



Breve rapporto di ricerca

Marzo 2026

Intelligenza artificiale di nuova generazione, segregazione occupazionale e parità di genere nel mondo del lavoro

Punti chiave

L'intelligenza artificiale generativa (Gen AI) si sta evolvendo a un ritmo senza precedenti, creando opportunità e sfide per l'occupazione, la produttività e le condizioni di lavoro. I suoi impatti non sono neutri dal punto di vista del genere, essendo spesso influenzati dalle persistenti disuguaglianze tra donne e uomini nell'accesso a un lavoro dignitoso, a ruoli di leadership e a opportunità economiche.

Nei paesi per i quali sono disponibili dati, le professioni a prevalenza femminile, come l'amministrazione aziendale e il supporto amministrativo, hanno quasi il doppio delle probabilità di essere esposte all'intelligenza artificiale di nuova generazione rispetto a quelle a prevalenza maschile, come l'edilizia, l'industria manifatturiera e il commercio (29% contro il 16%). Inoltre, sono esposte a un rischio di automazione molto più elevato (16% per le professioni a prevalenza femminile contro il 3% per quelle a prevalenza maschile).

L'esposizione all'IA di generazione varia ampiamente nelle regioni e livelli di reddito. Nei paesi ad alto reddito, il 41% dei posti di lavoro è a rischio, rispetto all'11% nei paesi a basso reddito. Queste differenze riflettono le diverse strutture occupazionali e la composizione settoriale, la preparazione digitale e le competenze.

Le donne sono più esposte all'IA di nuova generazione rispetto agli uomini nell'88% dei paesi del campione (vedi nota 2). I livelli di esposizione più elevati (oltre il 40% delle lavoratrici) si riscontrano nei piccoli paesi insulari del Pacifico e dei Caraibi, così come in paesi europei come la Svizzera e il Regno Unito, e nelle Filippine. Ciò può essere probabilmente attribuito a una maggiore percentuale di donne nel settore dei servizi e alla rapida espansione dell'IA in queste economie.

La maggiore esposizione delle donne è strettamente legata a La radicata segregazione occupazionale e le barriere sistemiche che la alimentano, le norme sociali e legali discriminatorie e i pregiudizi nelle pratiche di reclutamento, promozione e sul posto di lavoro, così come le politiche macroeconomiche e settoriali, spesso plasmano i mercati del lavoro in modi che hanno ripercussioni sulla parità di opportunità e di trattamento delle donne.

Si prevede che l'IA di nuova generazione guiderà la crescita dell'occupazione nei settori ad alta intensità tecnologica. Nonostante la presenza femminile in diversi settori, le donne rimangono sottorappresentate nelle discipline STEM e nell'intelligenza artificiale, costituendo solo il 30% della forza lavoro globale nel settore dell'IA. Le lacune in termini di accesso, competenze e utilizzo sono aggravate per le donne che si trovano ad affrontare disuguaglianze intersecanti, mentre la loro sottorappresentazione nello sviluppo dell'IA rischia di perpetuare i divari di genere e di approfondire il divario digitale.

L'impatto più diffuso dell'IA di nuova generazione risiede nella qualità dell'occupazione piuttosto che nella quantità, attraverso la riorganizzazione di mansioni, attività lavorative e competenze. Può intensificare i carichi di lavoro, ridurre l'autonomia e introdurre pregiudizi. Tuttavia, l'IA di nuova generazione ha anche il potenziale per migliorare la qualità del lavoro, alleviando le esigenze fisiche, promuovendo il benessere e rafforzando la sicurezza e l'uguaglianza sul luogo di lavoro, anche a livello aziendale.

Ciò richiede che l'IA di nuova generazione sia progettata in modo inclusivo e supportata da solide istituzioni del mercato del lavoro e da un dialogo sociale.

Le scelte politiche che verranno fatte ora determineranno se l'IA di nuova generazione promuoverà una maggiore uguaglianza o accentuerà le disparità nel mondo del lavoro, e se le opportunità verranno colte o perse.

Integrare la parità di genere nella progettazione, implementazione e governance dell'IA di genere, affrontare le cause della segregazione occupazionale e garantire la rappresentanza femminile nei ruoli legati all'IA sono aspetti essenziali. Il dialogo sociale è fondamentale per garantire che le trasformazioni tecnologiche migliorino le condizioni di lavoro e promuovano un mondo del lavoro inclusivo.

Perché concentrarsi sull'intelligenza artificiale di nuova generazione e sulla parità di genere?

L'intelligenza artificiale generativa (Gen AI) è entrata a far parte della vita di molti lavoratori e ha avuto un impatto sulle attività aziendali in tutto il mondo, evolvendosi a un ritmo senza precedenti, sia nelle sue capacità tecnologiche che nella sua adozione in diversi settori e professioni. Questa trasformazione offre significative opportunità di aumento della produttività, innovazione e creazione di posti di lavoro, ma solleva anche interrogativi sui suoi effetti sull'occupazione, sui cambiamenti nelle mansioni e sulle condizioni di lavoro.

I primi studi hanno rivelato che l'impatto dell'IA di nuova generazione non sarà uniforme. Differirà a seconda delle economie, in base ai livelli di reddito e alle strutture occupazionali, nonché tra i diversi gruppi di lavoratori, spesso riflettendo le disuguaglianze esistenti nei mercati del lavoro e nelle società (Gmyrek et al., 2023, 2024 e 2025; Lewandowski et al., 2025). Donne e uomini spesso lavorano in settori diversi, con un accesso ineguale a un lavoro dignitoso, a posizioni di leadership e a opportunità economiche. Queste disparità influenzano il modo in cui saranno probabilmente colpiti dal cambiamento tecnologico, sia in termini di opportunità che di rischi.

Questo studio si propone di fornire una panoramica globale e regionale su come l'intelligenza artificiale di nuova generazione (GenAI) possa influenzare la parità di genere nel mondo del lavoro. Si basa su nuove evidenze provenienti dalla raccolta armonizzata di microdati dell'OIL e applica un indice dell'OIL sull'esposizione professionale alla GenAI. Analizzando le strutture occupazionali in un'ottica di genere, offre un quadro più dettagliato e sfaccettato dei potenziali impatti della GenAI su donne e uomini in tutto il mondo.

Il documento è strutturato in due sezioni. La prima sezione presenta i principali risultati sull'interazione tra segregazione occupazionale, esposizione all'IA di nuova generazione e impatto sulla parità di genere a livello globale e regionale. La seconda sezione approfondisce questi risultati e discute le implicazioni più ampie dell'IA di nuova generazione per la parità di genere nel mercato del lavoro.

Breve descrizione della metodologia

Questo documento utilizza l'indice globale ILO-NASK di esposizione professionale all'IA di generazione generale (Gmyrek et al., 2025) per analizzare i potenziali impatti dell'IA di generazione generale sulla parità di genere nel mondo del lavoro.

L'indice è costruito a livello di mansione e di professione: le mansioni all'interno delle professioni vengono valutate in base alla loro potenziale esposizione all'IA di generazione, utilizzando una combinazione di sondaggi tra i lavoratori, validazione da parte di esperti e modelli di IA. Questi punteggi vengono poi aggregati a livello di professione (ISCO-08, 4 cifre) e classificati lungo un gradiente continuo di esposizione, da bassa ad alta.

Le categorie di gradiente possono essere riassunte come segue:

Esposizione professionale minima o nulla. Si tratta di occupazioni

in cui le mansioni non possono essere svolte affatto, o solo in minima parte, con la tecnologia Gen AI. Molte di queste occupazioni consistono in lavoro manuale.

Il **Gradiente 1** rappresenta le professioni con una bassa esposizione complessiva all'IA di generazione generale e una significativa variabilità tra le mansioni. Sebbene alcune mansioni all'interno di questi ruoli possano essere automatizzabili, la professione prevede molte attività che richiedono l'intervento umano, pertanto è più probabile che queste professioni vengano "potenziate" dall'IA.

Il **gradiente 2** comprende occupazioni con un'esposizione moderata all'IA di generazione generale e un mix di compiti ad alta e minima esposizione, con conseguenti impatti disomogenei in cui alcuni compiti potrebbero essere interrotti mentre altri rimangono inalterati, consentendo potenzialmente l'aumento delle capacità.

Il **Gradiente 3** individua le professioni in cui una parte significativa delle mansioni è esposta all'IA di generazione successiva, segnalando crescenti rischi di automazione e richiedendo strategie di adattamento per i lavoratori.

Il **gradiente 4** riguarda le occupazioni con un concentrazione di attività con punteggi di potenziale automazione elevati, che sono quindi quelle con la maggiore probabilità di essere ridondanti.

¹ Nel corso della relazione, il termine "occupazione" si riferisce a tutte le modalità di lavoro, ovvero ai lavoratori salariati e ai lavoratori non salariati.

L'esposizione all'IA di generazione successiva (gradienti 1-4) non significa necessariamente una ridondanza lavorativa indotta dalla tecnologia nel prossimo futuro. Il rischio di automazione completa è perlopiù associato al gradiente 4 e anche per queste occupazioni, il processo non dovrebbe essere considerato come automatico.

Per comprendere come questa esposizione professionale si traduca in differenze tra donne e uomini, l'indice viene applicato ai dati sull'occupazione provenienti dalla raccolta armonizzata di microdati dell'OIL, che fornisce la composizione di genere dell'occupazione in diverse professioni in 84 paesi². Ciò consente un confronto dell'esposizione tra:

- **Categorie professionali:** professioni a prevalenza femminile, a prevalenza maschile e miste (quelle con una quota significativa di donne e uomini nella professione);
- **Risultati occupazionali:** la percentuale di donne e uomini impiegati in professioni con diversi livelli di esposizione;
- **Modelli regionali e nazionali:** differenze derivanti da strutture settoriali e professionali, livelli di preparazione digitale e composizione del mercato del lavoro.

In questo modo, l'analisi stabilisce innanzitutto l'esposizione a livello di occupazioni, quindi esamina come la distribuzione di donne e uomini in queste

Le professioni comportano diversi livelli di potenziale esposizione nei vari paesi e regioni (Gmyrek et al., 2025).

Le professioni a prevalenza femminile sono definite come quelle in cui la quota di occupazione femminile è pari ad almeno il 75% in almeno il 25% dei paesi.

Le occupazioni a prevalenza maschile sono definite come quelle in cui la quota di occupazione femminile è inferiore al 25% nella stessa percentuale di paesi per i quali sono disponibili dati affidabili (Hegewisch e Liepmann, 2013).

Principali risultati

La segregazione occupazionale persiste nel mercato del lavoro.

Comprendere quali occupazioni sono dominate da donne e uomini nel mercato del lavoro è essenziale per

Prevedere e affrontare gli impatti differenziati dell'IA di nuova generazione.

Secondo i criteri identificati da Hegewisch e Liepmann (2013), e per i paesi per i quali sono disponibili i dati, **tra le 436 professioni** (gruppi di unità a 4 cifre ISCO-08), **82 (19%) sono a prevalenza femminile, 89 (20%) a prevalenza maschile, mentre le restanti 266 (61%) sono miste** (presenza significativa sia di donne che di uomini).

Raggruppate in sei categorie (vedi Figura 1), le occupazioni a prevalenza femminile sono prevalenti nei seguenti settori: sanità e assistenza, insegnamento, lavoro sociale e cultura, amministrazione aziendale e supporto amministrativo, servizi alla persona, vendite e preparazione alimentare e, infine, tessile e produzione di abbigliamento (vedi Figura 1).

Gli uomini sono invece concentrati nell'edilizia, nella costruzione, nella manifattura e nel commercio, nonché in professioni legate alla scienza e all'ingegneria, alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, ai servizi di sicurezza, agli autisti e ai lavoratori agricoli. Tra le professioni a prevalenza maschile figurano anche alcuni dirigenti d'azienda, alti funzionari e membri delle forze armate (vedi Figura 2).

Le restanti occupazioni (266) sono considerate "miste", in quanto vi è una presenza significativa sia di donne che di uomini. Queste includono occupazioni che coprono tutti i livelli di esposizione, dai direttori di hotel (livello 1) agli operatori di call center (livello 4), nonché occupazioni non esposte alla tecnologia Gen AI.

² A livello professionale è stato applicato un requisito minimo di dimensione del campione per garantire che i risultati non fossero influenzati dai contesti dei singoli paesi. Nello specifico, affinché una professione fosse inclusa nell'analisi, i dati dovevano essere disponibili per almeno nove paesi, rappresentando oltre il 10% degli 84 paesi con dati ISCO a 4 cifre affidabili.

Di conseguenza, sebbene il set di dati complessivo copra 84 paesi, non tutte le professioni hanno soddisfatto questo criterio di copertura minimo, soprattutto una volta che i dati sono stati disaggregati per sesso.

Figura 1: Professioni a prevalenza femminile

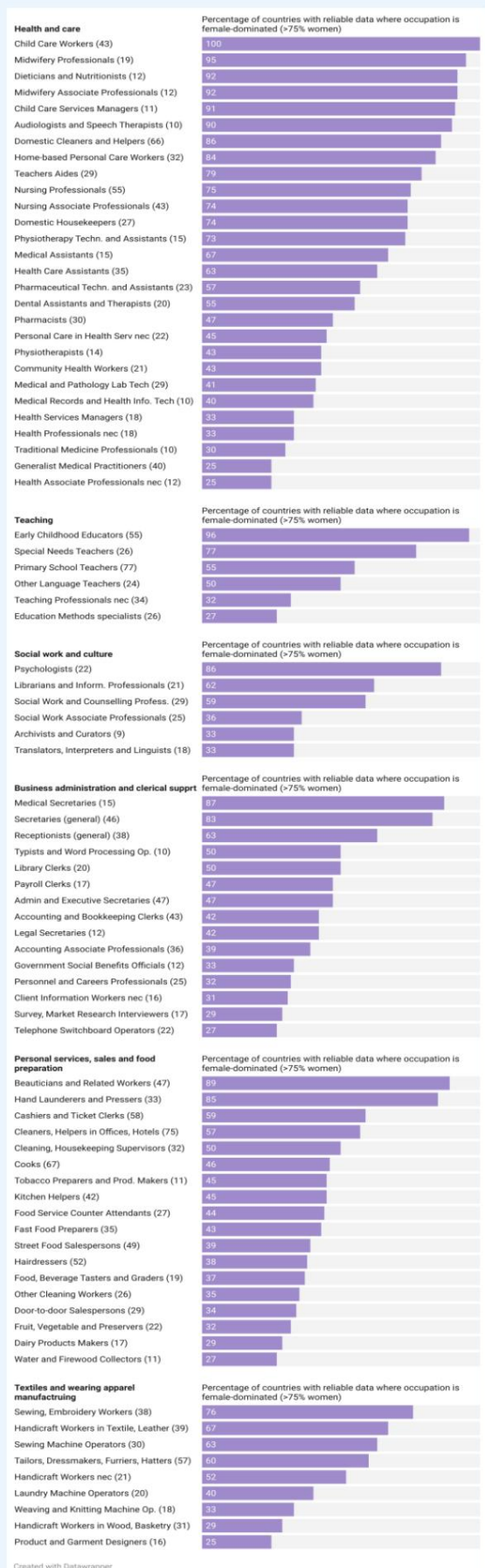
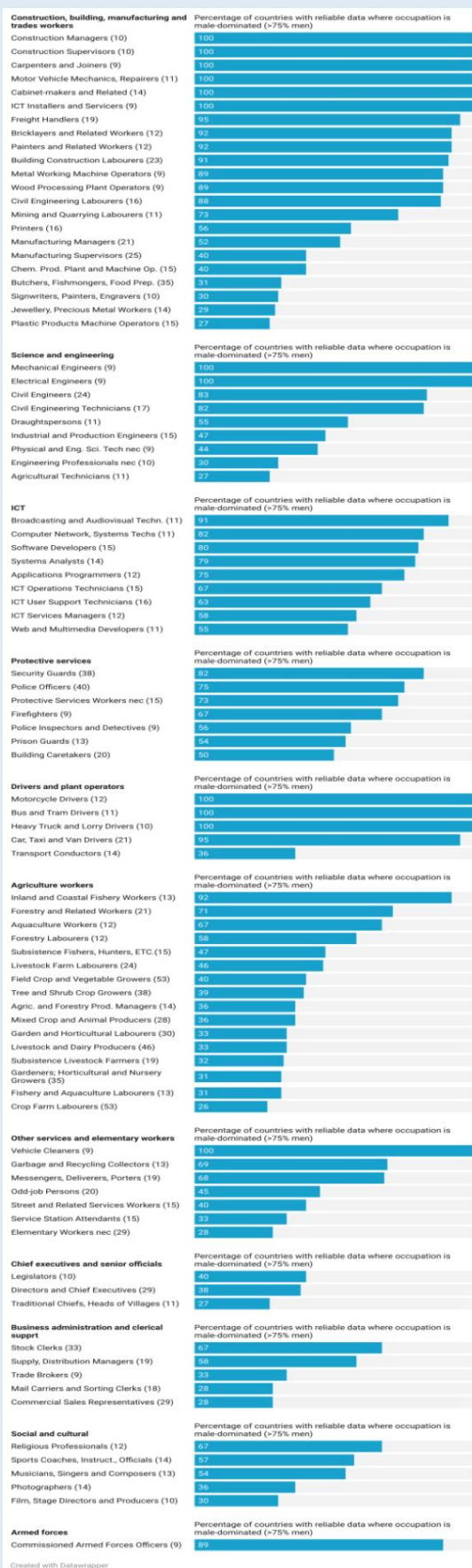


Figura 2: Professioni a prevalenza maschile



Created with Datawrapper

Nota: la dimensione del campione (numero di paesi con dati affidabili per la professione) è indicata tra parentesi.

Fonte: Raccolta di microdati armonizzata dell'OIL

Nota: la dimensione del campione (numero di paesi con dati affidabili per la professione) è indicata tra parentesi.

Fonte: Raccolta di microdati armonizzata dell'OIL

Le professioni a prevalenza femminile rappresentano una quota importante dell'occupazione femminile nei paesi ad alto reddito.

Nei paesi ad alto reddito, le professioni a prevalenza femminile rappresentano una quota significativa dell'occupazione femminile, data l'importanza di settori quali la sanità, l'istruzione, il lavoro sociale, l'amministrazione aziendale e il supporto amministrativo (figura 3).

Le occupazioni dominate da donne rappresentano una quota minore dell'occupazione femminile e si trovano principalmente in Africa e nella regione Asia-Pacifico.

Sebbene la concentrazione di uomini nell'occupazione maschile sia importante (rappresentando dal 40 al 60% dell'occupazione maschile totale), le differenze di reddito e regionali tra i paesi sono meno marcate (figura 4). Ciò è dovuto al fatto che le occupazioni a prevalenza maschile sono distribuite più ampiamente in cluster all'interno di tutti e tre i principali settori economici (agricoltura, industria e servizi) e la partecipazione maschile alla forza lavoro è elevata indipendentemente dal livello di reddito del paese.

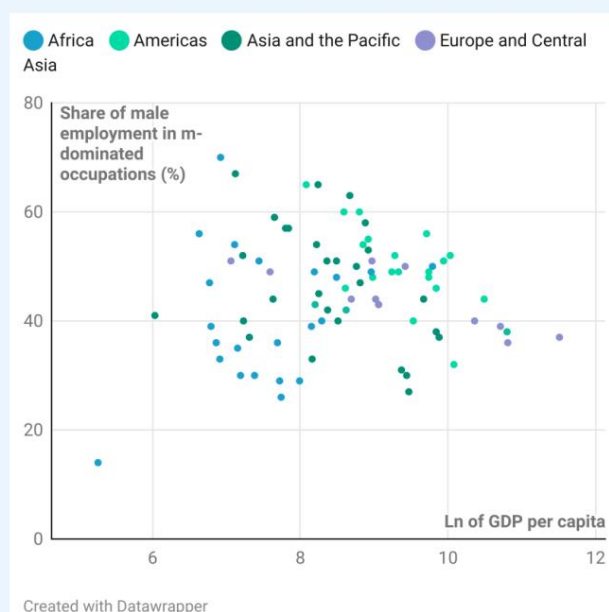
Figura 3: Concentrazione femminile in femmine-occupazioni più diffuse per regione e livello di reddito



Fonte: Raccolta di microdati armonizzata dell'OIL.

Nei paesi a basso reddito, dove una quota maggiore di donne è impiegata nell'agricoltura o nei settori dei servizi a bassa produttività (ad esempio, commercio al dettaglio, ristorazione e alloggio, altri servizi), i cluster a prevalenza femminile rappresentano una quota inferiore dell'occupazione femminile. Questo modello riflette sia una minore partecipazione femminile complessiva alla forza lavoro, sia la fase iniziale della trasformazione strutturale in queste economie. Poiché molte donne rimangono concentrate nell'agricoltura di sussistenza o in attività informali, è meno probabile che siano impiegate nei settori dei servizi formali, come la sanità, l'istruzione o la pubblica amministrazione, e in occupazioni che sono tradizionalmente fortemente femminilizzate nei paesi a reddito medio-alto e alto. Nei paesi in cui la partecipazione femminile è maggiore,

Figura 4: Concentrazione maschile nelle occupazioni a prevalenza maschile per regione e livello di reddito



Fonte: Raccolta di microdati armonizzata dell'OIL.

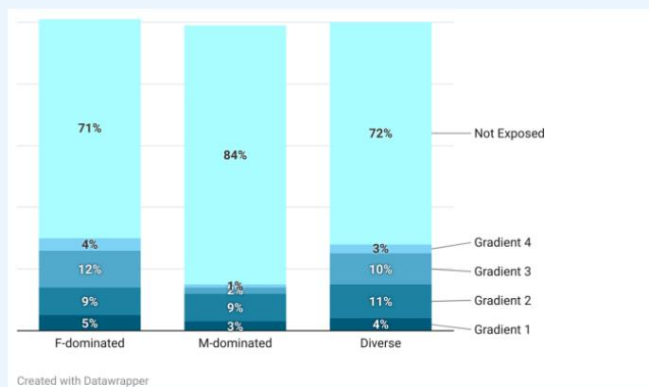
Le professioni a prevalenza femminile presentano una maggiore esposizione all'IA di generazione

Una percentuale significativamente più alta di occupazioni a prevalenza femminile (29%) e di occupazioni miste (28%) è esposta all'IA di genere, rispetto a solo il 16% delle occupazioni a prevalenza maschile (vedi Figura 5).

In altre parole, **le occupazioni a prevalenza femminile hanno quasi il doppio delle probabilità di essere esposte all'IA di generazione rispetto a quelle a prevalenza maschile.** Questa cifra, tuttavia, cattura solo una parte dell'occupazione totale esposta all'IA di generazione (come discusso di seguito) e dovrebbe essere interpretata nel

contesto più ampio dell'esposizione al mercato del lavoro Paesi.

Figura 5: Esposizione all'IA di generazione generale per occupazioni a prevalenza femminile, a prevalenza maschile e miste



Fonte: Raccolta di microdati armonizzata dell'OIL

Le professioni a prevalenza femminile hanno anche maggiori probabilità di essere esposte all'IA di nuova generazione, con il 16% delle professioni che rientrano nei livelli 3 e 4, rispetto al 13% delle professioni miste e solo al 3% delle professioni a prevalenza maschile. Queste professioni presentano una parte significativa di mansioni a maggior rischio di esposizione all'automazione basata sull'IA e richiedono strategie di adattamento che supportino sia i lavoratori che le imprese nell'affrontare tali rischi, sfruttando al contempo la tecnologia per la produttività e l'aggiornamento delle competenze.

Le professioni a prevalenza femminile che rientrano in queste **categorie ad alta esposizione sono principalmente quelle del settore dell'amministrazione aziendale e del supporto amministrativo** (vedi Tabella 1 dell'Allegato).

Nello specifico, le professioni a prevalenza femminile nel livello 4 includono, ad esempio, dattilografe e operatrici di elaborazione testi, impiegate contabili e addette alla gestione delle buste paga. Quelle del livello 3 includono segretarie, receptionist, bibliotecarie, traduttrici e interpreti.

Al contrario, le professioni a prevalenza maschile, evidenziate nei gradienti 3 e 4, rientrano per lo più nel settore ICT. Tali professioni comprendono, ad esempio, sviluppatori web e multimediali, sviluppatori di software e programmatori di applicazioni.

In termini di occupazione, esposizione a

L'intelligenza artificiale di nuova generazione varia a seconda della regione del mondo.

I paesi in diverse regioni e fasce di reddito differiscono ampiamente nei loro livelli di esposizione all'IA di generazione successiva, in gran parte a causa delle differenze nelle strutture occupazionali e nelle composizioni settoriali, nonché dell'accesso alle infrastrutture digitali, alla preparazione a livello aziendale e alle competenze fondamentali di individui.

Complessivamente, **il 41% dell'occupazione nei paesi ad alto reddito è potenzialmente esposto alla tecnologia Gen AI**, rispetto **all'11% nei paesi a basso reddito**. Inoltre, il 9,6% dell'occupazione nei paesi ad alto reddito rientra nella categoria di massima esposizione all'automazione tramite Gen AI (Gradiente 4), rispetto allo 0,3% nei paesi a basso reddito (Gmyrek et al., 2025).

In generale, le economie avanzate presentano una maggiore esposizione all'IA di nuova generazione (Gen AI) a causa della maggiore diversificazione delle loro economie e, di conseguenza, delle loro occupazioni. Nello specifico, la scarsa esposizione alla Gen AI nei paesi a basso e medio reddito riflette principalmente la composizione settoriale delle loro economie, dove l'occupazione rimane concentrata nell'agricoltura e nei servizi a bassa produttività, piuttosto che l'assenza di connettività digitale. Inoltre, il contenuto delle mansioni tende a differire all'interno delle stesse occupazioni nei paesi ad alto e basso reddito (Lewandowski, 2025, Gmyrek et al., di prossima pubblicazione).

Le donne che lavorano sono più esposte degli uomini all'intelligenza artificiale di nuova generazione.

Considerando tutti e quattro i livelli di esposizione, le donne sono complessivamente più esposte all'IA di nuova generazione rispetto agli uomini nella maggior parte (88%) dei paesi del campione. Piccoli paesi insulari nel Pacifico e nell'

I Caraibi, seguiti dai paesi europei (Bosnia ed Erzegovina, Svizzera, Regno Unito) e dalle Filippine (figura 6), sono le regioni in cui le donne presentano i livelli più elevati di esposizione all'IA di generazione generale (oltre il 40% dell'occupazione femminile totale). **Nel complesso, Europa e Asia centrale e America Latina e Caraibi sono le due regioni con i livelli medi di esposizione più elevati per le lavoratrici, mentre Africa e Asia presentano l'esposizione più bassa.**

I pochi paesi in cui le donne sono meno esposte

Intelligenza artificiale di nuova generazione, segregazione occupazionale e parità di genere nel mondo del lavoro

Per la generazione AI, i paesi con una maggiore prevalenza di occupazione agricola (ad esempio Burundi,

Tanzania), talvolta anche combinata con una bassa partecipazione femminile alla forza lavoro (ad

esempio Afghanistan, Bangladesh, Iraq, Pakistan, Sudan), includono paesi con una maggiore prevalenza di

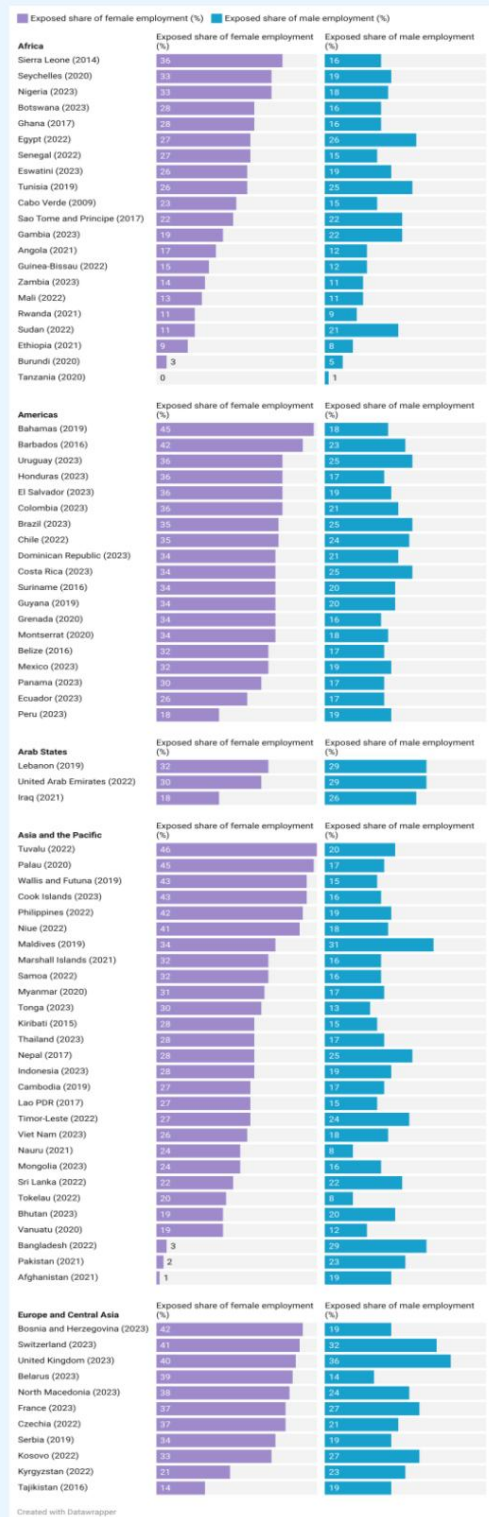
occupazione agricola (ad esempio Burundi, Tanzania), talvolta anche in combinazione con

una bassa partecipazione femminile alla forza lavoro (ad esempio Afghanistan, Bangladesh, Iraq, Pakistan, Sudan).

Tra i paesi in cui gli uomini presentano un'esposizione relativamente elevata (sebbene ancora inferiore rispetto alle donne) figurano alcuni paesi europei (Svizzera e Regno Unito), asiatici (Maldive) e alcuni stati arabi (Libano, Emirati Arabi Uniti).

Per la maggior parte delle professioni, l' **impatto più diffuso dell'IA di nuova generazione risiede nella trasformazione del lavoro e delle condizioni lavorative**. In molti casi, l'IA di nuova generazione rimodellerà le mansioni all'interno delle professioni, modificherà l'organizzazione e i processi lavorativi, o cambierà la supervisione e la gestione delle prestazioni. È anche probabile che modifichi le competenze richieste per svolgere determinati lavori, in quanto verrà integrata negli strumenti digitali che i lavoratori dovranno utilizzare per svolgere le proprie mansioni. Per la maggior parte dei lavori, è più probabile che questi cambiamenti tecnologici rimodellino le responsabilità e influenzino la qualità dell'occupazione, piuttosto che eliminare completamente le mansioni attuali.

Figura 6: Percentuale di donne e uomini occupazione in gradienti di esposizione 1-4 per paese



Nota: l'anno più recente è indicato tra parentesi.
Fonte: Raccolta di microdati armonizzata dell'OIL

Analisi dei risultati: segregazione occupazionale, barriere sistemiche e sottorappresentazione dell'IA

La maggiore esposizione delle donne all'intelligenza artificiale di nuova generazione riflette i persistenti modelli di segregazione occupazionale di genere che continuano a plasmare i mercati del lavoro a livello globale. Le tecnologie, inclusa l'intelligenza artificiale di nuova generazione, non sono intrinsecamente neutre, ma sono radicate e influenzate dalle strutture e dalle relazioni sociali (Spencer, 2018). Le passate ondate di cambiamento tecnologico hanno dimostrato come, anziché sconvolgere i modelli di genere e la divisione del lavoro, la tecnologia possa riprodurli in nuove forme (Howcroft e Rubery, 2019).

Questa sezione analizza come questi modelli vengano rafforzati da fattori strutturali e istituzionali, tra cui norme sociali discriminatorie, un lavoro di cura e domestico non retribuito, intensivo e ineguale, e politiche economiche e del mercato del lavoro che non rispondono pienamente alle diverse esigenze di donne e uomini. La sottorappresentazione delle donne nell'occupazione e nello sviluppo dell'IA di nuova generazione può inoltre influenzare la progettazione e l'implementazione delle tecnologie, con conseguenze dirette sia sulla qualità che sulla quantità della loro occupazione.

Fattori che determinano la segregazione occupazionale

Sebbene negli ultimi due decenni si sia registrato un aumento delle donne in ruoli professionali, esse continuano ad essere sovrarappresentate nei ruoli impiegatizi e amministrativi, che sono fortemente esposti all'automazione dell'IA di nuova generazione (Gmyrek et al., 2023 e 25).

Le donne hanno anche maggiori probabilità rispetto agli uomini di svolgere **compiti cognitivi e codificabili di routine, che sono a maggior rischio di essere sostituiti dall'IA di nuova generazione** in tutti i settori e le professioni, e minori probabilità di svolgere compiti analitici e astratti, che hanno maggiori probabilità di essere integrati da questa tecnologia (Brussevich et al., 2019). Queste disparità riflettono anche modelli di segregazione verticale, con **le donne meno propense a ricoprire ruoli dirigenziali o decisionali** all'interno delle stesse categorie professionali (ILO, 2019). Di conseguenza, l'occupazione femminile potrebbe essere maggiormente influenzata dalla tecnologia in specifiche professioni o mansioni.

Gli studi rilevano che nelle economie avanzate ed emergenti, la quota di attività di routine e automatizzabili

Il carico di lavoro è maggiore tra le donne anziane e quelle con livelli di istruzione più bassi (Brussevich et al., 2019).

Al contrario, nei paesi a basso e medio reddito, l'esposizione all'IA di nuova generazione tende ad essere maggiore tra le donne, i lavoratori più istruiti e coloro che vivono in aree urbane, i quali possono dimostrare una maggiore predisposizione digitale e un maggiore accesso alle infrastrutture (Demombynes et al., 2025, Gmyrek et al., 2024).

Allo stesso tempo, le donne sono sovrarappresentate nelle occupazioni legate alla cura, che hanno meno probabilità di essere automatizzate a causa della loro dipendenza dai servizi sociali e competenze interpersonali (ILO, 2018). Tuttavia, c'è un crescente interesse sia da parte del settore pubblico che di quello privato nell'integrare tali tecnologie nel settore dell'assistenza – ad esempio, il monitoraggio remoto dei pazienti, la compilazione automatizzata delle cartelle cliniche e dei piani di assistenza infermieristica e la previsione clinica – dati i cambiamenti demografici, l'aumento dei bisogni assistenziali e le pressioni di bilancio che hanno limitato il personale (O'Connor et al., 2023). Le evidenze emergenti sull'integrazione dell'IA nell'assistenza infermieristica rivelano che, se implementata senza un'adeguata consultazione, formazione, interoperabilità o tutele del lavoro, l'IA può rischiare di intensificare il lavoro, rafforzare le gerarchie e le disuguaglianze esistenti e creare nuove carenze di lavoro dignitoso per una forza lavoro prevalentemente femminile (ILO, di prossima pubblicazione).

La segregazione occupazionale è plasmata da una serie di barriere strutturali interconnesse e che si rafforzano reciprocamente, che incidono sui vincoli dal lato dell'offerta e della domanda. **Queste includono norme sociali e legali che influenzano i percorsi educativi e professionali.** Nonostante i progressi compiuti negli ultimi anni, le restrizioni legali continuano a limitare le scelte professionali delle donne in molti paesi, contribuendo non solo alla segregazione occupazionale, ma anche alle distorsioni del mercato del lavoro e alla riduzione dell'innovazione e produttività (Blau e Kahn, 2017). Nel 2023, 21 economie limitavano la possibilità delle donne di lavorare di notte, 49 vietavano alle donne di svolgere lavori pericolosi e 65 impedivano loro di lavorare negli stessi settori degli uomini (Banca Mondiale, 2023).

Gli stereotipi di genere persistenti continuano a plasmare le aspettative su ciò che costituisce un lavoro appropriato per donne e uomini (Carranza, Das e Kotikula 2023). Questi includono la convinzione che le donne siano naturalmente più premurose, più adatte a compiti ripetitivi o domestici, abbiano una minore attitudine per le materie scientifiche o matematiche o un minore potenziale di leadership. Queste stesse norme spesso associano gli uomini a ruoli tecnici, gestionali e decisionali,

mentre collocano le donne in ruoli di cura, amministrativi o di supporto (Anker, 1997).

Queste norme possono essere rafforzate attraverso pregiudizi e discriminazioni nelle pratiche lavorative, tra cui **reclutamento, promozione, opportunità di formazione e cultura organizzativa**. Ad esempio, gli annunci di lavoro possono riflettere e riprodurre norme di genere, scoraggiando le donne dal candidarsi o indirizzandole verso determinate professioni, mentre i processi di selezione possono favorire i candidati di sesso maschile anche con qualifiche identiche. Di fatto, quando utilizzati come fonte di informazioni sul mercato del lavoro, gli strumenti di Gen AI possono rafforzare tali stereotipi, in quanto possono replicare percezioni di genere sulla segregazione occupazionale, sulla retribuzione adeguata o sul prestigio associato a lavori tipicamente dominati da uomini o donne (Gmyrek, Lutz e Newlands, 2025).

Inoltre, l'ingresso e la permanenza delle donne in occupazioni a prevalenza maschile, così come le loro prospettive di promozione, possono essere ulteriormente ostacolati da fattori legati al luogo di lavoro, caratterizzati da orari di lavoro lunghi e inflessibili, violenza e molestie e accesso ineguale alla formazione, all'aggiornamento delle competenze e ai ruoli di leadership (Carranza et al., 2023).

Il lavoro di cura e domestico non retribuito, intensivo e iniquo, svolto dalle donne, limita ulteriormente il loro tempo, la loro mobilità e le loro scelte professionali. A livello globale, le donne svolgono oltre tre quarti del lavoro di cura non retribuito totale, in media 3,2 volte di più rispetto agli uomini (ILO, 2018). Stime recenti dell'ILO rivelano che le responsabilità di cura sono il principale fattore che contribuisce al divario occupazionale di genere.

In effetti, l'eccessiva e ineguale incidenza delle responsabilità di cura esclude 708 milioni di donne dal mercato del lavoro a livello globale (ILO, 2025). Questa distribuzione ineguale del lavoro di cura influenza spesso le decisioni delle donne di cercare impieghi a tempo parziale o flessibili per poter conciliare le responsabilità di cura. Ciò limita il loro accesso a una gamma più ampia di professioni, contribuisce alla loro concentrazione in lavori meno retribuiti e meno sicuri e ostacola la loro capacità di accedere e rimanere in un lavoro dignitoso (ILO, 2018).

Inoltre, **le politiche macroeconomiche e settoriali** plasmano la struttura dei mercati del lavoro e influenzano la distribuzione delle opportunità di impiego tra settori e professioni, con effetti di genere. Ad esempio, i sistemi fiscali che

Le politiche che disincentivano i redditi secondari o le riforme che interessano i settori con un'elevata occupazione femminile possono influenzare la partecipazione al mercato del lavoro (Carranza et al., 2023). La trasformazione strutturale, in cui le economie si spostano da settori a bassa produttività a settori ad alta produttività e in cui il cambiamento tecnologico spesso agisce da catalizzatore, può produrre risultati differenziati per donne e uomini. Le donne rischiano di essere concentrate in settori a bassa produttività, a basso salario e a lenta crescita in assenza di politiche settoriali volte a generare un'occupazione dignitosa e produttiva sia per le donne che per gli uomini (Esquivel 2019, ILO 2024).

Anche la qualità dell'occupazione è importante

Per la maggior parte delle professioni, l'impatto dell'IA di nuova generazione si concentrerà probabilmente sulla **trasformazione del lavoro e delle condizioni lavorative, piuttosto che sulla perdita netta di posti di lavoro**. Se ciò porterà a un miglioramento o a un peggioramento delle condizioni lavorative dipenderà da come l'IA verrà introdotta e gestita e se ciò avverrà attraverso un dialogo sociale. Istituzioni del mercato del lavoro solide, comprese le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, e validi quadri di tutela dell'occupazione svolgono un ruolo cruciale nel garantire che il cambiamento tecnologico contribuisca a migliorare i risultati per tutti i lavoratori e le imprese (Giuntella et al., 2025). Inoltre, l'IA viene sempre più utilizzata per promuovere la parità di genere sul lavoro, anche attraverso strumenti che individuano i pregiudizi nella pubblicità per il reclutamento, promuovono la trasparenza salariale e supportano la prevenzione e la risposta alla violenza e alle molestie di genere (Ramboll, 2020; EIGE, 2020).

L'intelligenza artificiale di nuova generazione (Gen AI) ha il potenziale per migliorare la qualità del lavoro e la produttività se applicata in modo responsabile. Ad esempio, i sistemi di IA possono contribuire a ridurre l'intensità fisica del lavoro, a sostenere il benessere dei lavoratori e a migliorare la sicurezza sul lavoro, a condizione che siano progettati e implementati in modo inclusivo, basato sui diritti e trasparente (Giuntella et al., 2025, Karaferis et al., 2025). All'interno delle aziende, gli strumenti basati sull'IA sono stati utilizzati per ottimizzare la gestione dei flussi di lavoro, migliorando l'efficienza e la soddisfazione lavorativa attraverso la semplificazione dei processi amministrativi, il miglioramento della comunicazione e la fornitura di sistemi di supporto alle decisioni che consentono ai lavoratori di concentrarsi su attività a maggior valore aggiunto e più creative. Per i datori di lavoro, tali miglioramenti contribuiscono non solo a migliori condizioni di lavoro, ma anche a guadagni in termini di produttività, qualità e fidelizzazione dei dipendenti (ILO

Analogamente, l'IA di nuova generazione può affrontare o intensificare le disuguaglianze esistenti nel mondo del lavoro. I dati provenienti dal settore sanitario, dove le donne rappresentano la maggioranza della forza lavoro, mostrano che, nonostante la scarsa esposizione complessiva delle professioni infermieristiche all'IA di nuova generazione, l'integrazione degli strumenti di IA è in atto. La ricerca dimostra che i sistemi di IA di recente introduzione possono basarsi su set di dati di scarsa qualità che incorporano pregiudizi, aumentano i carichi di lavoro e sono spesso sviluppati e implementati con scarso o nessun coinvolgimento degli infermieri direttamente interessati (O'Connor et al., 2023). Tali tendenze evidenziano l'importanza di garantire che gli strumenti di IA vengano implementati prestando attenzione a come interagiscono con i flussi di lavoro e i ruoli lavorativi esistenti, garantendo al contempo il diritto dei lavoratori a un lavoro dignitoso.

Sottorappresentazione delle donne in

Le discipline STEM e l'intelligenza artificiale

ostacolano le pari opportunità e possono perpetuare i pregiudizi.

Sebbene molte analisi abbiano sottolineato i rischi di perdita di posti di lavoro legati all'intelligenza artificiale di nuova generazione, si prevede che questa tecnologia sarà anche **un motore di creazione di posti di lavoro e di produttività nel mondo del lavoro**, in particolare nei settori ad alta intensità tecnologica (WEF, 2025). Le ricerche stimano che l'intelligenza artificiale e le tecnologie di elaborazione delle informazioni potrebbero portare a un guadagno netto di circa 2 milioni di posti di lavoro, creando circa 11 milioni di posizioni e sostituendone 9 milioni (WEF, 2025). Al contempo, l'adozione dell'IA ha il potenziale di incrementare la produttività globale annua tra lo 0,2 e il 3,3 per cento (McKinsey & Company, 2023). Per le imprese, ciò rappresenta un'importante opportunità di crescita e di vantaggio competitivo.

Le prove dimostrano tuttavia che l'IA di nuova generazione (GenAI) comporta potenziali rischi ambientali, poiché il suo rapido ritmo di innovazione e la crescente domanda di dati e potenza di calcolo esercitano una pressione sempre maggiore su energia, acqua e altre risorse naturali (UNEP, 2024). Sarà quindi essenziale garantire che i posti di lavoro creati dall'adozione della GenAI contribuiscano, anziché ostacolare, a transizioni giuste e sostenibili.

Inoltre, **le donne continuano a essere sottorappresentate nei settori STEM e dell'intelligenza artificiale, nonché nella progettazione e nella governance dei sistemi di IA**. Ciò non solo limita la loro capacità di beneficiare delle opportunità emergenti, ma impedisce anche alle imprese di sfruttare appieno il talento e le prospettive femminili.

Le competenze STEM sono essenziali sia per lo sviluppo che per l'utilizzo consapevole delle tecnologie di intelligenza artificiale. Le donne hanno compiuto progressi significativi nel conseguimento di un'istruzione STEM. Ciò riflette gli importanti sforzi compiuti da governi, datori di lavoro e lavoratori per promuovere l'istruzione, la riqualificazione e l'aggiornamento professionale delle donne in ambito STEM. Tuttavia, questi progressi non si sono tradotti in adeguati avanzamenti per le donne nel mercato del lavoro, in quanto non sono stati sufficientemente integrati da misure volte ad affrontare le barriere strutturali e sistemiche.

Le stime dell'ILO indicano che le donne rappresentano circa il 40% dei professionisti STEM a livello globale, sebbene la loro rappresentanza vari notevolmente da paese a paese. **La presenza femminile nei lavori STEM rimane inoltre considerevolmente inferiore in settori ad alta richiesta come la tecnologia e l'ingegneria**, costituendo meno del 10% di ingegneri e sviluppatori di software (ILOSTAT, 2023).

Dati complementari provenienti da LinkedIn suggeriscono un divario di genere ancora più marcato nei ruoli ad alta intensità tecnologica, con le donne che rappresentavano solo il 29,2% dei lavoratori STEM nel 2022. Anche la fidelizzazione è una preoccupazione fondamentale: nonostante un numero crescente di donne che conseguono lauree in discipline STEM, si è osservato un netto calo del 5,9% nella permanenza delle donne in questi settori, appena un anno dopo la laurea (WEF, 2023).

Le disparità di genere sono diffuse anche nell'occupazione, nell'adozione e nell'acquisizione di competenze nel campo dell'IA. Sebbene siano stati compiuti alcuni progressi, nel 2022 le donne rappresentavano solo il 30% della forza lavoro nel settore dell'IA, una quota di appena 4 punti percentuali superiore a quella del 2016 (WEF, 2023).

Le evidenze dimostrano che la persistente sottorappresentazione delle donne **nei settori STEM e dell'intelligenza artificiale è legata a barriere sistemiche sia dal lato dell'offerta che della domanda**. Queste includono pregiudizi di genere radicati nelle culture e nelle pratiche organizzative (Newje, Makai e Ndubuisi, 2025), aspettative sociali riguardo alle principali responsabilità e capacità professionali di donne e uomini (Eagly e Karau, 2002; Friedmann et al., 2022); e un'inadeguata flessibilità lavorativa e politiche a favore della famiglia che soddisfino le esigenze sia delle donne che degli uomini (Weisgram e Diekman, 2016). Tali barriere sono ulteriormente aggravate per le donne che subiscono molteplici e intersecanti forme di discriminazione, tra cui quelle basate su razza, etnia, classe sociale, status migratorio o disabilità, e che incontrano ulteriori ostacoli nell'accesso a strumenti digitali, formazione e opportunità di lavoro dignitoso (Fung et al., 2025; ILO, 2021).

Sottorappresentazione delle donne e dei gruppi marginalizzati nello sviluppo dell'IA e

L'adozione di determinate tecnologie ha importanti implicazioni che vanno oltre il semplice impedire a questi gruppi di trarre vantaggio dai potenziali benefici della tecnologia stessa. Può infatti perpetuare **tecnologie discriminatorie in base al genere** e rischia di creare un circolo vizioso in cui l'esclusione dalla progettazione porta a risultati discriminatori che scoraggiano ulteriormente la partecipazione e acuiscono il divario digitale (Gomez-Herrera & Koeszegi, 2022).

I sistemi di intelligenza artificiale addestrati su set di dati non rappresentativi e incompleti rischiano di produrre risultati discriminatori. Ad esempio, gli algoritmi in ambito sanitario sottovalutano le esigenze delle pazienti di sesso femminile (Obermeyer et al., 2019), gli strumenti di reclutamento o assunzione penalizzano i curriculum femminili (Dastin, 2018) e gli algoritmi di valutazione del credito perpetuano le disparità di genere nelle decisioni di concessione del credito (Bartlett et al., 2022). Tali rischi sono ulteriormente aggravati per i gruppi che subiscono molteplici e intersecanti forme di discriminazione: è stato riscontrato che gli strumenti di assunzione basati sull'IA favoriscono i curriculum con nomi che suonano "bianchi" rispetto a quelli con nomi che suonano "neri", con le donne nere spesso svantaggiate da questo pregiudizio (Wilson & Caliskan, 2024). Inoltre, gli strumenti di IA utilizzati per analizzare la comunicazione scritta possono incorporare stereotipi negativi sulla disabilità, con potenziali conseguenze per il reclutamento, la promozione e il monitoraggio sul posto di lavoro (Hutchinson et al., 2020). Le analisi dei sistemi di intelligenza artificiale con pregiudizi di genere, implementati in vari settori, hanno rilevato che la maggior parte di essi produce risultati peggiori per le donne e distribuisce risorse e opportunità in modo iniquo, sottolineando l'urgenza di approcci più inclusivi allo sviluppo dell'IA (Smith & Rustagi, 2021).

Conclusioni e considerazioni emergenti

L'espansione dell'IA di nuova generazione offre l'opportunità di creare nuovi posti di lavoro, aumentare la produttività e migliorare le condizioni lavorative per tutti. La trasformazione tecnologica e la parità di genere sono obiettivi complementari. Per raggiungerli, è necessario un approccio incentrato sulla persona, che ponga la parità di genere, il dialogo sociale e i diritti di tutti i lavoratori al centro della progettazione, dello sviluppo e dell'implementazione dell'IA.

Questo documento ha dimostrato che le donne sono più esposte agli impatti dell'IA di nuova generazione rispetto agli uomini, a causa della loro concentrazione in occupazioni e mansioni più suscettibili agli effetti dell'automazione. Le donne sono concentrate in modo sproporzionato in ruoli meno qualificati, di routine e codificabili, e hanno meno probabilità di svolgere compiti astratti o ad alta autonomia in cui l'IA agisce come complemento

piuttosto che un sostituto. L'esposizione non è uniforme: è maggiore nelle economie ad alto reddito e varia a seconda della regione, con le lavoratrici in Europa e Asia centrale, nonché in America Latina e nei Caraibi, che affrontano un'esposizione relativamente maggiore, mentre in Africa e in Asia l'esposizione è inferiore.

Allo stesso tempo, le donne rimangono sottorappresentate nelle professioni legate all'IA e, di conseguenza, nei processi decisionali relativi allo sviluppo e all'implementazione delle tecnologie. I sistemi di IA di nuova generazione addestrati su dati incompleti o distorti possono riprodurre e amplificare le disuguaglianze di genere, con conseguenze per il reclutamento, la partecipazione, la promozione, la retribuzione, il monitoraggio sul posto di lavoro e l'accesso a competenze e risorse. Questi rischi sono aggravati per le donne che si trovano ad affrontare molteplici forme di disuguaglianza, come quelle legate a razza, etnia o disabilità.

Le implicazioni dell'IA di nuova generazione per la parità di genere non si limitano alla perdita di posti di lavoro. In molti casi, l'impatto maggiore risiede nella trasformazione del lavoro, che rimodella le mansioni, i flussi di lavoro e le condizioni in cui le donne interagiscono con il mondo del lavoro.

Questi risultati evidenziano l'urgente necessità di integrare la parità di genere nella progettazione, nell'implementazione e nella governance delle nuove tecnologie. Affrontare queste sfide richiede azioni mirate, tra cui lo sviluppo di tecniche di riduzione dei pregiudizi e di set di dati più rappresentativi per addestrare i modelli di apprendimento, unitamente a solide misure di sicurezza per prevenire il rafforzamento di stereotipi e pregiudizi di genere nei sistemi di intelligenza artificiale. Garantire un maggiore coinvolgimento di diverse parti interessate, in particolare donne e altri gruppi sottorappresentati, nello sviluppo dell'IA è inoltre essenziale per promuovere risultati inclusivi ed equi.

Sono altresì necessari sforzi più ampi per affrontare le cause strutturali della disuguaglianza di genere nei mercati del lavoro, tra cui le norme di genere discriminatorie, i pregiudizi e le discriminazioni di genere nelle pratiche lavorative e la distribuzione ineguale delle responsabilità di cura non retribuite.

Politiche macroeconomiche, settoriali e del mercato del lavoro attive e sensibili alle questioni di genere, compresi sistemi di formazione e istruzione che integrino la parità di genere come obiettivo chiave, saranno fondamentali per ampliare l'accesso delle donne a posti di lavoro di qualità e garantire che il progresso tecnologico generi più posti di lavoro e migliori per tutti. Queste politiche devono essere accompagnate da politiche, servizi e infrastrutture complete in materia di congedo per cura familiare, che garantiscano una maggiore parità di genere nel mondo del lavoro.

Il cambiamento tecnologico ha il potenziale per sostenere il lavoro dignitoso e promuovere una crescita inclusiva. Per realizzare questo potenziale saranno necessari investimenti costanti nella trasformazione digitale sensibile alle questioni di genere, insieme a politiche che

[Intelligenza artificiale di nuova generazione, segregazione occupazionale e parità di genere nel mondo del lavoro](#)

Rafforzare la rappresentanza, la voce e l'autonomia delle donne, anche nel processo di dialogo sociale che plasma il futuro del lavoro. Le scelte compiute ora determineranno se l'IA di nuova generazione diventerà un motore di maggiore uguaglianza o una forza che consolida le disparità esistenti, e se le opportunità verranno colte o perse.

Riferimenti

- Acemoglu, Daron, David Autor, Jonathon Hazell e Pascual Restrepo. 2022. Intelligenza artificiale e lavoro: evidenze dalle offerte di lavoro online. *Journal of Labor Economics* 40 (S1): S293–S340.
- Anker, Richard. 1997. "Teorie della segregazione occupazionale per sesso: una panoramica." *International Labour Review* 136 (3): 315–39.
- Alonso, Cristian, Andrew Berg, Siddharth Kothari, Chris Papageorgiou e Sidra Rehman. 2022. "La rivoluzione dell'IA causerà una grande divergenza?" *Journal of Monetary Economics* 127: 18–37.
- Antoniades, Alexis, Manolis Chatzikonstantinou e Olesia Savka. 2024. *I lavori legati all'intelligenza artificiale stanno incrementando la domanda di istruzione STEM? Sì, ma non per le donne*. Consiglio per la ricerca, lo sviluppo e l'innovazione del Qatar.
- Armutat, Sascha, Malte Wattenburg e Nina Mauritz. 2024. Intelligenza artificiale: differenze di genere nella percezione, nella comprensione e nell'interesse per la formazione. *Conferenza internazionale sulla ricerca di genere* 7 (1): 36–43.
- Bartlett, Robert, Adair Morse, Richard Stanton e Nancy Wallace. 2022. Discriminazione nei prestiti al consumo nell'era FinTech. *Journal of Financial Economics* 143 (1): 30–56. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2021.05.047>
- Bjorkegren, Daniel. 2023. Intelligenza artificiale per i poveri: come sfruttare il potere dell'IA nei paesi in via di sviluppo. *Foreign Affairs*. <https://www.foreignaffairs.com/world/artificial-intelligence-poor>.
- Blau, Francine D. e Lawrence M. Kahn. 2017. "Il divario salariale di genere: entità, tendenze e spiegazioni". *Journal of Economic Literature* 55(3): 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Bolukbasi, Tolga, Kai-Wei Chang, James Zou, Venkatesh Saligrama e Adam Kalai. 2016. L'uomo sta al programmatore come la donna sta alla casalinga?: Eliminazione dei bias dagli embedding di parole. *Atti della 30a Conferenza sui Sistemi di Elaborazione delle Informazioni Neurali*. <https://perma.cc/9A8W-JCD4>.
- Brussevich, Mariya, Era Dabla-Norris e Salma Khalid. 2019. La tecnologia sta ampliando il divario di genere? Automazione e futuro dell'occupazione femminile. Documento di lavoro del FMI n. 18/91. Fondo Monetario Internazionale.
- Brynjolfsson, Erik, Danielle Li e Lindsey Raymond. 2023. *L'intelligenza artificiale generativa al lavoro*. NBER Working Paper 31161.
- Carranza, Eliana, Smita Das e Aphichoke Kotikula. 2023. *Segregazione occupazionale di genere: comprensione delle cause e interventi politici*. Documento di lavoro n. 26. Data di stesura: 11 luglio 2023. Washington, DC: Banca Mondiale.
- Carroll, Seron, Susan S. Silbey, Erin Cech e Brian Rubineau. 2016. La persistenza è culturale: socializzazione professionale e riproduzione della segregazione di genere. *Work and Occupations* 43 (2): 178–214.
- Cazzaniga, Mauro, Florence Jaumotte, Longji Li, Giovanni Melina, Augustus J. Panton, Carlo Pizzinelli, Emma Rockall and Marina M. Taveres. 2024. *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work*. IMF Staff Discussion Note SDN/2024/001. Washington, DC: FMI.
- Comunale, Mariarosaria e Andrea Manera. 2024. Impatti economici e regolamentazione dell'IA: una rassegna della letteratura accademica e delle azioni politiche. Documento di lavoro del FMI 2024/65.
- Cornelli, Giulio, Jon Frost e Saurabh Mishra. 2023. *Intelligenza artificiale, globalizzazione dei servizi e disuguaglianza di reddito*. Documento di lavoro BIS 1135.
- Dastin, Jeffrey. 2018. Amazon elimina uno strumento di reclutamento basato sull'intelligenza artificiale che mostrava pregiudizi nei confronti delle donne. *Reuters*, 9 ottobre. <https://perma.cc/5UPB-NHLE>.
- Demombynes, Gabriel, Jörg Langbein e Michael Weber. 2025. *L'esposizione dei lavoratori all'intelligenza artificiale nei paesi a basso e medio reddito*. Documento di lavoro di ricerca politica n. 11057 della Banca Mondiale.
- D'Ignazio Catherine e Lauren F. Klein 2020. *Femminismo dei dati*. Stampa del MIT. <https://doi.org/10.7551/mitpress/11805.001.0001>
- Eagly, Alice H., e Steven J. Karau. 2002. Teoria della congruenza dei ruoli del pregiudizio verso le leader femminili. *Psychological Review* 109 (3): 573–98
- Esquivel, Valeria. 2019. *Impatti di genere della trasformazione strutturale*. Documento tecnico n. 2. Partenariato ILO/Sida sull'occupazione. Ginevra: ILO.
- Eurofound e l'Istituto europeo per la parità di genere. 2021. *Convergenza verso l'alto in materia di parità di genere: quanto è vicina l'Unione dell'uguaglianza?* Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea.
- Istituto europeo per la parità di genere (EIGE). 2021. *Intelligenza artificiale, lavoro su piattaforma e parità di genere*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea. <https://doi.org/10.2839/372863>

Intelligenza artificiale di nuova generazione, segregazione occupazionale e parità di genere nel mondo del lavoro

Felten, Edward W., Manav Raj e Robert Seamans (2023). Eterogeneità occupazionale nell'esposizione all'IA generativa. Working Paper 4414065

Friedmann, Enav e Dorit Efrat-Treister. 2023. Pregiudizi di genere nelle assunzioni STEM: favoritismo implicito di genere all'interno del gruppo tra i manager uomini. *Gender and Society* 37 (1): 32–64. <https://doi.org/10.1177/08912432221137910>

Fung, Kwok Kin, Chi Yuen Lai, Suet Lin Hung, Yue Yu e Langjie He. 2025. Una revisione sistematica del divario digitale sperimentato dalle donne migranti. *Journal of International Migration and Integration*. <https://doi.org/10.1007/s12134-024-01222-0>

Giuntella, Osea, Johannes König e Luca Stella. 2025. Intelligenza artificiale e benessere dei lavoratori. *Scientific Reports* 15 (1): 11042. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-57288-2>.

Gomez-Herrera, Estrella e Sabine T. Koeszegi. 2022. *Una prospettiva di genere sull'intelligenza artificiale e il lavoro: il circolo vizioso della disuguaglianza digitale*. Bruegel Working Paper 15/2022.

Gmyrek, Pawel, Janine Berg e David Bescond. 2023. *Intelligenza artificiale generativa e posti di lavoro: un'analisi globale dei potenziali effetti sulla quantità e sulla qualità dei posti di lavoro*. Documento di lavoro ILO n. 96. Ginevra: ILO.

Gmyrek, Pawel, Hernan Winkler e Santiago Garganta. 2024. *Buffer o collo di bottiglia? Esposizione occupazionale all'IA generativa e divario digitale in America Latina*. Documento di lavoro ILO 121. Ginevra: ILO e Banca Mondiale.

Hegewisch, Ariane e Hannah Liepmann. 2013. *Segregazione occupazionale e divario salariale di genere negli Stati Uniti*. Ginevra: ILO.

Howcroft, Debra e Jill Rubery. 2019. 'Bias in, bias out': Parità di genere e dibattito sul futuro del lavoro. *Labour & Industry* 29 (2): 213–27.

Hutchinson, Ben, Vinodkumar Prabhakaran, Emily Denton, Kellie Webster, Yu Zhong e Stephen Denuyl. 2020. I pregiudizi sociali nei modelli di elaborazione del linguaggio naturale come barriere per le persone con disabilità. In *Atti del 58° Convegno annuale dell'Associazione per la linguistica computazionale*, 5491–5501. <https://doi.org/10.18653/v1/2020.acl-main.487>

OIL. 2018. *Lavoro di cura e impieghi di cura per il futuro del lavoro dignitoso*. Ginevra: OIL.

ILO. 2019. *Donne nel mondo degli affari e del management: le ragioni economiche per il cambiamento*. Ginevra: ILO. ILO e Fundación ONCE. 2021. *Un'economia digitale inclusiva per le persone con disabilità*. Ginevra: Rete globale dell'OIL su imprese e disabilità.

OIL. 2024. *GENSEC: Uno strumento di politica settoriale sensibile alle questioni di genere*. Ginevra: OIL.

OIL. 2025. *Donne ed economia: 30 anni dopo la Dichiarazione di Pechino*. Ginevra: OIL.

OIL. Di prossima pubblicazione. *Intelligenza artificiale, assistenza infermieristica e lavoro dignitoso: approfondimenti a livello nazionale da India, Brasile, Repubblica di Corea e Germania*. Ginevra: ILO. Organizzazione Internazionale dei Datori di Lavoro. 2024. *L'impatto dell'IA sul lavoro e sull'occupazione*. Giugno 2024.

Unione Internazionale delle Telecomunicazioni. 2023. *Dati e cifre 2023: Il divario digitale di genere*. Ginevra: ITU.

Karaferis, Dimitrios, Dimitra Balaska, Vasileios Lavrentiadis e Yannis Pollalis. 2025. Sfruttare l'intelligenza artificiale e diverse strategie per alleviare il burnout e ottimizzare la gestione del carico di lavoro del personale infermieristico al fine di migliorare l'equilibrio tra vita professionale e privata. *American Journal of Clinical Medicine Research* 13 (2): 45–52.

Korinek, Anton e Joseph E. Stiglitz. 2021. Intelligenza artificiale, globalizzazione e strategie per lo sviluppo economico. Documento di lavoro NBER n. 28453.

Limani, Donika e Marie-Claire Sodergren. 2023. Dove lavorano le donne: professioni e settori a prevalenza femminile.

Blog dell'ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/blog/where-women-work-female-domination-occupations-and-sectors/>.

McKinsey & Company. 2023. *Il potenziale economico dell'intelligenza artificiale generativa: la prossima frontiera della produttività*. McKinsey Global Institute.

Noy, Shakked e Whitney Zhang. 2023. Evidenza sperimentale sugli effetti dell'intelligenza artificiale generativa sulla produttività. *Science* 381 (6654): 187–92.

Obermeyer, Ziad, Brian Powers, Christine Vogeli e Sendhil Mullainathan. 2019. Analisi del pregiudizio razziale in un algoritmo utilizzato per gestire la salute delle popolazioni. *Science* 366 (6464): 447–53. <https://doi.org/10.1126/science.aax2342>

O'Connor, Siobhán, Jonathan Baldwin, Paulina Sniatecki, Conor O'Donovan e Dawn Dowding. 2023. Intelligenza artificiale in infermieristica e ostetricia: una revisione sistematica. *Journal of Clinical Nursing* 32, n. 13–14: 2951–68. <https://doi.org/10.1111/jocn.16478>

Ramboll. 2020. *Intelligenza artificiale per la parità di genere: affrontare la disuguaglianza attraverso l'IA*. Rapporto commissionato da Vinnova (Agenzia svedese per l'innovazione), Stoccolma: Vinnova.

Gen AI, segregazione occupazionale e parità di genere nel mondo del lavoro Smith,

Genevieve e Ishita Rustagi. 2021. Quando i buoni algoritmi diventano sessisti: perché e come promuovere la parità di genere nell'IA. *Stanford Social Innovation Review*.

https://ssir.org/articles/entry/when_good_algorithms_go_sexist_why_and_how_to_advance_ai_gender_equity

Spencer, David A. 2018. Paura e speranza nell'era dell'automazione di massa: dibattito sul futuro del lavoro. *New Technology, Work and Employment*. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12105>

Tufekci, Zeynep. 2015. Danni algoritmici al di là di Facebook e Google: sfide emergenti dell'azione computazionale. *Rivista di diritto tecnologico del Colorado* 13: 203–218.

Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente (UNEP). 2024. *Intelligenza artificiale (IA) end-to-end: è necessario valutare in modo esaustivo l'impatto ambientale dell'intero ciclo di vita dell'IA*. Nota tematica. Nairobi: UNEP.

Weisgram, Erica S. e Amanda B. Diekman. 2017. Rendere le discipline STEM "a misura di famiglia": l'impatto della percezione delle carriere scientifiche come compatibili con la famiglia. *Social Sciences* 6 (2): 61. <https://doi.org/10.3390/socsci6020061>.

Wilson, Benjamin e Aylin Caliskan. 2024. Iniquità predittiva nel filtraggio dei curriculum: verifica dei pregiudizi di razza e genere nei modelli linguistici di grandi dimensioni. *Atti della conferenza AAAI sull'intelligenza artificiale* 38 (19): 21694–21702.

Gruppo della Banca Mondiale. 2023. *Donne, imprese e diritto 2023*. Washington, DC: Gruppo della Banca Mondiale.

Forum economico mondiale. 2023. *Rapporto globale sul divario di genere 2023*. Ginevra: Forum economico mondiale.

Forum economico mondiale. 2025. *Rapporto sul futuro del lavoro 2025*. Ginevra: Forum economico mondiale.

Ringraziamenti

Il presente rapporto è stato redatto congiuntamente dal Dipartimento di ricerca dell'OIL, sotto la supervisione di Caroline Fredrickson, e dalla Sezione Genere, Uguaglianza, Diversità e Inclusione (GEDI) del Dipartimento Condizioni di lavoro e Uguaglianza (WORKQUALITY) dell'OIL, sotto la supervisione di Sukti Dasgupta e Chidi King.

Il rapporto è stato redatto da Anam Parvez Butt ed Emanuela Pozzan del GEDI, Janine Berg e Pawel Gmyrek del dipartimento di Ricerca e Souleima El Achkar. Gli autori ringraziano in particolare David Bescond per aver fornito le stime di esposizione a ISCO e AI, e desiderano ringraziare Rosalia Vazquez-Alvarez, Paloma Carrillo, Jae-Hee Chang, Hannah Liepmann e Victor Hugo Ricco per la loro revisione e i preziosi contributi.

Tabella dell'allegato 1: Professioni esposte all'IA di nuova generazione per categoria (a prevalenza femminile, maschile o mista)

Gradiente 1	Gradiente 2	Gradiente 3	Gradiente 4
Occupazioni a prevalenza femminile esposte			
(24 professioni su 82, pari al 29%).			
2351 - Metodi didattici specialisti	2423 - Professionisti del personale e delle carriere	2622 - Bibliotecari e informazioni correlate Professionisti	4131 - Dattilografi ed elaborazione testi Operatori
2634 - Psicologi	2621 - Archivistici e curatori	2643 - Traduttori, interpreti e altri Linguisti	4311 - Contabilità e tenuta dei libri contabili Impiegati
3256 - Assistenti medici	3313 - Professionisti associati in contabilità	3252 - Cartelle cliniche e informazioni sanitarie Tecnici	4313 - Addetti alla gestione paghe
5230 - Cassieri e addetti alla biglietteria	3353 - Funzionari governativi addetti alle prestazioni sociali	3342 - Segretari legali	
	4229 - Operatori dell'informazione clienti n.c.a.	3343 - Segretari amministrativi ed esecutivi	
	4411 - Impiegati di biblioteca	3344 - Segretarie mediche	
	5243 - Venditori porta a porta	4120 - Segretari (generali)	
		4223 - Operatori di centralino telefonico	
		4226 - Addetti alla reception (generico)	
		4227 - Intervistatori per sondaggi e ricerche di mercato	
Professioni a prevalenza maschile			
(12 professioni su 89, pari al 16%).			
3431 - Fotografi	1330 - Responsabili dei servizi ICT	2512 - Sviluppatori di software	2513 - Web e multimedia sviluppatori
8322 - Autisti di auto, taxi e furgoni	2511 - Analisti di sistemi	2514 - Programmatori di applicazioni	
9621 - Corrieri, Pacchi Addetti alle consegne e facchini	3322 - Rappresentanti di vendita commerciale		
	3324 - Intermediari commerciali		
	3511 - Tecnici delle operazioni ICT		
	3512 - Tecnici di supporto agli utenti ICT		
	3513 - Reti e sistemi di computer Tecnici		
	4412 - Portalettere e addetti allo smistamento		
Diverse occupazioni			
(74 su 266 professioni).			
1411 - Direttori d'albergo	1219 - Servizi aziendali e amministrazione Managers nec	2112 - Meteorologi	2413 - Analisti finanziari
2111 - Fisici e Astronomi	1221 - Responsabili vendite e marketing	2120 - Matematici, attuari e Statistici	3311 - Operatori di titoli e finanziari e broker
3141 - Tecnici delle scienze biologiche (escluso il settore medico)	1346 - Settore Servizi Finanziari e Assicurativi Manager	2411 - Contabili	3312 - Funzionari addetti al credito e ai prestiti
3411 - Collaboratore legale e affini Professionisti	1420 - Responsabili del commercio al dettaglio e all'ingrosso	2412 - Consulenti finanziari e di investimento	4110 - Impiegati d'ufficio generici

Intelligenza artificiale di nuova generazione, segregazione occupazionale e parità di genere nel mondo del lavoro

3433 - Galleria, Museo e Biblioteca Tecnici	2131 - Biologi, Botanici, Zoologi e Professionisti correlati	2431 - Professionisti della pubblicità e del marketing	4132 - Addetti all'inserimento dati
4415 - Addetti all'archiviazione e alla fotocopiatura	2152 - Ingegneri elettronici	2433 - Professionisti delle vendite tecniche e mediche	4312 - Statistica, Finanza e Impiegati assicurativi
5211 - Bancarella e mercato venditori	2153 - Ingegneri delle telecomunicazioni	2434 - Professionisti delle vendite ICT	4416 - Impiegati del personale
5223 - Addetti alle vendite in negozio	2165 - Cartografi e topografi	2519 - Sviluppatori di software e applicazioni e analisti nec	4419 - Addetti al supporto amministrativo n.c.a.
7321 - Tecnici di pre stampa	2166 - Progettisti grafici e multimediali	2521 - Progettisti e amministratori di database	5244 - Addetti alle vendite del contact center
9623 - Addetti alla lettura dei contatori e alla raccolta dei pagamenti tramite distributori automatici	2356 - Formatori in Tecnologie dell'Informazione	2522 - Amministratori di sistema	
	2421 - Analisti di gestione e organizzazione 2523 - Professionisti delle reti informatiche	2631 - Economisti	
	2424 - Formazione e sviluppo del personale Professionisti	2641 - Autori e scrittori affini	
	2432 - Professionisti delle pubbliche relazioni	2642 - Giornalisti	
	2529 - Professionisti di database e reti né	3314 - Statistica, matematica e discipline correlate Professionisti associati	
	2632 - Sociologi, Antropologi e Professionisti correlati	3321 - Rappresentanti assicurativi	
	2633 - Filosofi, storici e politici Innovazioni	3331 - Agenti di sdoganamento e spedizione	
	2656 - Annunciatori alla radio, televisione e Altri media	3514 - Tecnici Web	
	3315 - Periti e liquidatori di sinistri	4211 - Cassieri di banca e impiegati affini	
	3332 - Organizzatori di conferenze ed eventi	4221 - Consulenti e impiegati di viaggio	
	3339 - Agenti di servizi alle imprese n.c.a.	4222 - Addetti all'informazione del centro di contatto	
	3341 - Supervisor di ufficio	4224 - Addetti alla reception dell'hotel	
	3352 - Funzionari governativi addetti alle imposte e alle accise	4225 - Addetti alle informazioni	
	3354 - Funzionari governativi addetti al rilascio delle licenze	4323 - Impiegati dei trasporti	
	4212 - Allibratori, croupier e attività affini Lavoratori del settore videoludico	4413 - Addetti alla codifica, alla correzione di bozze e mansioni affini	
	4213 - Banchi dei pegni e prestatori di denaro	4414 - Scribi e lavoratori affini	
	4214 - Esattori di crediti e lavoratori affini		
	4322 - Impiegati di produzione		
	5221 - Negozianti		
	5242 - Dimostratori di vendita		

Nota informativa dell'OIL

Intelligenza artificiale di nuova generazione, segregazione occupazionale e parità di genere nel mondo del lavoro



Distribuito con licenza [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) © Organizzazione Internazionale del Lavoro 2026

OIL. *Gen AI, segregazione occupazionale e parità di genere nel mondo del lavoro*, Rapporto di ricerca, Ginevra: Ufficio internazionale del lavoro, 2026. © OIL.

<https://doi.org/10.54394/00033798>

Informazioni di contatto

Organizzazione Internazionale del Lavoro

Route des Morillons 4

CH-1211 Ginevra 22

Svizzera

Tel: +41 22 799 7869

E: GEDl@ilo.org