



HOCHSCHULE OSNABRÜCK
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

VIELFALTSDISKURSE – DISKUSSIONSRUNDE „KI FÜR ALLE“

DR.^{IN} LISA TOMETTEN (SIE/IHR)

01 DR.^{IN} LISA TOMETTEN: KURZINPUT ALS GRUNDLAGE FÜR DIE DISKUSSION

02 EXPERT*INNENDISKUSSION

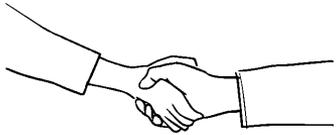
03 OFFENER AUSTAUSCH

WIR FÜR MORGEN.

VERANSTALTUNGSGUIDELINES



Keine menschenverachtenden Äußerungen



Wertschätzung & Respekt



Unterschiedliches Vorwissen: Fehlerkultur



Eigene Grenzen wahren



ZIELE

- Aufmerksamkeit für das Thema erzeugen
- Informationen von Expert*innen für ein breites Publikum zugänglich machen
- Sensibilisierung für Risiken und Chancen im Bereich KI und Diskriminierung
- Austausch zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit fördern und unterstützen

GEMEINSAMES VERSTÄNDNIS

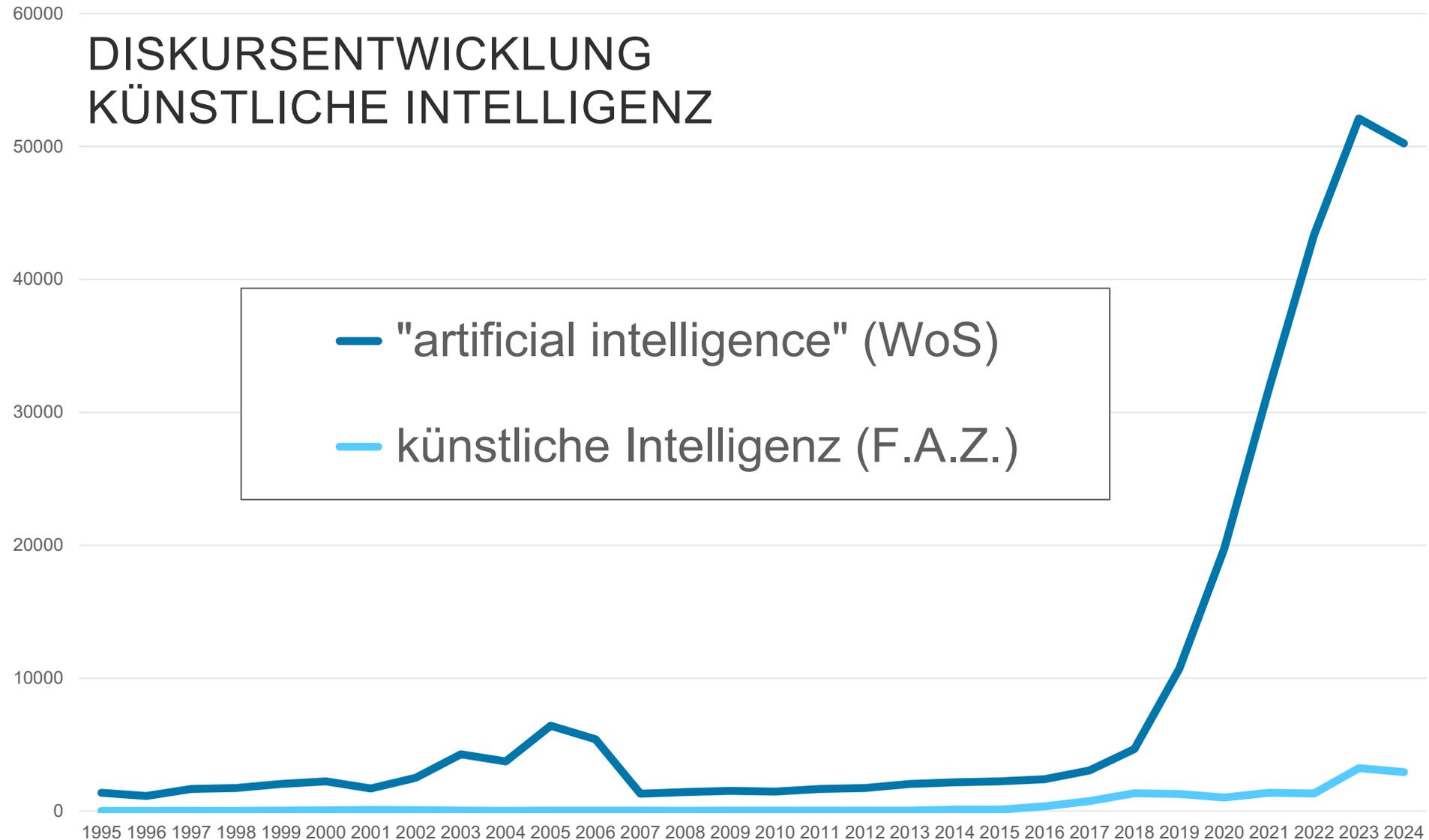
Diversität

- Gesellschaftliche Vielfalt, Unterschiedlichkeit von Menschen, Kontinuum verschiedener Merkmale (z.B. Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung, Alter, sozialer Hintergrund, Sprache, ...) ^{1,2}
- Wertneutral und konstruiert ³

Diskriminierung

- Ungerechtfertigte benachteiligende Ungleichbehandlung aufgrund bestimmter Merkmale ⁴
 - Unabhängig von böswilliger Absicht
- Strukturell fest verankert ⁵
- Intersektionalität ⁶

DISKURSENTWICKLUNG KÜNSTLICHE INTELLIGENZ



DISKURSENTWICKLUNG KÜNSTLICHE INTELLIGENZ UND DISKRIMINIERUNG

Recherche

Stichwort	Suchkriterien	Anzahl
"artificial intelligence" AND discrimination OR "anti discrimination" OR anti-discrimination OR antidiscrimination	Type: Article, Review Article Categories: alle Timespan: 01.01.1995-17.10.2024	Article (2.660) Review Article (187) Gesamt (2.847)
"artificial intelligence" AND sexism OR gender	s.o.	Article (2.308) Review Article (177) Gesamt (2.485)
"artificial intelligence" AND racism OR "ethnic background" OR "migration" OR "cultural background" OR cultural	s.o.	Article (3.435) Review Article (314) Gesamt (3.749)

DISKURSENTWICKLUNG (WEB OF SCIENCE) KÜNSTLICHE INTELLIGENZ UND DISKRIMINIERUNG





STUDIEN ZU KI UND DISKRIMINIERUNG

Eine Auswahl

- Weniger Genauigkeit automatischer Spracherkennung bei Schwarzen Personen und People of Color^{7,8} und bei Personen mit Englisch als Zweitsprache und Männern⁷
- Text-zu-Bild-Generierung mittels KI: Darstellung von Apotheker*innen in Australien als weiß und männlich, was nicht der tatsächlichen Diversität dieser Berufsgruppe darstellt (darüber hinaus schlank und ohne Behinderung)⁹
 - Vergleichbare Ergebnisse bei der Darstellung von Medizin-Studierenden¹⁰
- Überblicksartikel zu KI im Personalwesen¹¹
 - Rekrutierung: Wenn in der Vergangenheit mehr Männer eingestellt wurden, werden zukünftig mehr Männer vorgeschlagen
 - Auswahl: Wenn in der Vergangenheit mehr Männer eingestellt wurden, werden zukünftig mehr Bewerbungen von Männern angenommen

GEPLANTE DISKUSSIONSRUNDEN

Zeitpunkt	Thema
21.11.2024 14 ⁰⁰ -16 ⁰⁰	KI für alle: Wissenschaftskommunikation neu gedacht – Interkulturalität, Migration und Gender im Fokus
22.01.2025 14 ⁰⁰ -16 ⁰⁰	Migrationsforschung goes politics - Wie können wir akademisches Wissen sinnvoll aufbereiten und teilen?
19.02.2025 12 ⁰⁰ -14 ⁰⁰	Einseitige Wissenschaft, einseitige Wissenschaftskommunikation?
März 2025	Mehr Likes für die Wissenschaft - Diversity-Forschung in den (sozialen) Medien
April 2025	Schweigespurale
Mai 2025	Digitalisierung und Alter



FORSCHUNG FÜR ALLE

Freitag, 29.11.2024

- Vorträge zu aktuellen Forschungsfragen im Bereich Diversity
- Englischsprachig, Beispielthemen:
 - *Entwicklung von Wissen und Fähigkeiten für die Umsetzung des Konzepts Industrie 5.0*
 - *Weißer Vielfalt: Die Abschaffung der Ethnie in der französischen und EU-Diversitätspolitik*
 - *Erforschung des Potenzials von Vielfalt zur Förderung von sozialer Zusammenarbeit und Innovation: Erkenntnisse aus der Untersuchung von Team-Bruchlinien*
 - <https://hs-osnabrueck.zoom.us/j/93011562114?pwd=WPEJ9X1PIKOunshbcQ60k5MDqjh1rZ.1>
 - Meeting-ID: 930 1156 2114, Kenncode: 751930



VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

1. Zulliger, S. & Tanner, S. (2013). Der Begriff Heterogenität in empirischen Studien. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 35, 37–52.
2. Faulstich-Wieland, H. (2011). *Umgang mit Heterogenität und Differenz*. Schneider.
3. Lang, E., Grittner, F., Rehle, C., & Hartinger, A. (2010). Das Heterogenitätsverständnis von Lehrkräften im jahrgangsgemischten Unterricht der Grundschule. In J. Hagedorn, V. Schurt, C. Steber & W. Waburg (Hrsg.), *Ethnizität, Geschlecht, Familie und Schule* (S. 315–331). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
4. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o.J.). Diskriminierungsformen. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/diskriminierungsformen/diskriminierungsformen-node.html> (10.10.2024)
5. Roig, E. (2021). *Why we matter. Das Ende der Unterdrückung*. Aufbau.
6. Al-Faham, H., Davis, A. M., & Ernst, R. (2019). Intersectionality: From theory to practice. *Annual Review of Law and Social Science*, 15(1), 247-265.
7. Hickman, L., Langer, M., Saef, R. M., & Tay, L. (2024). Automated speech recognition bias in personnel selection: The case of automatically scored job interviews. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication.

8. Koenecke, A., Nam, A., Lake, E., Nudell, J., Quartey, M., Mengesha, Z., ... & Goel, S. (2020). Racial disparities in automated speech recognition. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(14), 7684-7689.
9. Currie, G., John, G., & Hewis, J. (2024). Gender and ethnicity bias in generative artificial intelligence text-to-image depiction of pharmacists. *International Journal of Pharmacy Practice*, riae049.
10. Currie, G., Currie, J., Anderson, S., & Hewis, J. (2024). Gender bias in generative artificial intelligence text-to-image depiction of medical students. *Health Education Journal*, 00178969241274621.
11. Köchling, A., & Wehner, M. C. (2020). Discriminated by an algorithm: a systematic review of discrimination and fairness by algorithmic decision-making in the context of HR recruitment and HR development. *Business Research*, 13(3), 795-848.