

dall'intelligenza artificiale una spinta all'inclusività

Giulia Gentile, Federica Paolucci e Oreste Pollicino

È risaputo che l'intelligenza artificiale porta con sé dei bias, specialmente nei confronti delle donne e delle minoranze.

Ad esempio, è stato osservato come gli strumenti di intelligenza artificiale utilizzino di default pronomi maschili e creino immagini stereotipate, come uomini Ceo o avvocati, e donne in ruoli meno professionali o qualificati.

Un sempre maggiore utilizzo dell'intelligenza artificiale nel settore legale potrebbe perpetuare o persino amplificare i pregiudizi di genere esistenti nella professione legale, ha avvertito una nuova ricerca condotta dall'iniziativa per l'uguaglianza di genere, il progetto Next 100 Years e She Breaks the Law, una rete globale di innovatrici nei servizi legali.

La ricerca evidenzia il rischio che i sistemi di intelligenza artificiale, se non adeguatamente progettati e monitorati, possano prendere decisioni distorte

in aree come il reclutamento, le promozioni o gli esiti di casi legali, svantaggiando

le donne avvocato, o clienti appartenenti

a minoranze.

Su tutte, emerge anche un'altra sfida, che riguarda la creazione di meccanismi di aggiornamento nel settore dell'intelligenza artificiale per professionisti che siano stati in aspettativa o congedo.

In seguito a periodi di assenza prolungata, risulta difficile che i professionisti di ritorno in ufficio vengano messi a dirigere l'implementazione dell'intelligenza artificiale, un settore in costante evoluzione e che ha raggiunto degli sviluppi esponenziali tra il 2023 e il 2024.

Sono soprattutto le professioniste donne a lasciare temporaneamente il posto di lavoro per svolgere mansioni di cura e domestiche. Ne risulta che ad oggi molte avvocate non abbiano pienamente preso parte alla trasformazione artificiale della professione legale.

Lo stesso report indica anche che, in tutte le professioni, le donne abbiano meno probabilità di utilizzare ChatGpt e altri strumenti di intelligenza artificiale generativa rispetto agli uomini.

Con una carenza di donne e di rappresentanti delle minoranze nella ricerca e nello sviluppo dell'intelligenza artificiale utilizzata nel settore legale, ne consegue che tali strumenti potrebbero non considerare adeguatamente le prospettive e le esigenze di queste categorie sociali e professionali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Qualora le donne o i componenti di minoranze non fossero coinvolti nella leadership dell'intelligenza artificiale negli studi legali, il divario nella professione legale potrebbe approfondirsi ulteriormente, ad esempio, portando a una ancor maggiore mancanza di rappresentanza femminile nella direzione degli studi legali.

A loro volta, sistemi di intelligenza artificiale che non siano inclusivi sarebbero in violazione della recente normativa adottata a livello europeo, il cosiddetto AI Act.

Considerando l'attuale avanzamento di questa tecnologia negli studi legali, diventa dunque essenziale assicurare che l'intelligenza artificiale non crei una professione legale meno inclusiva e meno rappresentativa.

Per contrastare questi rischi, gli studi legali hanno a disposizione diverse misure per dar vita ad una trasformazione digitale inclusiva e non discriminatoria.

Innanzitutto, emerge l'esigenza critica di prodigarsi concretamente per assumere donne e membri di minoranze che possano pilotare l'impegno degli studi legali con le nuove tecnologie.

In altre parole, gli studi legali potrebbero supportare donne o membri delle minoranze nei ruoli di leadership nell'intelligenza artificiale.

Inoltre, lo stesso report prodotto dal progetto Next 100 Years e She Breaks the Law raccomanda che tutti i professionisti legali, inclusi membri delle minoranze e donne, vengano supportati nell'aggiornamento professionale per acquistare competenze nel settore dell'intelligenza artificiale. Gli studi legali potrebbero concedere al personale che ne abbia necessità tempo dedicato per sperimentare e fare pratica utilizzando le nuove tecnologie.

In caso contrario, gli studi legali perderebbero l'opportunità di acquisire talenti di vario tipo e origine che possano avanzare innovazione e successo. La professione diverrebbe anche meno dinamica e inclusiva, creandosi un divario critico di

competenze che limiterebbe potenzialmente le opportunità di avanzamento di carriera in un settore legale sempre più guidato dalla tecnologia.

Non di meno, la necessità di rappresentanza e partecipazione da parte delle donne e delle minoranze non riguarda solo gli studi legali.

Norme e regolamenti sull'intelligenza artificiale che vengano adottati senza l'apporto di queste categorie sociali e professionali potrebbero non affrontare a sufficienza e con successo i rischi legati a discriminazioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA