

PROBLEMA EGALITĂȚII DE GEN ÎN CONTEXTUL NOILOR PROVOCĂRI GLOBALE – ELANUL INTELIGENȚEI ARTIFICIALE

THE ISSUE OF GENDER EQUALITY IN THE CONTEXT OF THE NEW GLOBAL CHALLENGES – THE ADVENT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Olga RUDIC, ORCID: 0000-0002-6906-1050

*Universitatea de Stat din Moldova, Școala Doctorală Științe Sociale,
Chișinău, Republica Moldova*

CZU: 316.346.2:004.8

e-mail: olgarudic@gmail.com

Artificial intelligence shapes our lives perceptibly and with acceleration. In the aftermath of the COVID-19 pandemic, the employment of digitalization and artificial intelligence has surged in all areas of life, bringing both opportunities and challenges. This article considers the status of the gendered impact of AI at the intersection of technology and gender equality. The objective of this article is to address the proliferation of artificial intelligence as a novel global challenge likely to have a disadvantageous and prejudicial impact on gender equality if it is left out of sight and if humankind will step in this uncharted territory oblivious of the risks for goals and aspirations that the world has been working towards for decades. The primary method applied was a semi-systematic literature review. The key results are that artificial intelligence could also generate risks in addition to opportunities for advancing the gender equality agenda.

Cuvinte-cheie: digitalizare, egalitate de gen, inteligența artificială, provocări globale actuale, tehnologii informaționale.

INTRODUCERE

Aproape fiecare eveniment care are loc în lume, în doar un loc sau în câteva concommitent, a devenit subiect de discuții internaționale. Iar atunci când are loc o criză majoră, aceasta are și consecințe majore, de obicei neprevăzute [1]. Una din urmările pandemiei care a dominat lumea a fost aceea că s-a accentuat prezența digitalului în diferitele sfere ale vieții omului [2]. Inteligența artificială devine omniprezentă, iar în viitor se așteaptă că aceasta va juca un rol și mai important în fiecare aspect al vieții cotidiene [3, p. 4]. Deși tehnologiile de inteligență artificială oferă multiple oportunități, nu putem să nu ne punem întrebarea dacă inteligența artificială ar putea genera și riscuri, inclusiv cele care aferente unei exploatari rău-intenționată a acestei tehnologii, și că poate cauza o exacerbare a unor atitudini pătinoare, inegalitățile și diviziuni sociale.

Privim impactul inteligenței artificiale asupra egalității de gen prin prisma unei provocări globale într-o lume post-industrială caracterizată de creșterea contactelor informaționale între țări [4], o provocare globală fiind definită ca un eveniment, proces sau fenomen care, deși poate fi localizată într-un mod mai îngust, are consecințe negative

pentru întreaga lume, de soluționarea căreia depinde, în cele din urmă, viața omului pe pământ. Vorbind despre provocările globale, ne gândim la acestea într-un context care cuprinde tot globul, într-un context al globalizării, deoarece ele vizează, într-o măsură sau alta, atât fiecare individ, cât și populația globului pământesc în ansamblu.

Pentru a asigura aplicabilitatea și actualitatea prezentului articol, atenție cercetării este îndreptată spre una din cele mai recente și emergente provocări globale, de interes pentru omenire – proliferarea tot mai intensă a inteligenței artificiale – privită prin prisma riscurilor, dar și a beneficiilor pentru egalitatea de gen, cu intenția de a trece în revistă amenințările și mecanismele de intervenție, lecțiile învățate și de a identifica aspecte care au rămas în umbră și necesită atenție sporită din partea cercetătorilor, căci de-a lungul timpului, majoritatea asistenților digitali, inclusiv de tip chatbot, au avut nume, voci, reprezentări vizuale și chiar personalități care sunt stereotipuri feminine și reflectă ideologiile patriarhale [5].

MATERIAL ȘI METODĂ

Cercetarea este un proces adesea asociat cu metode și proceduri sistematice care implică descrierea și explicarea lumii reale [6]. Metodele de cunoaștere includ toate acțiunile asupra obiectului cunoașterii ce au ca scop rezolvarea și clarificarea problemelor științifice [7, p. 170]. Totodată, este de reținut că literatura academică este o conversație între cercetători, fiecare contribuind cu câte ceva la un anumit subiect de interes [6]. Unul din felurile în care era tehnologiilor informaționale influențează cercetarea științifică este acela că face posibilă generarea masivă și disponibilitatea rapidă de cunoștințe [8]. Astfel că anume acestea au fost valorificate pentru a obține acces la materialele analizate în scopul elaborării acestui articol. Inconveniența constă în faptul că este dificil să fii la curent cu cele mai actuale informații și cercetări, precum și să evaluezi dovezile obținute într-un anumit domeniu de cercetare. Astfel că analiza literaturii ca metodă de cercetare este mai relevantă ca niciodată [8]. Cercetarea realizată pentru elaborarea acestui articol a urmat ceea ce Snyder [8] numește abordarea de analiză semi-sistematică, iar Wong [9] analiză meta-narativă, care a fost considerată o strategie bună pentru a cartografia constatările și subiectele esențiale, precum și pentru a identifica lacunele de cunoștințe în literatura de specialitate în domeniu [8]. Analiza sistematică nu este întotdeauna cea mai bună strategie. Alternativ, dorința de a aborda o gamă mai largă de subiecte care sunt conceptualizate în mod diferit și studiate în diferite discipline poate împiedica desfășurarea unui proces de analiză sistematică aprofundată [8].

Acest fel de analiză s-a conturat în contextul în care oamenii de știință și factorii de decizie politică, precizează Snyder [8] sunt din ce în ce mai interesați să sintetizeze literatura de specialitate cu privire la probleme complexe examinate din diferite perspective de către diferite grupuri de cercetători.

Din dorința de a tona terenul, de a evita interpretări ambigue și a asigura uniformitatea înțelegerii termenilor relevanți, definiția egalității de gen va fi cea oferită de Entitatea ONU pentru egalitate de gen și abilitarea femeilor, care caracterizează egalitate

de gen drept egalitatea de drepturi, responsabilități și oportunități pentru femei și bărbați, fete și băieți, care implică faptul că interesele, nevoile și prioritățile – atât ale femeilor, cât și ale bărbaților – sunt luate în considerare, recunoscând diversitatea diferitelor grupuri de femei și bărbați [10].

Cât despre inteligența artificială, în definiția sa cea mai largă, aceasta este echivalată cu algoritmi și reprezintă imitarea de către computere a inteligenței inerente oamenilor, o tehnologie care permite mașinilor să imite diverse abilități umane complexe [11].

Astfel, cu scopul elaborării acestui articol, autoarea a realizat analiza literaturii de specialitate pe baza mai multor articole științifice elaborate de cercetători experimentați, rapoarte ale organizațiilor internaționale, precum și cărți care s-au găsit a fi relevante pentru tematica acestui articol.

REZULTATE ȘI DISCUȚII

Sunt numeroase argumente pentru a justifica interesul față de combaterea inegalității de gen. Bunăoară, inegalitatea de gen afectează dezvoltarea economică [12] [13] [14]. Acestea împiedică dezvoltarea în ansamblu prin subminarea eficacității politicilor de dezvoltare [15]. Egalitatea între femei și bărbați este considerată atât o chestiune legată de drepturile omului, cât și o condiție prealabilă și un indicator al dezvoltării durabile centrate pe om. Iar de la început, studiile de gen au fost orientate către problema modului în care egalitatea între femei și bărbați poate fi obținută în toate domeniile și către identificarea barierelor care constituie un obstacol în calea acestui obiectiv la nivel politic, juridic, simbolic și la alte niveluri [16]. Egalitatea de gen poate fi operaționalizată, în sens larg, prin accesul echitabil al bărbaților și al femeilor la resurse, cu utilizarea acestora în mod echitabil; participarea echitabilă în relații, în gospodărie, în comunitate și în arena politică, precum și în condiții de siguranță și absență a violenței [17].

Dincolo de diferențierea între gen și sex după parametrii biologici versus sociali, chestiunea egalității de gen, ca un subiect mai mult politic, este ceea ce contează, în cele din urmă, pentru îmbunătățirea situației femeilor și fetelor [17], căci, din nefericire, în multe comunități din întreaga lume există o stare de inegalitate de gen în care femeile și femininul sunt adesea devalorizate, iar bărbații și trăsăturile masculine sunt favorizate. Adesea, bărbații dețin mai multă putere pentru a controla procesul decizional în domeniile personal, comunitar și politic, iar nevoile și interesele femeilor sunt prea puțin recunoscute sau nu sunt abordate în mod adecvat. În astfel de societăți, convingerea învățată că bărbații ar trebui să mențină controlul în orice moment pune femeile în situații care le amenință sănătatea și bunăstarea [17]. Iar domeniul inteligenței artificiale, care devine tot mai prezent în viața noastră are capacitatea de a perpetua asemenea convingeri desuete și periclită sau îngreuna avansarea către egalitatea de gen, avansare care și-așa este eterogenă în diferite părți ale lumii. Căci în ciuda progreselor constante și continue în direcția egalității de gen, nicio țară din lume nu a atins acest obiectiv [18]. Iar în vremuri de criză sau în fața unor șocuri majore, cum ar fi pandemia recentă, războiul din regiune cu repercusiunile sale economice, inegalitatea

de gen se agravează. Lipsa egalității de gen este o problemă globală cercetată în multe țări [19], discriminarea de gen afectând negativ jumătate din populație [20], adică preponderent femeile și fetele.

Despre importanța legăturii dintre lumea digitală și egalitatea de gen ne vorbește, bunăoară, dedicarea zilei internaționale a femeilor din anul 2023 acestei tematici, genericul fiind, în traducere, DigitALL: Inovare și tehnologie pentru egalitatea de gen [21], această temă fiind aliniată la tema prioritară pentru cea de-a 67-a sesiune a Comisiei ONU privind condiția femeii axată pe inovare și evoluții tehnologice și educația în era digitală pentru realizarea egalității de gen și abilitarea tuturor femeilor și fetelor [22]. Tehnologiile de transformare digitală, cum ar fi Cloud, internetul lucrurilor, blockchain, inteligența artificială și învățarea automată, constituie cea mai mare parte a ceea ce adoptă organizațiile în traseul lor de transformare.

Revenind la corelarea pandemiei care a dominat lumea și ramificațiile consecințelor exprimate printr-o accelerare digitală, este de remarcat că acest lucru se întâmpla, mai specific, într-un context în care intrau în vigoare ordinele de izolare la domiciliu, așa-numitul lockdown, devenind tot mai clar faptul că experiența pandemiei urma a fi una diferită pentru femei [23]. Lockdownul stabilit în toate țările a dus la o creștere a utilizării sistemelor și rețelelor de informații, cu schimbări impunătoare în ceea ce privește tiparele de utilizare și comportamentul de utilizare [2]. Inteligența artificială apărută în urma procesului de învățare automată se dezvoltă și se implementează rapid de către guverne pentru a îmbunătăți operațiunile, serviciile publice și activitățile de conformitate și securitate [24].

Este util de a menționa că factorii de risc ai pandemiei nu au fost neutri din punctul de vedere al genului, femeile fiind mai predispuse la expunerea la riscuri, atâta timp cât există inegalități în ceea ce privește accesul la resurse și oportunități, iar analiza sistematică a literaturii în domeniu sugerează că vulnerabilitățile preexistente ale femeilor s-au aprofundat în urma pandemiei [25] [26] [27] [28] [29] [30] [31] [32] [33] [34]. Impactul direct al pandemiei asupra femeilor a avut ramificații suplimentare multiple, susțin și Foley și Cooper [33, p. 465]. În ceea ce privește pandemia Covid-19, cercetătorii [2] prognozează o schimbare radicală în ceea ce privește utilizarea mijloacelor digitale, cu impact asupra tuturor aspectelor legate de muncă și de viață .

În una din cele mai citate lucrări în domeniu pe platforma Google Scholar – The Impact of COVID-19 on Gender Equality , Alon et al. [26] au documentat că femeile sunt subreprezentate în ocupațiile cu cea mai mare capacitate de a face telemuncă și că ocuparea femeilor este mai vulnerabilă la șocul recesiunii pandemice [26] [35]. De aceeași părere sunt și profesorii în sociologie la Universitatea din Haifa – Kristal Tali și Yaish Meir, subliniind drept concluzie că pandemia nu a nivelat curba inegalității de gen [36]. Despre vulnerabilitatea femeilor pe piața muncii vorbește și Profeta [18], care conchide că femeile riscă să sufere mai mult consecințele economice ale pandemiei din cauza că ele suportă cea mai mare parte a sarcinilor casnice și de îngrijire a copiilor, care au crescut în mod substanțial în perioada de lockdown [37] [35] [38].

Cercetătoarea și conferențiera Kate Power [39] subliniază că impactul negativ asupra femeilor și familiilor ar putea dura ani de zile dacă nu se vor întreprinde intervenții în spirit de proprie inițiativă.

După marea depresiune, așa-numitul mare lockdown s-a soldat cu cel mai grav declin economic [40], așa cum a reiterat Organizația Mondială a Muncii în unison cu alți cercetători [41] [31] [26] [35] [42], cel mai palpabil rezultat diferențiat în funcție de gen, fiind înregistrat pe piața muncii [43]. Unul dintre motivele principale pentru rezultatele diferențiate pentru bărbați și femei pe piața formală a forței de muncă, în care ocuparea forței de muncă feminine suferă mai mult, este diferența în compoziția sectorială a ocupării femeilor și bărbaților [26]. Însă cercetătorii consideră că în ciuda perspectivelor sumbre, criza COVID-19 poate aduce unele schimbări care au potențialul de a reduce inegalitatea de gen pe piața muncii pe termen lung [26].

Nu este de mirare că munca plătită este deosebit de importantă în contextul egalității de gen, căci Brand [44] afirmă că pierderea unui loc de muncă are un impact asupra carierei prin încetinirea sau obstrucționarea oportunităților de avansare, iar acest lucru este valabil mai ales pentru femei. Inovațiile tehnologice și digitale, inclusiv automatizarea și inteligența artificială, aduc perturbări majore în industrii și în forța de muncă, conducând simultan la crearea, eliminarea și transformarea locurilor de muncă. Deși pierderile de locuri de muncă vor fi diferite în funcție de țară, femeile vor suporta cu precădere impactul acestor schimbări – reflect un raport elaborate sub egida UN Women [45].

Alon et al. [35, p. 50] susțin că condițiile economice diferite în ceea ce privește nivelul veniturilor, participarea femeilor la forța de muncă și capacitatea de a lucra la distanță sugerează că impactul recesiunii pandemice și compromisurile de politici rezultate pot fi substanțial diferite în economiile în curs de dezvoltare. Prin analiza lor cantitativă, cercetătorii [35, p. 49] evidențiază că aceste schimbări implică faptul că o recesiune pandemică adâncește diferențele salariale între femei și bărbați și că este nevoie de mulți ani pentru a compensa pe deplin pierderile inițiale de competențe ale femeilor. Așadar, COVID-19 a sporit incertitudinea pe piața muncii, iar această incertitudine are consecințe asupra celei mai slabe segmente ale forței de muncă, inclusiv asupra multor femei [46].

Totodată, flexibilitatea muncii – remarcă autorii [35] – sub forma posibilității de a lucra de acasă, reduce considerabil impactul pandemiei asupra diferențelor de gen, iar soluțiile digitale se pot dovedi utile într-o societate post-industrială.

În acest sens, politicile publice pot juca un rol important în sprijinirea recuperării femeilor, prin investirea în politici de promovare a ocupării forței de muncă feminine și încurajarea unui leadership echilibrat, din punct de vedere al genului, în elaborarea politicilor pentru a concepe strategii de succes și a reduce inegalitățile [18] cu valorificarea potențialului inteligenței artificiale în acest sens ca una din căile care ar contribui la dezideratul realizării egalității de gen.

COVID-19 a provocat un șoc în sistemele de gen existente care ar putea duce la recalibrarea rolurilor de gen [47]. Deoarece, din punct de vedere istoric, rolurile produc-

tive ale femeilor au fost ignorate sau subevaluate, factorii de decizie politică se așteaptă ca femeile să poată prelua roluri îndeplinite anterior de serviciile publice, cum ar fi îngrijirea bolnavilor, a persoanelor în vârstă, a copiilor atunci când se fac disponibilizări sau în contextul lockdownului [15]. Însă este important de a conștientiza că forța de muncă a femeilor nu este infinit de elastică și nu se poate întinde pentru a acoperi toate deficiențele lăsate de reducerea cheltuielilor publice și nici nu poate absorbi toate socurile ajustării [48].

Unii cercetători [49] care analizează provocările globale ale prezentului consideră că locul principal aparține celor informaționale susținând că dezvoltarea rapidă a tehnologiilor informaționale și de comunicare, procesele de digitalizare a tuturor sferelor vieții au condus la transformarea relațiilor atât pe arena politică internă a statelor, cât și pe cea internațională și că pandemia COVID-19 a contribuit la adoptarea de noi abordări în sfera informației și comunicării.

Încă în 2018, în cadrul primului atelier internațional de lucru privind egalitatea de gen în ingineria software, s-a atras atenția asupra faptului că inteligența artificială influențează din ce în ce mai mult opiniile și comportamentul oamenilor în viața de zi cu zi [50], și că supra-reprezentarea bărbaților în proiectarea acestor tehnologii ar putea anula discret decenii de progrese în materie de egalitate de gen. Inteligența artificială învață în primul rând din datele care îi sunt prezentate și deși capacitatea unei mașini de a procesa volume mari de date poate rezolva parțial acest aspect, dacă datele respective sunt încărcate cu concepte stereotipice de gen, aplicarea tehnologiei va perpetua această stereotipurile [50].

Inteligența artificială este atractivă deoarece aceasta se consolidează prin capacitatea sa de a acumula cunoștințe și însuși capacități într-un interval de timp semnificativ mai scurt decât ar fi nevoie pentru procesele de învățare umane. Aceasta tehnologie se regăsește în tot mai multe domenii.

Progresele recente în domeniul inteligenței artificiale au adus în centrul atenției necesitatea unei reflecții etice minuțioase asupra acestora, fiind important de a examina modul în care stereotipurile, prejudecățile, ideile preconcepuate încărcate în inteligența artificială pot afecta sau agrava inegalitatea de gen. Dacă datele introduse în inteligența artificială nu sunt reprezentative pentru populație, inteligența artificială devine predispusă să favorizeze prejudecățile [45].

Algoritmii inteligenței artificiale au capacitatea de a propaga și consolida stereotipurile de gen nefavorabile, astfel existând riscul de a accentua prejudecățile și marginalizarea a femeilor la scară globală. Iar pe măsură ce inteligența artificială se răspândește tot mai larg și pătrunde tot mai adânc în societatea noastră, femeile riscă să rămână în urmă în toate domeniile vieții economice, politice și sociale. Aceasta ar putea chiar anula unele dintre progresele importante realizate în mediul nevirtual în ultimii ani de țări în ceea ce privește egalitatea de gen [3].

Reprezentativitatea insuficientă sau datele asimetrice nu reprezintă singura sursă de părtinire algoritmică, aceasta din urmă poate fi cauzată de implementarea unor sisteme

de colectare a datelor influențate de subiectivitatea umană, din lipsa unei reglementări adecvate în procesul de proiectare și din reproducerea prejudecăților umane care determină algoritmi să reflecte inegalitățile istorice [51].

Totodată, cercetările despre care vorbește Jolly [52] au arătat că, în 2020, 22% dintre lucrătorii din domeniul inteligenței artificiale la nivel mondial erau femei, în timp ce fetele s-au descurcat la fel de bine ca și băieții în domeniul științelor în majoritatea țărilor. Acest lucru limitează accesul femeilor la cariere unde există posibilitatea de avansare și dezvoltare rapidă și care sunt și bine plătite, precum și participarea lor directă la modelarea tehnologiilor și la direcționarea investițiilor, a cercetărilor, a politicilor publice și în mediul de afaceri al acestui sector, căci cercetările arată, fără echivoc, că există prejudecăți de gen în seturile de date utilizate de inteligență artificială [3].

Combaterea stereotipurilor și a prejudecăților de gen în inteligența artificială necesită acțiuni de politici coordonate, inclusiv reducerea decalajului digital existent la nivel mondial între femei și bărbați. Relația dintre egalitatea de gen și politicile publice este o provocare, mai ales că această relație este una dinamică și evoluează în concordanță cu schimbările economice și sociale [37]. Bahn et al. [29] subliniază că, deși multe dintre provocările cu care se confruntă femeile nu sunt unice în această perioadă, COVID-19 a exacerbât impactul acestora, ceea ce face ca acesta să fie un moment important pentru a milita pentru politici care să sprijine bunăstarea lor și a societății pe care o susține munca lor.

UNESCO este de părere însă că inteligența artificială are potențialul de a fi o parte a soluției pentru promovarea egalității de gen în societățile noastre [3]. În acest sens, Direcția Egalitate de gen din cadrul UNESCO a inițiat un dialog global privind egalitatea de gen și inteligența artificială cu lideri din domeniul inteligenței artificiale, al tehnologiei digitale și al egalității de gen din mediul academic, societatea civilă și sectorul privat.

UNESCO a elaborat Recomandări privind etica inteligenței artificiale care vizează eradicarea stereotipurilor de gen și garantarea faptului că prejudecățile discriminatorii nu sunt transpuse în sistemele de inteligență artificială. În punctul 10 al Recomandărilor se atrage atenția la domeniul de politici dedicat genului, specificând că sunt necesare acțiuni afirmative specifice și mecanisme bugetare pentru a finanța programe privind aspectele de gen, pentru a încuraja antreprenoriatul feminin, participarea și implicarea femeilor în domeniul inteligenței artificiale, pentru a se face investiții în programe specifice pentru fete și femei în domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STEM) și al disciplinelor din domeniul informației, comunicațiilor și tehnologiilor și pentru a se asigura că politicile naționale în domeniul digital includ un plan de acțiune privind egalitatea de gen.

În aprilie 2021, Comisia Europeană a publicat o propunere legislativă menită să reglementeze toate modalitățile de utilizare a inteligenței artificiale în Uniunea Europeană, astfel că utilizarea inteligenței artificiale în UE urmează a fi reglementată de Legea privind inteligența artificială, prima lege cuprinzătoare din lume în acest domeniu [53].

Criza globală declanșată de Covid-19 și toate ramificările consecințelor sunt sistemele I capitolul dezvoltare umană, care agravează riscurile pentru progresul către egalitatea de gen, iar înțelegerea impactului acestora, diferențiat în funcție de gen, prin intermediul datelor dezagregate pe sexe, este fundamentală pentru a concepe intervenții și măsuri de politici care să diminueze condițiile vulnerabile și să consolideze poziția femeilor, punând egalitatea de gen la centrul de interes al respectivelor intervenții [54]. Așadar, femeile trebuie să se bucure de o reprezentativitate mai mare în luare deciziilor de recuperare și restabilire după impactul ramificat pandemiei, susține Evans [34], care menționează că atunci când femeile au mai puțină putere de decizie decât bărbații, fie în familie, fie în cadrul autorităților publice, atunci este mai puțin probabil ca nevoile femeilor în timpul unei situații de criză să fie satisfăcute.

CONCLUZII

Pe măsură ce inteligența artificială se răspândește tot mai vast și profund, în viitor așteptându-se că va juca un rol și mai însemnat în fiecare aspect al vieții cotidiene, este necesar de a conștientiza că aceasta poate atât să cauzeze riscuri, cât și să ofere oportunități pentru egalitatea de gen. Utilizarea intensificată a sistemelor și rețelelor de informații, cu evoluții considerabile în ceea ce privește modalitățile și comportamentele de utilizare a fost una din consecințele unei provocări globale premergătoare – și anume a pandemiei. Impactul pandemiei asupra femeilor a avut ramificații multiple, femeile fiind mai predispuse la expunerea la riscuri, din cauza existenței de inegalități în accesul la resurse și oportunități.

Astfel că o recesiune, cum ar fi cea pandemică cu toate repercusiunile sale transversale erodează poziția femeilor în diversele sfere ale vieții. De reținut faptul că în vremuri de criză sau în fața unor șocuri și schimbări dramatice în viața cu care suntem obișnuiți, inegalitate de gen se agravează. Întrucât inegalitatea de gen afectează dezvoltarea economică, acestea împiedică dezvoltarea în ansamblu prin compromiterea eficacității politicilor de dezvoltare, iar transformarea noilor provocărilor cât mai timpuriu în oportunități și valorificarea lor avantajoasă este de natură să susțină eforturile de realizare a EG, prin dezbădăcinarea stereotipurilor de gen din seturile de date utilizate pentru a așa-numita educare a inteligenței artificiale.

Organizații internaționale repute s-au auto-sesizat și își intensifică eforturile de reglementare a acestei invenții a omului care vine să-l înlocuiască în variate contexte și moduri. În ceea ce privește domeniul tehnologiilor informaționale – mediul prin care se manifestă inteligența artificială – se relevă că femeile sunt subreprezentate în profesiile și meseriile cu cea mai mare capacitate de a face telemuncă care presupune utilizarea instrumentelor tehnologiilor informaționale, iar pierderea sau negăsirea unui loc de muncă are un impact asupra carierei prin diminuarea sau obstrucționarea oportunităților de avansare – un aspect valabil mai ales pentru femei. Dacă datele folosite la educarea inteligenței artificiale conțin concepte stereotipice de gen, nu sunt reprezentative pentru populație – aplicarea tehnologiilor informaționale va menține stereotipurile respective.

Astfel, inteligența artificială ar fi de natură să favorizeze prejudecățile existente în pofida eforturilor de combatere a acestora, poate chiar anulând unele dintre progresele importante realizate în ultimii ani în realizarea egalității de gen. Întrucât se așteaptă o schimbare radicală în ceea ce privește utilizarea mijloacelor digitale, cu impact asupra tuturor aspectelor legate de muncă și de viață, este de reținut că inteligența artificială are potențialul de a fi o parte a soluției pentru promovarea egalității de gen în societățile noastre și de valorificat această oportunitate, căci impactul nefavorabil asupra femeilor și familiilor ar putea dura ani de zile în cazul în care nu se vor întreprinde intervenții din inițiativă proprie.

Având în vedere datele menționate mai sus, s-ar considera mai mult decât bine-venită încurajarea participării mai multor femei în cariere în domeniul inteligenței artificiale. Combaterea stereotipurilor și a prejudecăților de gen în inteligența artificială necesită acțiuni de politici coordonate, inclusiv reducerea decalajului digital existent la nivel mondial între femei și bărbați, fiind necesare acțiuni afirmative specifice și mecanisme bugetare de finanțare cu destinație specială. Totodată, femeile trebuie să se bucure de o reprezentativitate mai mare în luare deciziilor de recuperare și restabilire după impactul ramificat pandemiei, abordarea pericolelor iminente ale inteligenței artificiale fiind unul din punctele de interes.

Referințe:

1. FUKUYAMA, F. The pandemic and political order. It takes a state [online]. *Foreign Affairs*. 2020. Disponibil: <https://www.foreignaffairs.com/articles/world/2020-06-09/pandemic-and-political-order>
2. DE', R., PANDEY, N. și PAL, A. Impact of digital surge during Covid-19 pandemic: A viewpoint on research and practice. În: *International Journal of Information Management*. 2020, Vol. 55. DOI: 10.1016/j.ijinfomgt.2020.102171.
3. Direcția pentru egalitate de gen, UNESCO. *Artificial Intelligence and Gender Equality. Key Findings of Unesco's Global Dialogue*. Paris: UNESCO, 2020. GEN/2020/AI/2 REV.
4. ЭРИАШВИЛИ, Н., ИВАНОВА, Ю. and РАДЧЕНКО, Т. Глобальные проблемы человечества и пути их решения. În: *Вестник Московского университета МВД России*. 2021, DOI: 10.24412/2073-0454-2021-1-36-42.
5. BROWN, L. Gendered Artificial Intelligence in Libraries: Opportunities to Deconstruct Sexism and Gender Binarism. În: *Journal of Library Administration*. 2021, Vol. 62, 1, pg. 19-30. DOI: 10.1080/01930826.2021.2006979.
6. HARRIS, D. *Literature review and research design: a guide to effective research practice*. London: Routledge, 2020. ISBN: 978-0-367-25037-9.
7. ȚAPOC, V. *Teoria și metodologia științei contemporane: concepte și orientări*. Chișinău: CEP USM, 2005. ISBN: 978-9975-70-597-4.
8. SNYDER, H. Literature review as a research methodology: An overview and

- guidelines [online]. În: *Journal of Business Research*. 2019, Vol. 104, pg. 333-339. DOI: 10.1016/j.jbusres.2019.07.039. Disponibil: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0148296319304564>.
9. WONG, G., și alții. RAMESES publication standards: meta-narrative reviews [online]. În: *BMC Medicine*. 2013, 11. DOI: 10.1186/1741-7015-11-20.
 10. Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor (UN Women) . Concepts and definitions. *www.un.org*. [Online] Disponibil: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.
 11. SHEIKH, H., PRINS, C. and SCHRIJVERS, E. În: *Mission AI*. Cham: Springer International Publishing, 2023. DOI: 10.1007/978-3-031-21448-6_2.
 12. KLASSEN, S. *Does gender inequality reduce growth and development? Evidence from cross-country regressions*. Washington D.C.: The World Bank, 1999. Working paper series No 7..
 13. HILL, A. and KING, E. Women’s education and economic well-being. *Feminist Economics*. 1995, Vol. 1, 2, pp. 21-46. DOI: 10.1080/714042230.
 14. DOLLAR, D. and GATTI, R. *Gender inequality, income, and growth: are good times good for women*. Washington D.C.: The World Bank, 1999. Disponibil: <http://documents.worldbank.org/curated/en/251801468765040122/Gender-inequality-income-and-growth-are-good-times-good-for-women>.
 15. Banca Mondială. *Engendering development: through gender equality in rights, resources, and voice*. Washington D.C.: World Bank ; Oxford University Press, 2001. ISBN: 978-0-19-521596-0.
 16. BADIE, B., BERG-SCHLOSSER, D. and MORLINO, L. (eds). *International encyclopedia of political science*. Thousand Oaks, Calif: SAGE Publications, 2011. ISBN 978-1-4129-5963-6.
 17. ROLLERI, L. *Understanding Gender and Gender Equality*. New York: ACT for Youth Center of Excellence, 2013.
 18. PROFETA, P. Gender Equality and the COVID-19 Pandemic: Labour Market. În: *Intereconomics*. 2021, Vol. 56, 5, pp. 270-273. DOI: 10.1007/s10272-021-0997-2.
 19. ATKINSON, A. Female Role Models in a Male-Dominated Workplace: Do We Still Need Their Influence Today? În: A. SMITH. *Gender Equality in Changing Times*. Cham: Springer International Publishing., 2020. ISBN: 978-3-030-26570-0. DOI: 10.1007/978-3-030-26570-0_2.
 20. COOPER, B. “Oh, it’s actually quite nice up here”: Reflections on Prejudice, Partiality and Division and Moral Challenges to Inclusivity Created by Gender, Class and Region. În: A. SMITH. *Gender Equality in Changing Times*. Cham: Springer International Publishing., 2020. DOI: 10.1007/978-3-030-26570-0_3.
 21. UN WOMEN. International Women’s Day 2023: “DigitALL: Innovation and technology for gender equality” [online]. <https://www.unwomen.org/>. [Interac-

- tiv] UN WOMEN, 13 09 2022. Disponibil: <https://www.unwomen.org/en/news-stories/announcement/2022/12/international-womens-day-2023-digital-innovation-and-technology-for-gender-equality>.
22. Comisia privind condiția femeii a Organizației Națiunilor Unite. *Innovation and technological change, and education in the digital age for achieving gender equality and the empowerment of all women and girls. Report of the Secretary General*. Organizația Națiunilor Unite, 2023. E/CN.6/2023/3. Disponibil: <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=E%2FCN.6%2F2023%2F3&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>.
 23. MCKEON, L. *Women of the pandemic: stories from the frontlines of COVID-19*. Toronto, Ontario: McClelland & Stewart, 2021. ISBN: 978-0-7710-5039-8.
 24. HENMAN, P. Improving public services using artificial intelligence: possibilities, pitfalls, governance. În: *Asia Pacific Journal of Public Administration*. 2020, Vol. 42, 4. DOI: 10.1080/23276665.2020.1816188.
 25. SIRIWARDHANE, P. și KHAN, T. The Gendered Nature of the Risk Factors of the COVID-19 Pandemic and Gender Equality: A Literature Review from a Vulnerability Perspective. În: *Sustainability*. 2021, Vol. 13, 23. DOI: 10.3390/su132313375.
 26. ALON, T, și alții. *The Impact of COVID-19 on Gender Equality [online]*. Cambridge: National Bureau of Economic Research, Inc., 2020. Working Paper 26947. DOI: 10.3386/w26947. Disponibil: <http://www.nber.org/papers/w26947>.
 27. ARENAS-ARROYO, E., FERNANDEZ-KRANZ, D. and NOLLENBERGER, N. Intimate partner violence under forced cohabitation and economic stress: Evidence from the COVID-19 pandemic. *Journal of Public Economics*. 2021, Vol. 194, C. ISSN: 00472727. DOI: 10.1016/j.jpubeco.2020.104350.
 28. AZCONA, G., și alții. *Spotlight on gender, COVID-19 and the SDGs. Will the pandemic derail hard-won progress on gender equality?* United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women), 2020. Disponibil: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/07/spotlight-on-gender-covid-19-and-the-sdgs>.
 29. BAHN, K., COHEN, J. și MEULEN RODGERS, Y. A feminist perspective on COVID-19 and the value of care work globally. În: *Gender, Work & Organization*. 2020, Vol. 27, 5, pg. 695-699. DOI: 10.1111/gwao.12459.
 30. DE PAZ, C., et al. *Gender dimensions of the COVID-19 pandemic*. World Bank Group, 2020. Disponibil: <http://hdl.handle.net/10986/33622>.
 31. ALON T., COSKUN D., DOEPKE M., KOLL D., TERTILT M. *From Mancession to Shecession: Women's Employment in Regular and Pandemic Recessions*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 2021. DOI: 10.3386/w28632.
 32. DUGAROVA, E. Unpaid care work in times of the COVID-19 crisis: Gen-

- dered impacts, emerging evidence and promising policy responses . 2020, Disponibil: https://www.un.org/development/desa/family/wp-content/uploads/sites/23/2020/09/Duragova.Paper_.pdf.
33. FOLEY, M. și COOPER, R. Workplace gender equality in the post-pandemic era: Where to next? În: *Journal of Industrial Relations*. 2021, Vol. 63, 4, pg. 463-476. DOI:10.1177/00221856211035173.
 34. EVANS, D. *How Will COVID-19 Affect Women and Girls in Low- and Middle-Income Countries?* Washington, D.C.: Centre for Global Development, 2020. Disponibil: <https://www.cgdev.org/blog/how-will-covid-19-affect-women-and-girls-low-and-middle-income-countries>.
 35. ALON, T., et al. *This Time It's Different: The Role of Women's Employment in a Pandemic Recession*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 2020. DOI: 10.3386/w27660.
 36. KRISTAL, T. and YAISH, M. Does the coronavirus pandemic level the gender inequality curve? (It doesn't). În: *Research in Social Stratification and Mobility*. Vol. 68. DOI: 10.1016/j.rssm.2020.100520. Disponibil: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0276562420300561>.
 37. PROFETA, P. Gender Equality and Public Policy during COVID-19. În: *CESifo Economic Studies*. Vol. 66, 4, pp. 365-375. DOI: 10.1093/cesifo/ifaa018.
 38. CARLI, L.L. Women, Gender equality and COVID-19. În: *Gender in Management: An International Journal*. 2020, Vol. 35, 7/8, pg. 647-655. DOI: 10.1108/GM-07-2020-0236.
 39. POWER, K. The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families. În: *Sustainability: Science, Practice and Policy*. 2020, Vol. 16, 1, pp. 67-63. DOI: 10.1080/15487733.2020.1776561.
 40. GOPINATH, G. *The Great Lockdown: Worst Economic Downturn Since the Great Depression [online]*. Washington D.C.: Fondul monetar internațional. IMF Blog, 2020 [citat: 24.08.2023]. Disponibil: <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2020/04/14/blog-weo-the-great-lockdown-worst-economic-downturn-since-the-great-depression..>
 41. Organizația Internațională a Muncii (ILO). *The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work*. Geneva: ILO, 2020. Disponibil: https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_744374/lang--en/index.htm.
 42. BELAND, L.P., et al. Determinants of Family Stress and Domestic Violence: Lessons from the COVID-19 Outbreak. În: *Canadian Public Policy*. 2021, Vol. 47, 3, pp. 439-459. Disponibil: <https://www.iza.org/publications/dp/13332/covid-19-family-stress-and-domestic-violence-remote-work-isolation-and-bargaining-power>.
 43. VISWANATH, S. and MULLINS, L.B. Gender responsive budgeting and the COVID-19 pandemic response: a feminist standpoint. În: *Administrative Theory & Praxis*. Vol. 43, 2, pp. 230-244. DOI: 10.1080/10841806.2020.1814080.

44. BRAND, J.E. The effects of job displacement on job quality: Findings from the Wisconsin Longitudinal Study. În: *Research in Social Stratification and Mobility*. 2006, Vol. 24, 3, pp. 275-298. DOI: 10.1016/j.rssm.2006.03.001.
45. LAMM, E., et al. *The gendered impacts of AI: policies and safeguards to regulate new technologies, mitigate risks and protect rights*. UN WOMEN, 2022. EGM/STI/EP.9 .
46. PROFETA, P., CALO, X. și OCCHIUZZI, R. *COVID-19 and its economic impact on women and women's poverty*. Bruxel: Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs Directorate-General for Internal Policies. European Parliament., 2021. Disponibil: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/693183/IPOL_STU\(2021\)693183_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/693183/IPOL_STU(2021)693183_EN.pdf).
47. KING, T., et al. Reordering gender systems: can COVID-19 lead to improved gender equality and health? În: *The Lancet*. 2020, Vol. 396, 10244, pp. 80-81. DOI: 10.1016/S0140-6736(20)31418-5.
48. ELSON, D. Gender Awareness in Modeling Structural Adjustment. În: *World Development*. 1995, Vol. 23, 11, pp. 1851-1868. DOI: 10.1016/0305-750-X(95)00087-S.
49. НЕЧАЕВА-ЮРИЙЧУК, Н. Глобальные вызовы политической стабильности: XXI век. *Studii Naționale de Securitate*. 2021, Vol. 1, 3, pp. 63-71. ISSN 2587-3822. CZU 327, DOI: 10.5281/zenodo.5244724.
50. LEAVY, S. *Gender bias in artificial intelligence: the need for diversity and gender theory in machine learning*. Gothenburg Sweden: ACM, 2018. pg. 14-16. DOI: 10.1145/3195570.3195580.
51. PARIKH, R.B., TEEPLE, S. and NAVATHE, A.S. Addressing Bias in Artificial Intelligence in Health Care. În: *JAMA*. 2019, Vol. 322, 24. DOI: 10.1001/jama.2019.18058.
52. JOLLY, S., et al. *A review of the evidence. Sexuality education for young people in digital spaces*. UNESCO, 2020. ED/PSD/HAE/2020/03.
53. Parlamentul European. www.europarl.europa.eu. *Legea UE privind IA: prima reglementare a inteligenței artificiale [online]*. [Online] Parlamentul European, 06 09, 2023. [Cited: 09 14, 2023.] Disponibil: <https://www.europarl.europa.eu/news/ro/headlines/society/20230601STO93804/legea-ue-privind-ia-prima-reglementare-a-inteligenței-artificiale>.
54. RIVERA, C., et al. *Gender Inequality and the COVID-19 Crisis: A Human Development Perspective*. United Nations Development Program. New York: UNDP, 2020. Human Development Reports. Disponibil: <https://hdr.undp.org/content/gender-inequality-and-covid-19-crisis-human-development-perspective>.