

Diversidad: riesgos en la inteligencia artificial y oportunidades en las empresas tecnológicas

Ciudad de México, 17 de junio de 2024.- Las herramientas tecnológicas deberían **ser accesibles para cualquier persona**. Para lograrlo, tendrían que ser creadas desde una perspectiva incluyente, atendiendo y respetando la diversidad humana; además de que **la evolución de esta industria ha estado más ligada con la diversidad** de lo que se piensa.

Un caso emblemático es el de **Alan Turing** (1912-1954), matemático inglés pionero de los ordenadores y cuyo artículo *"Computing machinery and intelligence"* (1950) lo perfiló como **"el padre de la inteligencia artificial"** (IA), quien tuvo que **ocultar su orientación sexual** porque la homosexualidad era penada por el gobierno británico; algo impensable en la mayoría de los países actualmente pero que, a pesar de los aportes de Turing para descifrar códigos secretos durante la Segunda Guerra Mundial, en esa época implicó lo condenaran a la castración química, lo que lo llevó al suicidio pocos años después.

Afortunadamente, el mundo ha avanzado en **diversidad e inclusión**. Sin embargo, aún hay mucho por hacer para **garantizar los derechos humanos** de todas las personas, incluyendo los de la **población LGBT+**. Hablando específicamente de la inclusión digital para este grupo, aún tenemos **retos y oportunidades** con relación al desarrollo de soluciones tecnológicas (incluida la IA) y por lo tanto con la diversidad en el *"pool"* de talento del sector de tecnologías de la información (TI).

De acuerdo con **Erandi López, líder de Responsabilidad Social Corporativa para [SoftServe México](#)**, compañía global de TI puntera en desarrollo de *software* y consultoría, partiendo de que la inteligencia artificial se entrena con grandes conjuntos de datos que pueden contener **prejuicios históricos y sociales**, dicha innovación es proclive a perpetuar o incluso amplificarlos si la data no es cuidadosamente seleccionada y analizada; lo cual puede resultar en **discriminación** contra determinados grupos, incluida la población LGBT+ en situaciones como **búsqueda de empleo, préstamos bancarios o servicios de salud**.

*"Un ejemplo son los sistemas de **reconocimiento facial o de voz** basados en inteligencia artificial, tan usados hoy en día por servicios y hasta gobiernos, pero que a menudo **carecen de representación LGBT+**. Si no son **diseñados con una perspectiva inclusiva**, pueden fallar en reconocer y procesar correctamente identidades o expresiones de género no binarias. Algo similar ocurre con las soluciones de **traducción automática y de reconocimiento de imágenes**, pues tienden a 'normalizar' por así decirlo las expresiones de género, asignándolas de forma binaria y errónea al ignorar las variaciones más allá de lo concebido como masculino y femenino";* explica.

Además de que la población LGBT+ puede ser **particularmente vulnerable a la invasión de su privacidad y abuso de datos personales**, como la detección y divulgación involuntaria de su orientación sexual o identidad de género a través de algoritmos de análisis de datos que podrían ponerles en riesgo dentro de entornos hostiles; la experta también señala otros **desafíos detectados en el uso de la inteligencia artificial**, desde el punto de vista de la diversidad:

- **Interacción con asistentes virtuales.** Los asistentes virtuales suelen estar programados con voces y personalidades que refuerzan **estereotipos de género**. Además, pueden no manejar adecuadamente temas relacionados con la diversidad sexual.
- **Acceso a tecnología.** La discriminación sistémica puede llevar a que personas de la población LGBT+ tengan menos acceso a beneficios tecnológicos, incluyendo **educación y recursos de IA**.

Para hacer frente a esos desafíos, **dos sugerencias básicas** en el desarrollo de productos como software o *apps*, son integrar **principios de diseño inclusivo**, asegurando que las tecnologías sean accesibles y útiles para

personas de todas las identidades de género; y realizar **tests de diversidad**, incluyendo a personas LGBTQ+ en las fases de prueba para recoger sus **perspectivas y experiencias**, lo que puede ayudar a identificar y corregir sesgos inadvertidos.

Importancia de la diversidad en los equipos tecnológicos

"Más allá de si los productos y servicios a desarrollar involucran soluciones de inteligencia artificial o no, algo que las empresas tecnológicas deben priorizar al interior es tener **estrategias de Diversidad, Equidad e Inclusión**, que bajos sus siglas DEI cada vez son más conocidas en el mundo empresarial. Pero todavía hay una brecha considerable por cerrar para garantizar ambientes de trabajo diversos e inclusivos, en los que todas las personas sean tratadas con **dignidad y respeto**"; agrega Erandi López. Entre los **principales beneficios** de tener una plantilla laboral diversa en el sector de las TI, con énfasis en los equipos dedicados al **desarrollo de soluciones de IA**, ella destaca tres:

- **Innovación y creatividad.** Los equipos diversos son más propensos a incorporar múltiples perspectivas y experiencias, lo cual puede llevar a la creación de productos **más innovadores y eficaces** que sirvan mejor a una base de usuarios más amplia.
- **Productos más inclusivos.** La inclusión de personas LGBTQ+ en el proceso de desarrollo ayuda a **identificar y mitigar sesgos en los algoritmos** desde el principio, resultando en tecnologías más incluyentes.
- **Ambiente laboral y salud mental.** La sensibilización y capacitación sobre la diversidad sexual en las empresas contribuyen a generar espacios de trabajo seguros para la población LGBTQ+, cuidando con ello su salud mental y garantizando un clima laboral que fomente su productividad.

La relevancia social de **conformar equipos diversos** en la industria tecnológica se enmarca en un contexto donde, según datos del Instituto Tecnológico de Massachusetts ([MIT](#)), el **33% de las personas ingenieras homosexuales perciben su orientación sexual como una barrera para el avance profesional**; aunado a que más de la mitad de las personas empleadas LGBTQ+ afirman haber presenciado chistes homofóbicos en su lugar de trabajo. En nuestro país, la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género ([ENDISEG](#)) 2021 encontró que el **28.1% de dicha población** laborando en ese momento, enfrentó algún **trato desigual de beneficios, prestaciones laborales y ascenso** durante los 12 meses previos, o recibió comentarios ofensivos por su orientación sexual.

Por ello, buscando contrarrestar los casos de discriminación en el sector, desde inicios del 2024 SoftServe introdujo en el proceso de *onboarding* para quienes se incorporan a la empresa un **e-learning sobre Diversidad, Equidad e Inclusión**; mismo que recientemente se amplificó hacia todas las personas asociadas de la firma a nivel mundial, buscando proporcionar una comprensión básica de los conceptos clave en DEI, sesgos inconscientes y buenas prácticas para garantizar el respeto hacia todas las personas, sin importar su identidad o expresión de género, origen étnico racial, edad, discapacidad u orientación sexual. Adicionalmente, SoftServe forma parte de **Pride Connection México**: red que provee de información, espacios y capacitación sobre diversidad, equidad e inclusión laboral a personas de la comunidad LGBTQ+.

Entre las acciones complementarias de la compañía de origen ucraniano para impulsar la **construcción de sociedades más inclusivas** en los países donde tiene mayor presencia, la más importante en México ha sido **EmpowerU**, su programa global cuyo objetivo es brindar capacitación en las tecnologías más relevantes del mercado con una **perspectiva incluyente**. Para contribuir a una industria más inclusiva, periódicamente lanza convocatorias enfocadas en mujeres y otros grupos históricamente subrepresentados.

Su edición local más reciente es un curso en torno a **Python**, lenguaje de programación usado en aplicaciones web, desarrollo de software, ciencia de datos y *machine learning* o ML, una rama de la inteligencia artificial traducida como **aprendizaje automático**. Con más de 50 personas inscritas, **14% del alumnado es parte de la población LGBT+**. La graduación será este mes de junio, tras concluir un temario que también incluyó sesiones sobre cómo crear un currículum vitae (CV) y para aprender a sacar partido a la red social profesional LinkedIn; aparte de simular entrevistas laborales con personal de SoftServe, para que **la preparación sea integral** y no sólo tecnológica.

*“En resumen, al tiempo que la inteligencia artificial presenta ciertos riesgos para la población LGBT+, debido a problemas de sesgos y falta de representación que es necesario mitigar, también ofrece una **oportunidad significativa para mejorar la inclusión y la equidad**. La clave está en desarrollar estas tecnologías de manera **consciente, crítica y ética**, asegurando que los equipos responsables sean **tan diversos como las personas usuarias a las que sirven**”*; concluye la líder de Responsabilidad Social Corporativa para SoftServe México.

Acerca de SoftServe

[SoftServe](#) es una autoridad digital que asesora y proporciona servicios tecnológicos de vanguardia. Como la mayor empresa global de TI con raíces ucranianas, ofrece soluciones de desarrollo de software y consultoría. Con más de 11,000 empleados en 50 centros, oficinas y ubicaciones de clientes en todo el mundo, SoftServe es una de las mayores compañías de desarrollo de software de Europa Central y Oriental. Sus sedes centrales se encuentran en Lviv (Ucrania) y Austin (Texas, EE.UU.). Cuenta con centros de desarrollo en Ucrania, Polonia y Bulgaria, y en 2022 comenzó a operar en Rumanía, México, Chile y Colombia.

Para mayor información, visita www.softserveinc.com.

O síguenos en:

Facebook: [@SoftServeInc](#)

Twitter: [@SoftServeInc](#)

LinkedIn:

Blog: www.softserveinc.com/en-us/blog

[@softserve](#)