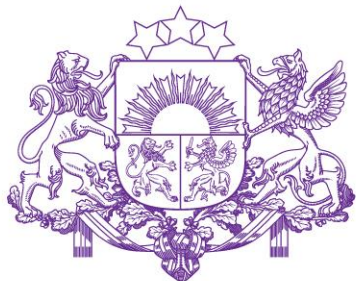


Mākslīgais intelekts un diskriminācija



LATVIJAS REPUBLIKAS
TIESĪBSARGS

Dzimumu līdztiesības komiteja. 09.2025.

Anete Ilves, Diskriminācijas novēršanas nodaļas
vadītāja, Tiesībsarga birojs

MI, vēsture un klātesamība

- 60tie - I posms,
- 70-90tie - II posms,
- pēc 2000.gada - III posms



Tiesībsargs un mākslīgais intelekts

- MI akts, 77.pants – jauns mandāts tiesībsargam
- MI izmantošana tiesībsarga darbā
 - ✓ Reāllaika subtitri
 - ✓ ChatGPT, Perplexity
 - ✓ «Piešķil savu empātiju» (Youtube)
- Tiesībsarga aktivitātes MI jomā
 - ✓ Pētījums «Augstākās izglītības iestāžu pieredze mākslīgā intelekta jomā studiju procesā»
 - ✓ Pētījums «Mākslīgā intelekta sistēmas un diskriminācijas aspekti», 1.daļa.
 - ✓ Baltais saraksts

Piemērs Nr.1 «programmatūra kļūdas nepieļauj»

Nīderlande. Sociālās labklājības joma. Pabalsti par bērniem. Krāpšanas apkarošanas sistēma (2005-2019). «Vēsturiskie dati» (frizieri v. advokāti; pieder dzīvesvieta v. īrē dzīvesvietu). Kritērijs – dubļtpilsonība, etniskā piederība, ienākumu atšķirības.

- ✓ 26000 vecāku apsūdzēti krāpšanā.
- ✓ Lielu finanšu līdzekļu atmaksa.
- ✓ Bērnu atņemšana.
- ✓ Pašnāvības.
- ✓ Valdības krišana.



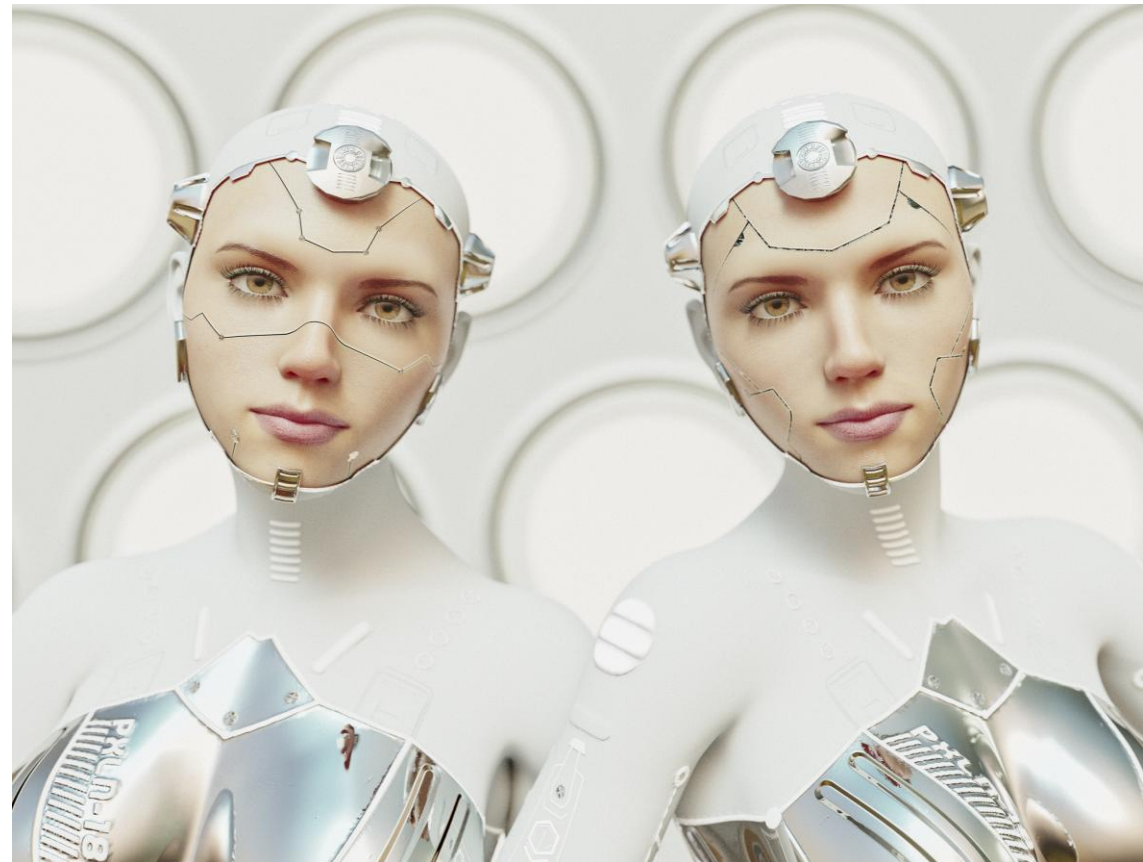
Piemērs Nr.2 - «vērtēšanas kritēriji MI sistēmās»

ASV. GRADE. Uzņemšana augstākās izglītības iestādēs. Neņem vērā rasi vai dzimumu, bet sievietes, cilvēki ar tumšu ādas krāsu, latīņamerikāņi – sliktākā situācijā. Vēsturiskie dati. «Atkārtoto cilvēku veiktās darbības, nevis pieņem labākus lēmumus kā cilvēki.»

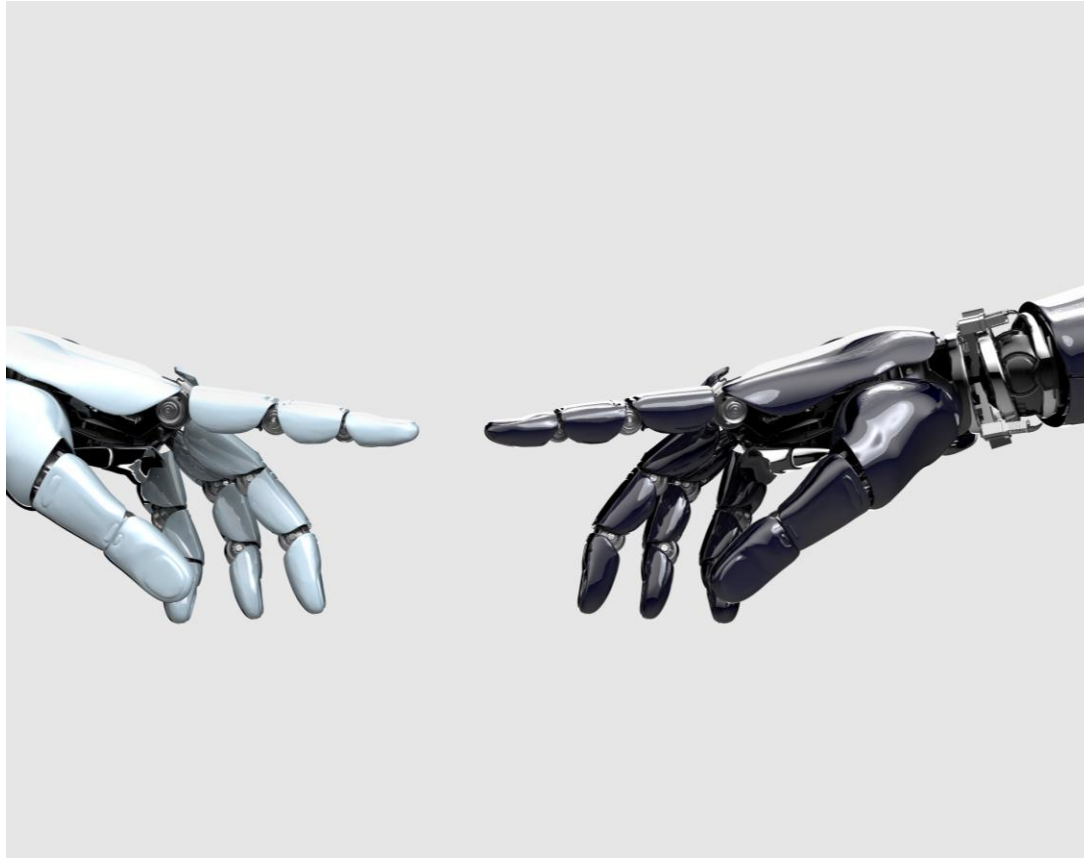


Piemērs Nr.3 – «dzimuma diskriminācija»

- 2018.gads, ASV, Amazon MI personāla atlases rīks – **diskriminē sievietes**. Algoritms balstīts uz pēdējo 10 gadu laikā iesniegto CV skaitu, liela daļa pretendentu vīriešu; MI rīks priekšroku deva vīriešiem, nevis sievietēm. Ja CV bija vārds «sieviete», tas tika noraidīts. Pazemināja sieviešu koledžu absolventu reitingus. Nebija iespējams padarīt algoritmu neitrālāku, sistēma izsecināja dzimumu no citiem datiem.
- Nīderlande, darba meklēšanas platforma. Valodas lietojums atkarībā no **dzimuma**, meklējot sludinājumus, sniedz atšķirīgus rezultātus ar diskriminējošu informācijas sadalījumu par darba iespējām.
- 2020.gads, Facebook– darba sludinājumu izplatīšana, izmantojot sociālo mediju platformas, veicina **dzimumu stereotipus**, dzimumu segregāciju darba vietā. Reklāmu par kravas automašīnas vadītāja amatu saņēma – 93% vīriešu, 7% sieviešu.



Piemērs Nr.4 – diskriminācija rases/ invaliditātes dēļ



- 2018.gads, sejas atpazīšanas un emociju uztveršanas sistēmas var izraisīt diskrimināciju **rases vai invaliditātes dēļ**. MI sistēmām ir zemāks precizitātes līmenis attiecībā uz sejas attēliem ar tumšāku ādas krāsu. Emociju analīzes programmatūra var nedarboties pareizi.
- **Rases diskriminācija** – sejas atpazīšanas tehnoloģija (Uber), lai piekļūtu darba lietotnei.

MI pārkāpumi citās jomās

- ✓ Somija – persona tiešsaistē pieteicās kā darba meklētājs (nebija bezdarbnieks), automatizētā sistēma izdeva lēmumu kā bezdarbniekam. Laba pārvaldība ietver to, ka pilsoņi netiek pakļauti rīcībai, kam nav likumīga pamata.
- ✓ Somija – persona saņēma paziņojumu no tiesu izpildītājiem, kur lēmums attiecās uz personas mirušo tuvinieku. Lēmumu pieņēma automatizētā sistēma, un tās saturu nevarēja mainīt.
- ✓ ASV (2023) – Chat GPT klasificē tekstu, ko rakstījuši cilvēki, kuriem angļu valoda nav dzimtā, kā MI radītu (netieša diskriminācija).

Mākslīgā intelekta riski Latvijas augstskolās

- MI eiforija
- MI un plaģiātisms (bet ne visas pamattiesības)
- MI rīka robežas un tā radītie riski
- MI rīka izmantošana tulkošanā – nepatiesa apsūdzība plaģiātismā
- Digitālās prasmes (pasniedzēju/ studentu)
- Digitālā nevienlīdzība – maksas MI rīki
- Trūkst mācībspēku, kas var izglītēt par pamattiesību riskiem MI (24 no 33 norāda uz nepieciešamu papildu informāciju par pamattiesībām un MI)

Diskriminācijas risku mazināšana

1. **Datu kvalitāte un datu pārvaldība** –datu kopas pietiekami reprezentatīvas (atbilstošas starptautiskajiem raksturlielumiem), bez kļūdām, pilnīgas.
2. **Pārredzamība un izskaidrojamība** – MI sistēmas tiek projektētas un lietotas tā, lai būtu iespējamība un izskaidrojamība un vienlaikus, lai **cilvēki apzinātos, vai ir saskarē ar MI sistēmu**, kā arī lai **pienācīgi informētu uzturētājus par MI sistēmas spējām** un ierobežojumiem un skartās personas – par to tiesībām. **Uzturētājiem jāsaprot, kā MI sistēma darbojas**, var izvērtēt tās funkcionalitāti un izprast tās stiprās puses un ierobežojumus.
3. **Cilvēka virsvadība**- MI sistēmas tiek projektētas un lietotas kā instruments, kas kalpo cilvēkiem, respektē cilvēka cieņu un personisko autonomiju un darbojas tādā veidā, ko cilvēki **var pienācīgi kontrolēt un virsvadīt**.
4. **Atbildība, atbilstības un ietekmes novērtēšana, uzraudzība** – efektīvs uzraudzības mehānisms MI aktā noteikto prasību izpildei.

Pamattiesību riski un mākslīgais intelekts

- Kas ir mākslīgais intelekts? MI akta definīcija v. faktiskā situācija
- Pamattiesību ievērošanas % esošajās MI sistēmās
- «Vēsturisko datu» izmantošana, veidojot MI sistēmas
- «Atkāрто cilvēku veiktās darbības, nevis pieņem labākus lēmumus kā cilvēki.»
- MI halucinācijas un cilvēka kritiskā domāšana
- Rekomendāciju vēstulēs, CV, pieteikumos nelikt stereotipiski sievišķīgus vārdus – «gādīgs», «rūpīgs»
- MI kā palīgrīks, nevis jauns Svētais Grāls

MI = draugs/drauds?