

УДК 004.89: 331.5.024.5

DOI 10.1870/HUM/2304-9480.7.04

Т. В. Шаулова

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ VS. ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО



ШАУЛОВА Татьяна Владимировна – кандидат социологических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления. Северо-Западный институт управления – филиал РАНХиГС. 199178, Россия, Санкт-Петербург, Средний пр. В.О., д. 57/43. E-mail: Shaulova63@yandex.ru

Цифровизация будет трансформировать не только рынок труда, но и менталитет. Следовательно, в отборе и найме персонала станет доминировать меритократический подход, когда параметры «пола» и «возраста» перестанут определять выбор работодателя. В связи с этим можно предположить, что гендерная предвзятость при найме и продвижении работников исчезнет, а обсуждение вопроса равенства полов будет выглядеть диссонансом.

Но на практике конкуренция за рабочие места сохраняет гендерный характер: при найме на работу большинство работодателей продолжают руководствоваться гендерными стереотипами. Ожидаемой «трансформации менталитета» не произошло. Остается надежда на новые технологии. Они беспристрастны и объективны в отличие от предвзятости и ограниченности экспертного мнения.

Реальная практика надежд не оправдала. Искусственный интеллект «демонстрирует» пристрастность, нарушение принципов гендерного равенства. В результате сохраняется гендерный характер конкуренции. В чем причина? По мнению специалистов, предвзятость «реального мира» формирует и предвзятость алгоритмов. Можно ли побороть пристрастность искусственного интеллекта? По мнению зарубежных специалистов – скорее нет, чем да. Но, если признать, что предвзятость искусственного интеллекта все-таки не техническая, а человеческая проблема, то и ее решение в устранении предвзятостей во всех аспектах нашей приватной и общественной жизни.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ; МЕРИТОКРАТИЯ; КОНКУРЕНЦИЯ; ОТБОР; ГЕНДЕР; РАВЕНСТВО; ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ; ПРЕДВЗЯТОСТЬ

Введение. Очевидность преимуществ и возможностей новых цифровых технологий стало основанием того, что для большинства

отраслей цифровая трансформация перестала быть абстракцией: компании из разных сфер внедряют их в сбор, обработку и анализ данных, управленческие и производственные процессы, маркетинг и логистику. Цифровые технологии Industry 4.0, как и технологии предыдущих революций, меняют не только технико-технологические основы организационного ландшафта, но и структуру экономики, социально-профессиональную структуру, характер коммуникаций, ментальные и поведенческие модели, рынок труда, открывая как «окна возможностей», так и «провоцируя» новые вызовы, проблемы и угрозы.

Что касается отечественного рынка труда, то, несмотря на политику приоритета социальной стабильности над экономической эффективностью, когда типичной реакцией компаний в периоды рецессии выступает не сокращение занятости, а сокращение заработных плат, в ближайшие годы его будут «определять» следующие разнонаправленные тенденции:

– с одной стороны, высвобождение большого числа людей «уходящих профессий» вследствие автоматизации и цифровизации «рабочих мест»; возрастные изменения занятости, связанные со старением рабочей силы; рост низко производительной и малооплачиваемой занятости; сохранение асимметрии распределения работников; усиление дифференциации в заработных платах;

– с другой стороны, все более активная цифровизация производства и создание рабочих мест, требующих технических знаний и навыков; компенсация сокращения численности трудоспособного населения за счет автоматизации и цифровизации; рост фриланса и удаленных форм занятости; расширение возможностей для удовлетворения потребности в переобучении с целью «соответствия» новой технологической реальности; стирание границ между отраслями, городами, предприятиями, профессиями, полами и пр.

В тоже время, темпы и степень автоматизации и цифровизации и их влияние на фактические рабочие места будут зависеть от ряда факторов: сектора экономики, технической осуществимости и стоимости технологий; динамики рынка труда, включая количество и качество предложений, а также заработной платы; выгод бизнеса, связанных, прежде всего, с не человеческими возможностями, т.е. выходящими за рамки замещения

рабочих мест; социальных норм и признания новаций, регуляторных факторов.

В любом случае, цифровизация, наряду со значительными экономическими выгодами, будет разрушать традиционную модель рынка труда. Последнее – не чисто российская специфика, а отражение общемирового тренда. В частности, экспертами McKinsey [1] были «оценены и проанализированы» следующие «реакции» рынка труда на цифровизацию: первый – «потеря» рабочих мест вследствие их замены технологиями; второй – появление новых рабочих мест как результат возможного экономического роста и последующих инвестиций в здравоохранение, образование, инфраструктуру, разработку и внедрение новых технологий; третий – изменение рабочих мест под требования новой технологической реальности.

Все три «реакции» предполагают «переходы рабочей силы», сопровождающие автоматизацию и цифровизацию, а именно: смена профессий; изменение рабочих мест и рабочих процессов в результате «коммуникаций» с технологией; увеличение неравенства в доходах и поляризации заработной платы в зависимости от степени автоматизации и цифровизации процесса труда; «спрос» на «цифровые навыки» (социальные, эмоциональные, когнитивные).

Последняя тенденция уже прослеживается на отечественном рынке труда несколько лет, и, по нашему мнению, имеет основания обостриться в ближайшем будущем. По результатам опроса Naus 4 777 сотрудников и 367 работодателей отечественных компаний разных сфер экономики, 38% из них считают, что на рынке не хватает квалифицированных специалистов; 46% – ощущают недостаток квалифицированных кадров для редких или новых функций и только 16% респондентов уверены, что квалифицированных кандидатов на рынке достаточно.

Поскольку кадровый дефицит затронул практически все уровни и сферы экономики, то, по данным, на конец 2018 года, на подбор квалифицированных специалистов в среднем стало уходить от 1 до 3 месяцев вместо 1–1,5 по сравнению с предыдущими годами. Причем при росте количества претендентов на вакантные должности, уменьшается доля тех, кто соответствует предъявляемым требованиям [2].

В сложившейся ситуации кадрового дефицита поиск подходящих под определенные требования высококвалифицированных сотрудников, наряду с удержанием «талантов» и развитием персонала, стали первоочередными задачами для любой компании, ожесточив конкуренцию не только между претендентами на вакантные места, но и между работодателями. Соответствующие меры были предприняты и регулятором. В частности, была внесена статья 144.1 в Уголовный Кодекс РФ о наказании за увольнение пред пенсионеров или необоснованный отказ в приеме их на работу. Отсутствие возбужденных дел по ней экспертами от профильных ведомств (в частности, министерства труда) расценивается как осознание работодателями важности квалификации сотрудников по сравнению с гендером и возрастом.

Таким образом, в условиях высокой конкуренции между работодателями за квалифицированные кадры, оценки, основанные на таких личностных параметрах как «пол» и «возраст», никак не связанные с профессиональными качествами, не должны предопределять их выбор, с одной стороны. С другой, цифровизация самих рекрутинговых агентств, когда посредником между «работодателем» (или рекрутером как его представителем) и соискателем на вакантное место стала «цифровая технология» как новая форма коммуникации, также будет способствовать объективности отбора. Следовательно, цифровизация будет трансформировать не только рынок труда, но и менталитет; как результат – гендерная предвзятость при найме и продвижении работников исчезнет, а обсуждение вопроса равенства полов будет выглядеть диссонансом.

Постановка проблемы и цели исследования. Несмотря на радужные возможности «специфики контекста», сложившаяся ситуация на практике актуализирует вопросы сохранения не только «гендерного характера конкуренции» за вакантные места и квалифицированные кадры, но и возможностей самих новых цифровых технологий (прежде всего, искусственного интеллекта) в достижении гендерного равенства.

В связи с этими целями исследования будет выступать оценка возможностей технологий искусственного интеллекта в решении проблем «гендерного характера конкуренции», а также причин сохранения гендерной (и возрастной) предвзятости на отечественном рынке труда.

Методология и методы исследования. Обозначенная проблема относится к классу неструктурированных (качественно выражаемых), что предполагает использования междисциплинарного подхода. В связи с этим нами были использованы общенаучные подходы и методы исследования, а также ситуационный и институциональный, метод контент – анализа.

Статья подготовлена на основе использования материалов из внешних источников: аналитических обзоров, данных социологических опросов, специальной литературы по цифровым технологиям.

Попытка осмысления зависимости между предвзятостью искусственного интеллекта и гендерным неравенством будет сделана посредством анализа сложившегося отношения к гендеру на отечественном рынке труда, а также подходов к анализу причин предвзятости искусственного интеллекта.

Поскольку одними из первых в отечественной практике рекрутинга ставку на новые технологии сделал Superjob (в том числе и для решения проблемы гендерного неравенства посредством борьбы с гендерными стереотипами), то результаты их исследований будут использованы в качестве доказательной базы неоднозначности отношения к гендеру и возрасту, а также новациям компании в борьбе с предвзятостью экспертов относительно личностных параметров со стороны заинтересованных лиц.

Результаты исследования. Неоднозначность отношения к гендеру

Начав с отмены графы «образование» в объявлениях о поиске работы, Superjob была внедрена не менее радикальная новация – необязательность заполнения в резюме графы «пол». Что касается возраста, то новый сервис резюме более старшего кандидата, «опережающего» более молодого по другим параметрам (опыту работы, навыкам, знаниям и пр.) «предлагает» работодателю как более подходящее.

Апробация нормы с «рекомендательным характером», актуализирует следующий шаг – смене ее «характера» с рекомендательного на обязательный. Насколько это будет эффективно покажет время. Но на 2017 год по результатам опроса компании, участниками которого стали 1600 представителей экономически активного населения страны из более чем 270 населенных пунктов всех округов, возможный запрет работодателям указывать в вакансиях свои предпочтения относительно пола будущего

сотрудника был воспринят неоднозначно. Так, по мнению 37% респондентов это будет мешать в поиске работы, по мнению 24%, наоборот, помогать; затруднились с ответом 39% респондентов. Примечательно то, что среди положительно воспринявших потенциальную новацию было только 27% женщин и 21% мужчин.

Относительно запрета на указание предпочтений по возрасту: по мнению 38% респондентов это будет мешать в трудоустройстве; 27% – помогать; 35% – затруднились с ответом. Наиболее яркими критиками «запретительной нормы» были представители возрастной группы «45 и старше» – 53% (хотя это одна из самых высоко рискованных групп). Оставшиеся респонденты отметили двойственное отношение к предложениям: при негативном отношении к гендерной и возрастной дискриминации на рынке труда, они, в случае формализации запрета, будут нести существенные временные, материальные и психологические издержки от бессмысленных собеседований с последующими отказами в трудоустройстве по причине несоответствия их личностных параметров (пола и возраста) «неформальным установкам» компании [3].

Что касается отношения самих работодателей к полу соискателей, то по результатам опросов, проведенных уже в январе – феврале 2019 года аналитиками сервиса по поиску высокооплачиваемой работы SuperJob [4], среди 500 сотрудников кадровых служб и руководителей отечественных компаний во всех округах, только 8% респондентов учитывают пол в своих вакансиях, 51% только в отдельных случаях, для 38% он не важен; 3% респондентов затруднились с ответом.

В то же самое время среди претендентов, одинаково подходящих «под вакансию», мужчинам все-таки отдают предпочтение: 50% скорее предпочтут мужчину, 39% – скорее женщину; 7% однозначно отдадут предпочтение мужчине, 4% однозначно женщине.

На вопрос кандидатов, с каким социальным статусом избегают принимать на работу, большинство ответило, что подобных правил нет в отношении женщин (69%) и мужчин (87%); хотя и здесь женщины оказались в менее выгодном положении. Чаще всего предубеждения работодателей касаются соискательниц, состоящих в браке и не имеющих

детей (их избегают принимать на работу в 10% компаний; незамужних и бездетных женщин – в 6%).

Семейное положение и наличие детей у женщины-претендента не влияет на решение о приеме ее на работу в 59% компаний, на социальный статус мужчины не обращают внимания в 71% компаний. Только в 20% компаний замужним женщинам с детьми отдадут предпочтение перед другими соискательницами, не состоящими в браке и не имеющими детей. Последние же получают преимущество в 11% компаний. Что касается женатых мужчин с детьми среди кандидатов, то они предпочтительнее для 22% работодателей.

Таким образом, конкуренция за рабочие места сохраняет гендерный характер: при найме на работу большинство работодателей, к сожалению, продолжают руководствоваться гендерными стереотипами. Но и отношение к гендеру со стороны самих претендентов неоднозначно: для одних это – возможность, для других – проблема.

В связи с этим смеем предположить, что в обоих случаях отношение к гендеру объясняется его инструментальным характером, прежде всего для закрепления стереотипов – предубеждений, предполагающих оценку гендерных особенностей в зависимости от ситуации: либо как преимущество, либо как недостаток. Доминирование же оценки различия как недостатка – следствие неспособности осмыслить и оценить различия как преимущество.

Предвзятость искусственного интеллекта

Поскольку ожидаемой «трансформации менталитета», несмотря на более чем вековую «борьбу» за гендерное равенство, его формализацию в правовых документах, у нас не произошло, то остается надежда на новые технологии. Если исходить из того, что они должны расширять возможности, а не ограничивать их, то возможно ли благодаря используемым цифровым технологиям при отборе и найме персонала осмыслить различия не как недостаток, а как преимущество, добившись тем самым гендерного равенства?

В данной ситуации помощником может выступить искусственный интеллект (англ. Artificial intelligence; далее – ИИ), как комплекс родственных технологий и процессов, таких как машинное обучение,

обработка текста, экспертные системы, системы рекомендаций, виртуальные агенты и пр. В качестве аргументов их внедрения в рекрутинг, наряду с техническими преимуществами (автоматизацией алгоритмизированных и рутинных операций, анализа больших объемов данных, использования новых коммуникативных каналов и технологий), отмечается беспристрастность и объективность ИИ в отличие от предвзятости и ограниченности экспертного мнения.

Несмотря на то, что в использовании цифровых технологий отечественный рынок рекрутинга отстает от западного примерно на 8–10 лет, а процесс его цифровизации только начался, тем не менее с учетом зарубежной практики уже возможно дать оценку объективности и беспристрастности ИИ в найме и отборе персонала.

Не умаляя его достоинств в решении технических, оптимизационных, аналитических и прогностических задач, экспертами было обнаружено, что в результате внедрения технологий ИИ в рекрутинг имеют место случаи нарушения принципов гендерного равенства. Это проявляется в том, что технологии ИИ (например, чат-боты, анализ базы данных, обработка резюме и пр.), созданные на основе глубинного обучения, часто демонстрируют «склонность» к «принятию» пристрастных решений.

Последнее обострило внимание к явлению необъективности или пристрастности ИИ – Artificial intelligence bias (AI bias), хотя на алгоритмическое смещение ИИ было обращено внимание более 30 лет назад [5]. Но «выдающиеся алгоритмы», заложенные в повседневные решения, которые мы принимаем, делает его особенно важным в наше время, это [6].

В чем же причина его предвзятости или необъективности?

По мнению экспертов, предвзятость (или алгоритмическое смещение на языке программистов) не есть собственное свойство систем, созданных на основе ИИ, она – результат передачи алгоритмам поведения и отношения людей, т.е. прямое следствие двух типов предвзятостей: когнитивной и алгоритмической. «Складываясь» в процессе обучения сети в цепочку, когнитивная (а именно представление разработчика программ об окружающем мире, его предвзятость как пример ментальной модели

поведения) и алгоритмическая (как «перенос» личностных качеств, в данном случае когнитивной предвзятости, в алгоритм программы) «создают» третье звено – предвзятость / пристрастность ИИ (AI bias) [7; 8; 9].

Причинами отмеченного феномена могут быть проблемы, возникающие на:

– этапе постановки задачи (Framing the problem), когда методами машинного обучения пытаются определить то, однозначного определения чего нет (например, при определении способностей и профессиональных качеств претендента на вакантную должность). В этом случае результат работы системы будет зависеть от того, как сами разработчики смогут это качество формализовать;

– этапе сбора данных для обучения (Collecting the data). Если предполагаемые базовые данные являются внутренне предвзятыми, то можно ожидать, что алгоритм машинного обучения будет производить соизмеримо предвзятые модели. В нашем случае системы обучаются на тех резюме, которые имеются в «исходных данных» агентств и кадровых служб компаний и тех, кому было отдано предпочтение;

– этапе подготовки данных (Preparing the data) когнитивная предвзятость будет проявлять себя при выборе критериев, которые в дальнейшем алгоритмом будут использоваться при автоматической оценке резюме. Все признают, что в этом случае достаточно сложно гарантировать объективность самого набора критериев.

Возможно ли «побороть» AI bias?

В статье MIT Review «Вот почему возникают ИИ-привязанности и почему с ними сложно бороться» [8], наряду с выделением причин возникновения AI bias, было обращено внимание на то, что бороться с нею практически невозможно. Прежде всего, потому, что компьютерные науки с феноменом «объективность» еще не сталкивались». Это люди склонны предполагать, что любая система «со сложной математикой» в основе, должна, по определению, быть объективной, лишённой предубеждений, которые мешают человеку принимать решения. А также по причинам:

– отсутствия понятных методов для исправления системы. Учитывая значительный набор функций и достаточно «богатое семейство» моделей, машинный алгоритм будет продолжать выводить параметр «пол» неявно, в дальнейшем используя эту информацию при принятии решений. Иначе:

недостаточно удалить из анкеты претендента позицию «пол» или «возраст», в ней все равно остается значительное количество гендерно ориентированных слов;

– отсутствия стандартных практик обучения ИИ, принимающих в расчет AI-bias;

– «разнообразия» (различия) самих программистов (по ценностным установкам, социальным взглядам, принадлежности к различным социальным группам и пр.), что, по определению, не поддается «объективации».

С нашей точки зрения, если не предпринимать меры, алгоритмическое смещение будет приводить к усилению человеческих предубеждений. Продолжая доверять «суждениям алгоритмов ИИ», забывая о том, что эти суждения уже отражают собственные предвзятости разработчика, будут приниматься не только управляемые ИИ решения, но и создаваться еще более предвзятые алгоритмы для «улучшения человека».

Какие меры технико-технологического характера необходимо предпринять?

Во-первых, чтобы избежать AI bias необходимо признать пределы ИИ: алгоритмы его обучения не являются сексистскими, они будут «подбирать» любые предубеждения, которые мы имеем. В этом случае необходимо принять меры, направленные на увеличение разнообразия данных, подаваемых в них (особенно при разработке приложений).

Во-вторых, компаниям – разработчикам приложений сделать информацию о них более открытой, перестав рассматривать внутреннюю работу алгоритмов как коммерческую тайну. Это актуализирует вопросы техноэтики, принципы которой должны быть разработаны и неукоснительно соблюдаться.

В-третьих, решать проблему «черного ящика ИИ» – продолжать поиск ответов на вопрос: почему ИИ принял такое решение (как алгоритм пришел к выводу)?

Поскольку AI bias – все-таки не техническая, а человеческая проблема, то и ее решение в устранении предвзятостей во всех аспектах нашей приватной и общественной жизни. То есть исправление алгоритмов необходимо начинать с исправления себя. Для этого в качестве примера можно привести меры, уже предпринимаемые во многих странах:

– осуществление «слепого подбора» сотрудников, когда в резюме содержится информация только о деловых качествах. Данная новация была предложена правительством Великобритании и с 2017 года компании, с которыми было заключено правительственное соглашение (среди Ernst & Young, Virgin Money, Teach First, HSBC, Deloitte, KPMG, BBC, NHS и пр.), отбирают сотрудников по «обезличенным резюме»;

– квотирование рабочих мест. В ЕС с 2013 года действует требование расширения участия женщин (не менее 40%) в руководстве крупных предприятий с целью ломки стереотипов о традиционных ролях женщин и мужчин. Мера не идеальная, поскольку может привести к дискриминации мужчин, в связи с этим, например, в Швеции она была «модернизирована» в «равенство представленности»;

– увеличение разнообразия не только данных для обучения ИИ, но и разработчиков алгоритмов и приложений (программистов). Эту меру достаточно активно используют не только технологические компании, увеличивая численность женщин в штате, обучая программированию девушек, но и государство через программы стимулирования и мотивирования женщин к обучению технологическим специальностям и пр.

Заключение. Таким образом, используя ИИ, необходимо помнить о том, что:

– «собственной пристрастностью» он не обладает, в этом случае некорректность результатов, полученных при его использовании, объясняется человеческим фактором;

– современные цифровые технологии, используемые в том числе и в рекрутинге, лишь инструменты для расширения интеллектуального потенциала эксперта;

– они могут способствовать, но не решить проблему гендерного неравенства.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. «Women matter» // <https://www.mckinsey.com/featured-insights/artificial-intelligence/the-promise-and-challenge-of-the-age-of-artificial-intelligence> (дата обращения: 18.04.2019).
2. Обзор рынка труда и заработных плат в России в 2018 году (Hays Salary Guide 2018) // <https://hays.ru/> (дата обращения: 18.04.2019).
3. Запрет на указание требований к полу и возрасту в вакансиях // <https://www.superjob.ru/research/about/> (дата обращения: 20.04.2019).

4. Работодатели стали реже обращать внимание на семейное положение соискателей, но гендерные предпочтения остались // <https://www.superjob.ru/research/about/> (дата обращения: 3.05.2019).
5. **Вейценбаум Дж.** Возможности вычислительных машин и человеческий разум: От суждений к вычислениям. – М.: Радио и связь, 1982.
6. **Dixon, Ben.** What is algorithmic bias?// <https://bdtechtalks.com/2018/03/26rasist-secsist-ai-depp-leaning-algoritms> (дата обращения: 12.05.2019).
7. **Zachary C. Lipton.** The Foundations of Algorithmic Bias // <http://approximatelycorrect.com/2016/11/07/the-foundations-of-algorithmic-bias/> (дата обращения: 17.05.2019).
8. **Burns, Nanette.** Why should we expect algorithms to be biased 2016 <https://www.technologyreview.com/s/601775/why-we-should-expect-algorithms-to-be-biased/> (дата обращения: 01.10.2019).
9. Angqin, Julia et al. Machine offset 2016 // <https://www.propublica.org/article/machine-bias-risk-assessments-in-criminal-sentencing> (дата обращения: 02.10.2019).
10. **НАО Karen.** This is how AI bias really happens – and why it’s so hard to fix // <https://www.technologyreview.com/s/612876/this-is-how-ai-bias-really-happensand-why-its-so-hard-to-fix/> (дата обращения: 17.05.2019).

REFERENCES:

1. «*Women matter*», available at <https://www.mckinsey.com/featured-insights/artificial-intelligence/the-promise-and-challenge-of-the-age-of-artificial-intelligence> (accessed 18 april 2019).
2. *Obzor rynka truda i zarabotnyh plat v Rossii v 2018 godu* (Hays Salary Guide 2018), available at <https://hays.ru/> (accessed 18 april 2019).
3. *Zapret na ukazanie trebovanij k polu i vozrastu v vakansijah*, available at <https://www.superjob.ru/research/about/> (accessed 20 april 2019).
4. *Rabotodateli stali rezhe obrashhat' vnimanie na semejnoe polozhenie soiskatelej, no gendernye predpochtenija ostalis'* available at <https://www.superjob.ru/research/about/> (accessed 03 may 2019).
5. **Weizenbaum, Joseph.** *Computer power and human reason*. Moscow, Radio i svjaz', 1982.
6. **Dixon, Ben.** *What is algorithmic bias?* Available at <https://bdtechtalks.com/2018/03/26rasist-secsist-ai-depp-leaning-algoritms> (accessed 12 may 2019).
7. **Zachary C. Lipton.** *The Foundations of Algorithmic Bias*, available at <http://approximatelycorrect.com/2016/11/07/the-foundations-of-algorithmic-bias/> (accessed 17 may 2019).
8. **Burns, Nanette.** *Why should we expect algorithms to be biased 2016*, available at <https://www.technologyreview.com/s/601775/why-we-should-expect-algorithms-to-be-biased/> (accessed 01 october 2019).
9. *Angqin, Julia et al. Machine offset 2016*, available at <https://www.propublica.org/article/machine-bias-risk-assessments-in-criminal-sentencing> (available at 02 october 2019).

10. Hao, Karen. *This is how AI bias really happens – and why it's so hard to fix*, available at <https://www.technologyreview.com/s/612876/this-is-how-ai-bias-really-happens-and-why-its-so-hard-to-fix/> (available at 17 may 2019).

SHAULOVA Tatyana V. – North-West Institute of Management, branch of RANEPА. 57/43, Sredny prospect V.O., Saint-Petersburg, Russia, 199178. E-mail: Shaulova63@yandex.ru

ARTIFICIAL INTELLIGENCE VS. GENDER EQUALITY

Digitalization will transform not only the labor market, but also the mentality. Consequently, the meritocratic approach will dominate the selection and recruitment of staff when the parameters of "sex" and "age" will no longer determine the choice of the employer. In this regard, it can be assumed that gender bias in hiring and promoting workers will disappear, and the discussion of gender equality will look like a dissonance.

But in practice, competition for jobs remains gender-based: most employers continue to be guided by gender stereotypes when hiring. The expected "transformation of mentality" did not happen. There is hope for new technologies. They are impartial and objective in contrast to the bias and limitations of expert opinion.

Actual practice has fallen short of expectations. Artificial intelligence "demonstrates" partiality, violation of the principles of gender equality. As a result, the gender nature of competition remains. What is the reason? According to experts, the bias of the "real world" forms the bias of algorithms. Is it possible to overcome the bias of artificial intelligence? According to foreign experts - probably no, than yes. But if we recognize that AI bias is not a technical problem, but a human problem, then its solution is to eliminate biases in all aspects of our private and public life.

**DIGITALIZATION; MERITOCRACY; COMPETITION; SELECTION;
GENDER; EQUALITY; ARTIFICIAL INTELLIGENCE; BIAS**
