

IA e lavoro delle donne

Trasformazioni, sfide e opportunità

Barbara Poggio

Dip.to Sociologia e Ricerca Sociale · Università degli Studi di Trento

Convegno internazionale AFB/EZA · Bressanone, 14 maggio 2026

IA e genere: perché parlarne?

*Le tecnologie non sono mai neutre rispetto al genere.
L'IA amplifica le strutture sociali in cui nasce*

**Il mercato del lavoro è
asimmetrico**

Settori, orari, contratti, carichi di cura: l'IA
impatta in modo differenziato

I dati riflettono disuguaglianze

I sistemi di IA sono addestrati su dati
storici che replicano i bias esistenti

L'equità va progettata

Senza scelte esplicite il divario si accentua

L'IA non è neutrale

L'intelligenza artificiale è un artefatto sociale. È progettata da persone con interessi, priorità, bias.

- L'addestramento sui dati storici cristallizza le disuguaglianze esistenti
- I team di sviluppo sono prevalentemente maschili e non diversificati
- Le metriche di valutazione raramente includono dimensioni di equità
- Chi viene penalizzato da un algoritmo spesso non sa perché

Tre conseguenze

Si replica il passato

Un sistema addestrato su dati storici ottimizza per ciò che è già stato — non per ciò che dovrebbe essere

Si invisibilizza il presente

Ciò che non è nei dati non esiste: il lavoro di cura, le carriere discontinue, i percorsi atipici

Si blocca il futuro

Senza intervento, l'IA tende a riprodurre gli equilibri esistenti più che a correggerli.

Non è un bug: è il sistema

Tre casi

Selezione del personale · USA, 2018

Amazon — CV screening

Il sistema scartava automaticamente candidate donne. Addestrato su 10 anni di assunzioni quasi tutte maschili, aveva imparato a penalizzare chi veniva da college femminili o usava la parola «donne» nel curriculum.

Gig economy · Europa, 2020-2023

Deliveroo/Uber — assegnazione turni

Gli algoritmi di scheduling penalizzavano chi aveva interruzioni nella disponibilità. Le lavoratrici con carichi di cura — pause per figli, visite mediche — ricevevano meno turni e valutazioni più basse, senza possibilità di ricorso.

Credito e scoring · Europa, in corso

Scoring bancario — carriere discontinue

I sistemi automatici di valutazione del rischio creditizio classificano le carriere discontinue come profili ad alto rischio. Le donne, con percorsi interrotti da maternità o cura, vengono sistematicamente penalizzate nell'accesso al credito.

In tutti e tre i casi: il sistema funziona — ottimizza. Ma ottimizza la disuguaglianza.

Rischio maggiore per i settori più femminilizzati

L'IA tende a colpire soprattutto attività routinarie, amministrative e standardizzabili — molte delle quali sono oggi fortemente femminilizzate.

Amministrazione e segreteria

72% donne

Alto

Commercio al dettaglio

64% donne

Alto

Assistenza e cura

82% donne

Medio

Servizi finanziari base

59% donne

Alto

Insegnamento

78% donne

Medio

L'IA generativa

Amplia il perimetro del rischio: colpisce anche lavori qualificati finora considerati al sicuro — scrittura, comunicazione, gestione documentale, supporto amministrativo. Settori con forte presenza femminile e titoli di studio medio-alti.

Nuove forme di lavoro precario e invisibile — etichettatura di dati, moderazione di contenuti, feedback umano per l'addestramento dei modelli. Spesso lavoro invisibile, svolto prevalentemente da donne nel Sud globale, fuori da tutele e riconoscimenti

IA e cura professionale

Sanità

Assistenza

Educazione

Servizi sociali

Benefici organizzativi

Maggiore efficienza

Ottimizzazione dei tempi

Standardizzazione procedure

Raccolta e analisi dati



Possibili effetti sul lavoro

Accelerazione dei ritmi

Aumento della pressione

Minore autonomia professionale

Maggiore controllo

L'IA nei servizi di cura viene spesso introdotta per aumentare efficienza e sostenibilità organizzativa. Ma efficienza non significa automaticamente migliore qualità del lavoro o della relazione di cura.

In alcuni casi, però, se accompagnata da investimenti e ripensamento organizzativo, l'IA potrebbe restituire tempo alla relazione.

IA e cura familiare/informale

Non retribuita, spesso invisibile, ancora fortemente femminilizzata.

Cosa può fare l'IA

Supporto organizzativo

Gestione quotidiana, reminder, pianificazione

Monitoraggio e assistenza

Dispositivi per anziani, domotica, monitoraggio remoto

Accesso alle informazioni

Assistenti vocali, chatbot di orientamento ai servizi

Il rischio strutturale

La tecnologia come soluzione privata a problemi sociali

Invece di rafforzare servizi pubblici e welfare, si delega sempre più alle famiglie — e spesso alle donne — la gestione della cura attraverso strumenti tecnologici.

Il lavoro di cura familiare è ancora fortemente femminilizzato — quindi anche l'uso quotidiano delle tecnologie di cura rischia di scaricarsi soprattutto sulle donne.

L'IA può alleggerire alcune attività di cura quotidiana, ma rischia anche di rafforzare la privatizzazione e individualizzazione della cura, trasferendo ulteriormente responsabilità sulle famiglie — e sulle donne.

Chi progetta l' IA?

22%

delle ricercatrici AI
sono donne

15%

delle posizioni tech
senior sono femminili

Chi costruisce l'IA decide cosa esiste, cosa si misura, chi viene visto

Effetto pipeline:

Il gap parte dalla scuola: le ragazze vengono scoraggiate da percorsi STEM per stereotipi e aspettative sociali

Effetto cultura organizzativa:

Anche quando entrano nel settore tech, le donne incontrano ambienti non inclusivi e tassi di abbandono elevati

Effetto potere:

Le decisioni architetturali e etiche sui sistemi di IA restano concentrate in gruppi poco diversificati – per genere, ma anche origine, età, lingua...

Opportunità

L'IA può ampliare le opportunità delle donne — ma solo se progettata e governata con intenzionalità.

Formazione accessibile

Piattaforme AI-driven possono personalizzare l'apprendimento e aprire percorsi di riqualificazione anche per chi ha lasciato il mercato del lavoro per la cura

Riduzione dei bias di selezione

In presenza di audit continui e supervisione umana, i sistemi di selezione potrebbero ridurre alcune forme di bias implicito — ma solo se progettati con questo obiettivo esplicito

Accesso globale al lavoro

Strumenti IA e lavoro remoto possono ridurre le barriere di accesso al mercato del lavoro per donne con vincoli di mobilità — geografici, fisici, familiari

Automazione del lavoro ingrato

Automatizzare task ripetitivi può liberare tempo per lavoro relazionale e creativo — se i guadagni di produttività vengono ridistribuiti equamente

Quali condizioni per un'IA più equa?

Non esiste un'IA neutra. Ma esiste un'IA progettata per l'equità — se esistono le condizioni politiche e organizzative per farlo.

01

Dati disaggregati per genere

Nessun sistema AI può essere equo se non considera il genere nei dati. Importanza della gender data disaggregation

02

Team diversificati

La diversità nei team di sviluppo non è un bonus etico: è un requisito funzionale per sistemi che funzionino per tutti

03

Gender impact assessment

Prima di implementare un sistema di IA è importante valutare gli impatti differenziati su donne e uomini (ma anche lavoratori con diverso background, età e condizioni diverse)

04

Partecipazione delle lavoratrici

Chi usa i sistemi deve poter intervenire nel loro design. Le lavoratrici come stakeholder, non come oggetto di ottimizzazione

05

Trasparenza algoritmica

Diritto a sapere come si è valutati, con possibilità reale di contestare le decisioni automatizzate

Cosa possono fare le organizzazioni

Leve sindacali e organizzative per un'IA equa

Contrattazione

- Clausole di trasparenza algoritmica nei CCNL
- Diritto a conoscere i criteri di valutazione automatizzata
- Limiti al monitoraggio digitale

Formazione

- Piani di riqualificazione con prospettiva di genere (es. orari, carichi di cura, selezione...)
- Alfabetizzazione digitale per le lavoratrici più esposte
- Mentoring nei percorsi STEM

Governance

- Commissioni paritetiche sull'uso dell'IA in azienda
- Verifiche periodiche degli effetti di genere sui sistemi algoritmici adottati
- Presenza nei tavoli di implementazione dell'AI Act a livello nazionale ed europeo

In sintesi

L'IA non è neutrale rispetto al genere: può amplificare o ridurre le diseguaglianze a seconda di come viene progettata, governata e usata

Il rischio non è solo che l'IA 'sostituisca' lavoro, ma che renda più invisibili alcune forme di lavoro, più controllate alcune lavoratrici, più deboli alcune traiettorie professionali

Le opportunità esistono, ma non sono automatiche: dipendono da dati, regole, formazione, contrattazione, partecipazione e responsabilità organizzativa