

SESGOS EN LA IA: EJEMPLOS Y DEBATE

NOTICIAS

LEADERSHIP > CAREERS

What The Workday Lawsuit Reveals About AI Bias —And How To Prevent It

By [Janice Gassam Asare, Ph.D.](#), Senior Contributor. © I tell stories about creat...

[Follow Author](#)

Published Jun 23, 2025, 12:13am EDT, Updated Jul 02, 2025, 05:15pm EDT

AI might address recruiting bias, but HR pros aren't leveraging it that way just yet

HR teams aren't widely adopting AI tools to identify and address bias in human-led hiring.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL >

UGT denuncia un fuerte sesgo machista en las herramientas de IA que usan las empresas

El sindicato analiza las seis principales herramientas que utilizan las compañías y, ante los resultados de la evaluación, piden a los empleadores que cuestionen su uso para organizar el trabajo

Navigating the next wave: What employment lawyers need to do now to prepare for tomorrow's workplace

By [Mark S. Goldstein](#), [Alexandra C. Manfredi](#) and [Samantha M. Jones](#)

May 5, 2026 7:18 PM GMT+2 · Updated May 5, 2026



New Laws & Rules

Automated Employment Decision Tools (AEDT)

El algoritmo de Amazon al que no le gustan las mujeres

3/3/26 · 8M · DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES

La nueva brecha invisible: el uso de la IA en los procesos de selección reproduce la discriminación de género

El 65% de las empresas ya utilizan la IA durante el proceso de selección de personal

CONTEXTO GLOBAL – NORMATIVA

NORMATIVA EUROPA

EU AI Act de junio de 2024 es el primer marco legal integral sobre IA en el mundo.

El objetivo es garantizar que los sistemas de IA sean seguros, transparentes, trazables y no discriminatorios, requiriendo que estén supervisados por personas.

El Reglamento (UE) 2024/1689 establece una serie de requisitos para los sistemas de IA, especialmente aquellos clasificados como de alto riesgo (sanidad, salud,...) .

El reglamento se aplica en todos los estados miembros.

NORMATIVA EEUU

Cumplimiento fragmentado: no hay una ley federal, pero sí obligaciones por sector, estado,...
Para una organización privada, NIST AI RMF como guía.

LEYES ESTATALES

1. **Colorado AI Act:** regula sistemas de IA de “alto riesgo” y exige cuidado razonable para evitar discriminación algorítmica
2. **New York City Local Law 144:** prohíbe a empleadores y agencias de empleo usar herramientas automatizadas de decisión laboral salvo que hayan pasado auditoría de sesgo.
3. **California:** ha adoptado reglas sobre IA en empleo bajo su marco antidiscriminación;
4. **Utah AI Policy Act:** obligaciones en determinados usos de IA generativa frente a consumidores.
5. **Illinois:** Proyecto de enmienda de su ley de derechos civiles para aplicar protecciones contra discriminación cuando se utiliza IA en las decisiones de empleo.
6. **Texas:** su Ley de Gobernanza de la IA, se prohíbe la discriminación intencionada por IA.

NORMATIVA ESPAÑA

En España, el Consejo de Ministros aprobó el 26 de mayo de 2026 el Proyecto de Ley para el buen uso y la gobernanza de la inteligencia artificial, que adapta la legislación española al Reglamento europeo y regula, entre otras cosas, supervisión humana, autoridades competentes y sanciones.

AESIA (Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial) ha desarrollado guías dentro del piloto de "sandbox" regulatorio de IA.

FUENTES DE SESGO

Tipo de sesgo	Riesgo algorítmico	Ejemplo	Impacto
Sesgo humano/cognitivo	El sesgo entra en el diseño o configuración del sistema	Se priorizan universidades o empresas de procedencia como señal de talento	Exclusión de perfiles diversos y reducción del talento considerado
Sesgo algorítmico	El modelo penaliza ciertos patrones de trayectoria	La IA de selección baja la puntuación de CVs con pausas laborales	Desventaja para personas con interrupciones por cuidados u otras causas
Sesgo por datos históricos	El sistema replica decisiones pasadas	Un algoritmo de promoción aprende de historiales donde ascendieron más hombres	Perpetuación de desigualdades previas
Sesgo por agregación	Los promedios esconden errores en subgrupos	Un modelo de compensación que funciona en el total, pero falla con jornadas parciales o ciertas áreas	Evaluaciones injustas para colectivos concretos
Sesgo por retroalimentación/confirmación	Las decisiones del sistema refuerzan el mismo patrón	Se identifica “alto potencial”, se dan más oportunidades y el sistema lo confirma después	Concentración del desarrollo en los mismos perfiles
Sesgo por eliminar diferencias reales	Tratar a todos igual genera nuevas inequidades	Se usa la misma métrica de productividad para todos los puestos	Penalización de roles o personas con circunstancias distintas
Sesgo en datos heterogéneos	Se comparan grupos distintos como si fueran equivalentes	El mismo modelo de rotación se aplica a fábrica, oficina y dirección	Predicciones erróneas y decisiones poco ajustadas

SESGO ALGORÍTMICO: EL CASO WORKDAY Y EL RECLUTAMIENTO POR IA

¿Qué nos enseña la histórica demanda colectiva **Mobley v. Workday** sobre los riesgos del sesgo automatizado?

La demanda colectiva federal en EE.UU. acusa a Workday de facilitar la discriminación sistemática a través de sus filtros de selección algorítmicos. Este caso redefine la responsabilidad empresarial en el uso de IA para la gestión de personas.

- **Filtros por "Proxies":** Aunque la herramienta no busca explícitamente raza o edad, penaliza de forma desproporcionada lagunas legítimas en el CV o lugares y/o fechas de graduación académica (sesgo indirecto).
- **La trampa del dato histórico:** Los algoritmos predictivos entrenados con decisiones previas tienden a replicar y escalar las desigualdades o techos de cristal del pasado.
- **Responsabilidad no delegable:** La justicia determina que las corporaciones no pueden transferir su responsabilidad ética y legal alegando un fallo exclusivo del software contratado.



LEADERSHIP > CAREERS

What The Workday Lawsuit Reveals About AI Bias —And How To Prevent It

By [Janice Gassam Asare, Ph.D.](#), Senior Contributor. © I tell stories about creat...

[Follow Author](#)

Published Jun 23, 2025, 12:13am EDT, Updated Jul 02, 2025, 05:15pm EDT

ABRIMOS DEBATE



1. ¿Cuál es el papel de los equipos de diversidad en la implementación de la IA en los procesos de Recursos Humanos ?
2. ¿Dónde trazamos la línea entre efficientar un proceso y garantizar que sea justo y no discriminatorio?
3. ¿Es el uso masivo de inteligencia artificial compatible con construir una cultura corporativa diversa e integradora para todos?

THANK YOU!