

Geslachtsdiscriminatie is een vorm van ongelijkheid waarbij iemand anders wordt behandeld vanwege hun geslacht. Hoewel discriminatie op basis van geslacht in de Verenigde Staten volgens federale wetten verboden is, gebeurt het nog steeds in de arbeidsmarkt. 42% van de vrouwen in de VS heeft te maken gehad met discriminatie op basis van geslacht.

AI is bedoeld om diversiteit te bevorderen en problemen zoals discriminatie en racisme op te lossen. Maar of het werkt zoals verwacht is nog de vraag. Er is zorg dat AI en automatisering niet op een genderverantwoorde manier worden gebruikt en bestaande genderongelijkheid kunnen versterken.

Automatisering, big data en algoritmes kunnen grote gevolgen hebben voor vrouwen op de arbeidsmarkt. Er is zorg over vervanging van banen, automatisch aannemen, privacyinformatie die openbaar wordt, slecht geselecteerde trainingsdata, problemen met algoritmeontwerp en problemen door ongelijkheid in data. Bedrijven en overheden moeten actie ondernemen om de veranderingen door AI tegemoet te treden om sociale orde, rechtvaardigheid en gelijkheid te waarborgen.

Hoewel de wereld een ongekende groei ziet in banen en economie, heeft automatisering nog steeds een hoog potentieel om veel banen te vervangen. Vooral banen met weinig menselijke interactie. Volgens McKinsey zou tussen 40 en 160 miljoen vrouwen in 2030 een overstap moeten maken naar andere beroepen en vaardigheden om in dienst te blijven. Als vrouwen deze kansen niet benutten, kan de ongelijkheid op de arbeidsmarkt toenemen. Daarom is het belangrijk dat vrouwen de benodigde overgang maken.

Vrouwen hebben het moeilijker om een baan te vinden dan mannen. Automatisering heeft de kloof tussen de lonen van mannen en vrouwen vergroot. In 2019 was 27% van de werknemers in STEM-gerelateerde industrieën vrouw, en verdienden vrouwen gemiddeld 19% minder dan mannen. 78% van de AI-professionals is man, waardoor algoritmes worden gemaakt met mannelijke ervaringen. Dit genderbias kan vrouwen benadelen. Automatisering zal beide genders beïnvloeden, maar vrouwen zullen disproportioneel worden getroffen.

Big data analyse en algoritmes kunnen ook discriminatie in banen veroorzaken. Als een AI-applicatie is getraind op vooroordelige data, zal het algoritme waarschijnlijk ook vooroordeelig zijn. Goede cijfers, scholen of vaardigheden zijn niet langer de enige meting. Bedrijven kunnen persoonlijke informatie gebruiken om individuen te identificeren, maar de privacywetgeving is niet ontworpen om te beslissen welke persoonlijke informatie moet worden beschermd en hoe. Amazon ontwikkelde een rekruteringshulpmiddel dat vooral mannen bevoorrechtte. Het bedrijf stopte met het gebruik van het hulpmiddel, maar het is moeilijk om te weten of andere bedrijven hetzelfde doen. Om discriminatie te voorkomen, moet het onderwijssysteem veranderen om discriminatie te stoppen, meer kansen en ondersteuning te bieden aan STEM-velden en toekomstige banen te compenseren die worden veroorzaakt door automatisering.

Softwareontwikkelaars 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 die verborgen zijn achter een dashboard, zijn er zorgen over de mogelijke gevolgen. 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.

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 algoritmes die onze zoekopdrachten beantwoorden, objectiever zijn dan mensen. Google's zoekalgoritme en gerelateerde advertentieplatformen kunnen echter ook onbewust voor bias zorgen. In een recent onderzoek van de Northeastern University en USC werden brede doelgerichte advertenties op Facebook voor supermarktkassiers aan een publiek van 85% vrouwen getoond. Google versterkt ook seksuele discriminatie met algoritmes. Om ongelijkheid te voorkomen, is het verzamelen van meer trainingsgegevens met specifieke groepen nodig.

Bedrijven moeten investeren in opleiding en herscholing, mogelijke opleidingen en leerbanen aanbieden voor vrouwen. Overheden moeten investeren in digitale platformen, 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 vooroordeelige achtergrond. Ontwikkelteams moeten divers zijn en vrouwelijke datawetenschappers, programmeurs, ontwerpers en andere belangrijke teamleden bevatten. Alleen door deze stappen te nemen, kunnen bedrijven en de overheid ervoor zorgen dat AI-applicaties niet vooroordelen hebben tegen een bepaalde groep mensen.

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.