltelijk verliezen door automatisering, dan dat ze helemaal vervangen worden. Volgens McKinsey zouden tussen de 40 en 160 miljoen vrouwen hun baan moeten veranderen om in 2030 nog werk te hebben. Om dit te voorkomen, moeten vrouwen de juiste vaardigheden en opleidingen hebben. Als ze dit niet kunnen, kan de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt toenemen. Daarom is het belangrijk dat bedrijven en overheden actie ondernemen om discriminatie te voorkomen.

Automation kan een grote invloed hebben op de werkgelegenheid, vooral voor vrouwen. In 2019 was 27% van de werknemers in STEM-gerelateerde industrieën vrouw, en verdienden ze gemiddeld 19% minder dan mannen. Bovendien zijn 78% van de AI-professionals man. Algoritmes die met mannen gedomineerde ervaringen hebben, kunnen vrouwen benadelen.

Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in bepaalde sectoren met een hoog risico op automatisering, waardoor ze meer kunnen lijden. Ook het gebrek aan mobiliteit en flexibiliteit kan bedrijven ertoe aanzetten om vrouwen te ontslaan of hun onderhandelingspositie te verminderen.

## Big Data's Impact

Big data-analyse en algoritmes kunnen ook discriminatie in banen veroorzaken. Als een AI-applicatie is getraind op een gebiaseerde dataset, zal het algoritme waarschijnlijk ook gebiaseerd zijn. Met de verzameling van meer soorten gegevens, zoals metadata van sociale media, familieleden en andere relevante informatie, kan het een dubbelzijdige zwaard zijn. Bedrijven zoals Amazon hebben al een systeem ontwikkeld dat vrouwen benadeelde.

Om seksuele discriminatie te voorkomen, moet het onderwijssysteem veranderen om discriminatie te stoppen, meer kansen en ondersteuning te bieden in de STEM-sector en toekomstige banen te compenseren die door automatisering worden veroorzaakt.

Softwareontwikkelaars van het bedrijf moeten actief het systeem monitoren om te zorgen dat er geen discriminatie plaatsvindt. AI werkt meestal efficiënter dan het menselijk brein, maar als het systeem groot is en de software beslissingen maakt achter een dashboard, zijn er zorgen over mogelijke juridische problemen.

Volgens de wetten van de Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) is het illegaal om iemand (sollicitant of werknemer) te discrimineren op basis van ras, kleur, religie, geslacht (inclusief genderidentiteit, seksuele geaardheid en zwangerschap), nationaliteit, leeftijd (40 jaar of ouder), handicap of genetische informatie. Het is ook illegaal om wraak te nemen op iemand omdat hij of zij klachten heeft ingediend over discriminatie, een klacht van discriminatie heeft ingediend of heeft deelgenomen aan een onderzoek of rechtszaak over discriminatie.

## Impact van algoritmes

Algoritmes kunnen leiden tot genderbias. Als we bijvoorbeeld zoeken naar "CEO" op Google, krijgen we voornamelijk mannelijke afbeeldingen. We geloven dat de Google-bots die het web crawlen, kleur- en genderblind zijn. We vertrouwen erop dat de algoritmes die onze zoekopdrachten beantwoorden, objectiever zijn dan mensen. Google's zoekalgoritme en gerelateerde advertentieplatformen zijn echter inherent gebiased.

Hoewel ze mogelijk zijn ontworpen om vooroordelen te verminderen, laten de meeste aannamealgoritmes nog steeds toe dat er bias ontstaat. In een recent onderzoek van de Northeastern University en USC werden brede gerichte advertenties op Facebook voor supermarktkassiers aan een publiek van 85% vrouwen getoond. Om ongelijkheid te voorkomen, is het verzamelen van meer trainingsgegevens met name met kwetsbare groepen nodig. Bij Google wordt ook seksuele discriminatie versterkt door het algoritme. Als het geslacht op vrouw wordt ingesteld, krijgt men minder advertenties voor hoogbetaalde banen dan wanneer het op man wordt ingesteld. Mogelijke redenen hiervoor zijn dat Google het systeem expliciet heeft geprogrammeerd om de advertentie minder vaak aan vrouwen te tonen. Mannen en vrouwen reageren anders op advertenties en Google's targetingalgoritme reageert op deze verschillen.

Bedrijven moeten investeren in opleiding en herscholing, mogelijke opleidingen en leerbanen voor vrouwen aanbieden. Overheden moeten investeren in digitale platforms, samenwerkingen met open online cursussen. Data- en outputtesten moeten worden uitgevoerd om ervoor te zorgen dat de data die wordt gebruikt bij het trainen van AI-applicaties grondig worden gecontroleerd en gecertificeerd tegen een vooringenomen perspectief. Ontwikkelteams moeten divers zijn en vrouwelijke datawetenschappers, programmeurs, ontwerpers en andere belangrijke teamleden omvatten. Alleen op deze manier kunnen we een eerlijke toekomst creëren.

## Conclusie

AI heeft het potentieel om de gender- en leiderschapskloof in bedrijven te verkleinen door vooroordelen in het rekruteren, evalueren en bevorderen te verwijderen. Dit helpt om vrouwen in dienst te houden en kan mogelijk ook ingrijpen in dagelijkse interacties die invloed hebben op het gevoel van inclusie. Het effect van AI zou echter meerdere zorgen kunnen oproepen. Daarom is het belangrijk dat bedrijven en individuen voorzichtig zijn en maatregelen nemen om discriminatie tegen te gaan. Ook moet de overheid wetgeving en onderwijs ondersteunen om gelijkheid te bevorderen.