

Sponsored by



Tech ^{by} her

**OSSERVAZIONE E ANALISI
DEL DIVARIO DIGITALE DI GENERE
NEL MEZZOGIORNO**



Con il patrocinio di



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO



CONFINDUSTRIA
Bari e Barletta - Andria - Tran



Tech by her

A cura di:

Giuseppe Pirlo - Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Anna Maria Candela - Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Giacomo Del Chiappa - Università degli Studi di Sassari

Flavio R. Albano - Trading and Marketing

Antonio Prota - Trading and Marketing

Con il supporto del team CSR di Huawei



Sommario

04 PREFAZIONE

06 INTRODUZIONE

08 CONTESTO SETTORIALE, EVOLUZIONI STORICHE,
UGUAGLIANZE E DIFFERENZE

12 *DIGITAL DIVIDE:*
DALLE PROSPETTIVE ALLE POSSIBILITÀ

14 UNO STUDIO PER IL MEZZOGIORNO:
OBIETTIVI E METODOLOGIA

18 *ANALISI ON DESK:* STEREOTIPI INCONSCI,
SOFFITTO DI CRISTALLO E CAPITALE UMANO

22 *ANALISI ON FIELD:* I DATI DEL MEZZOGIORNO
DOPO IL COVID-19

32 CONCLUSIONI:
LE KEYWORD DELLA DECOSTRUZIONE DI GENERE

42 BIBLIOGRAFIA

43 SITOGRAFIA



PREFAZIONE

Quando Huawei ci ha prospettato la possibilità di svolgere uno studio sul tema del Digital Gender Gap al Mezzogiorno, abbiamo immediatamente colto l'opportunità di poter innescare il dibattito su un argomento quanto meno controverso, adombrato e segnato da una cronica mancanza di dati. Oggi, dopo mesi di attività, e dopo un incredibile movimento generatosi sul tema, siamo giunti ad una panoramica che permette di avere un quadro più esaustivo e di intravedere una tendenza positiva di cambiamento. Lo studio è probabilmente solo al suo primo giro di boa, certamente sarà fondamentale continuare l'azione di monitoraggio e approfondimento statistico per raggiungere punti di vista diversificati e in grado di guidare azioni mirate. Il rapporto qui presentato traccia un contesto di riferimento per il Meridione, individuando i nodi dei divari di genere e prendendo in considerazione – laddove i dati permettano una disaggregazione regionale – le dimensioni di riferimento della strategia nazionale.

La parità di genere rimane ancora oggi un obiettivo di democrazia a cui tendere. Permangono infatti in Italia e in Europa profonde disparità tra uomini e donne: all'interno del mercato del lavoro, nell'uso della tecnologia, nella distribuzione dei redditi e della ricchezza, nella ripartizione delle competenze, nella divisione del lavoro di cura in ambito familiare, nell'accesso a posizioni apicali nel mondo economico e politico.

Il *Global Gender Gap Report 2022*¹, pubblicato dal *World Economic Forum*, confronta l'evoluzione della parità di genere in quattro dimensioni chiave – politica, economia, istruzione e salute – e se è vero che sulla base di una stima 2022 sarebbero serviti oltre 100 anni, grazie all'azione di Huawei e di tante realtà aziendali impegnate come lei, speriamo di aver ridotto ulteriormente la distanza, certi che il primo passo da fare sia il dibattito, scientifico e non.

Dall'agosto 2021 l'Italia ha, per la prima volta, anche una strategia nazionale per la parità di genere, che definisce un piano di lungo periodo per combattere questo tipo di disuguaglianza.

Nello specifico tale strategia ha identificato cinque priorità di intervento (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere), i relativi indicatori e i target da raggiungere (specifici e misurabili), così da guidare l'azione di governo e monitorare nel tempo l'efficacia degli interventi posti in essere. Molte studiose di questioni di genere convergono con l'idea che si tratti di un passaggio importante per la storia del nostro paese tale da poter segnare finalmente l'uscita dalle vaghe enunciazioni di principio e l'assunzione da parte del governo di un impegno preciso, quantificato e verificabile.



Giuseppe Pirlo

Università degli Studi di Bari Aldo Moro



INTRODUZIONE

Le nuove tecnologie sono uno dei più forti *driver* della nostra società ma il numero di donne che hanno accesso a formazione, carriera e opportunità nel settore digitale è ancora limitato. Inoltre, l'Italia è un Paese segnato da significative differenze tra nord e sud e gli indici calcolati a livello nazionale, che si basano su valori medi dell'intero Paese, spesso non rappresentano adeguatamente le diverse realtà territoriali.

Obiettivo principale di questo studio è analizzare il rapporto tra il genere femminile e il mondo delle tecnologie nello specifico contesto geografico del Sud Italia, identificando gli ostacoli che le donne incontrano nella formazione e nella carriera lavorativa nel settore digitale e, contestualmente, individuando eventuali elementi di successo a supporto del loro accesso e del loro coinvolgimento nell'ambito dell'ICT.

Scopo finale di questa Ricerca è soprattutto **sensibilizzare l'opinione pubblica** sul divario digitale di genere e fornire una base scientifica per la promozione di azioni che possano contribuire alla riduzione di questa disparità.





CONTESTO SETTORIALE, EVOLUZIONI STORICHE, UGUAGLIANZE E DIFFERENZE

Con l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, avvenuto a partire dalla seconda metà del XIX secolo in maniera marginale per poi accelerare sistematicamente nel secondo dopoguerra, le relazioni di genere fino ad allora basate sulla **dominazione maschile**² hanno subito la prima definitiva crepa. Negli anni Sessanta, l'Italia vede il raggiungimento di importanti traguardi in materia di **equità salariale**, grazie all'accordo interconfederale che nel 1960 ha posto fine alle tabelle salariali divise per genere, di accesso ai pubblici uffici e alle professioni pubbliche, compresa la magistratura e di tutela della maternità, grazie al divieto di licenziamento durante la gestazione e all'astensione obbligatoria prima e dopo il parto³.

Entrando nel mercato del lavoro, le donne hanno compiuto il primo passo della **rivoluzione di genere**, appropriandosi di uno spazio da sempre appannaggio degli uomini: la res publica.

Tuttavia, i dati mostrano un percorso ancora tutto da realizzare che passa da quattro direttrici.




Fonte: ns elaborazione pag.23 in Giaschi C., *Doppio Standard*, Carocci Ed., 2022



La **segregazione orizzontale**, relativa alla distribuzione e alla rappresentatività di donne e uomini nel settore produttivo, tra i diversi ambiti economici e tra le professioni, rimane la principale fonte di divario di genere. È noto, infatti, come le donne tendano a concentrarsi nei servizi, mentre gli uomini risultino maggiormente rappresentati nel mondo dell'industria e delle costruzioni.

La segregazione orizzontale riproduce in qualche modo la divisione del lavoro in un senso più ampio - quindi sia retribuito che non - affermatasi con forza con l'avvento della Rivoluzione Industriale: gli uomini al lavoro e le donne in casa ad accudire bambini, mariti e anziani⁴.

Con l'entrata massiccia delle donne nel mercato del lavoro questa ripartizione dei compiti vi si è trasferita, insieme agli stereotipi che definiscono le differenze di genere. Così, le donne non si distribuiscono in modo uniforme nei settori di attività, nelle professioni e nei mestieri, ma si concentrano prevalentemente in quelle occupazioni che ricalcano in qualche modo i ruoli tradizionali del lavoro domestico e di cura: insegnanti, segretarie, impiegate, parrucchiere, infermiere, commesse, assistenti sociali, cassiere.



Per assurdo, la scarsità di donne nelle posizioni apicali potrebbe essere dovuta non solo alle evidenti difficoltà con cui le donne riescono a gestire **l'irrisolto problema del work-family balance**, specie in un Paese come il nostro in cui si evidenziano insufficienti politiche di intervento al riguardo, ma, al contrario, derivare proprio dall'esiguo numero di donne che potrebbero occupare le posizioni utili per tali promozioni. In tal senso si potrebbe parlare di "gender promotion gap".

Tuttavia, diversi studi⁵ hanno dimostrato che le maggiori resistenze si riscontrano nel passaggio tra un livello e l'altro nelle aree più basse (rispetto ai colleghi maschi), ovvero la **segregazione verticale** alla sua fase iniziale.

Nel 2013 è stato fatto un tentativo per quantificare "la lentezza del cambiamento" calcolando, attraverso un modello di simulazione, il tempo necessario alle donne per guadagnare una rappresentazione paritaria di genere nelle posizioni organizzative apicali. Secondo lo studio del CNR bisognerà attendere il 2087 per raggiungere la parità di genere nei primari della professione medica, il 2138 per quella nella posizione di professori ordinari nelle università e il 2660 per gli ambasciatori⁶.



DIGITAL DIVIDE: DALLE PROSPETTIVE ALLE POSSIBILITÀ

In questo contesto, il **Digital Divide**, traducibile letteralmente in “divario digitale”, è un fenomeno recente, molto complesso e articolato, legato allo sviluppo delle tecnologie informatiche oltre che di Internet. A causa della complessità e della **multidimensionalità del fenomeno**, non ne esiste una definizione univoca: esistono bensì diverse definizioni che tentano di descriverlo compiutamente, ma che devono essere continuamente modificate e riadattate, in quanto **il Digital Divide è un processo in continua e veloce evoluzione**.

Il Covid-19 ad esempio, ha impattato in maniera consistente sull'adozione *obbligata* di alcune tecnologie modificando i tempi di adozione.

La sociologa **Laura Sartori**, una delle studiose italiane che maggiormente ha contribuito agli studi sul tema, lo definisce infatti come “un concetto multidimensionale, sfaccettato e in continua evoluzione a cui una visione polare non può che fare l'effetto di una coperta troppo corta”⁷.

Il **divario di genere** (o *gender gap*) viene comunemente definito come la differenza di prospettive e possibilità dovute all'appartenenza a un genere e, in ogni Paese, può essere misurato sulla base di criteri economici, politici, di salute o di istruzione.

Più il divario è alto, più in una nazione nascere uomo o donna fa la differenza in un contesto in cui il livello assoluto delle possibilità o delle condizioni di vita non è certamente conseguenza delle differenze esistenti fra uomo e donna.

Di conseguenza, il cosiddetto Digital Gender Gap (o Gender Digital Divide), cioè il divario digitale di genere, indica il gap tecnologico esistente nel rapporto fra donne e nuove tecnologie rispetto agli uomini, anche a parità di livello di istruzione, di età e di condizione sociale.





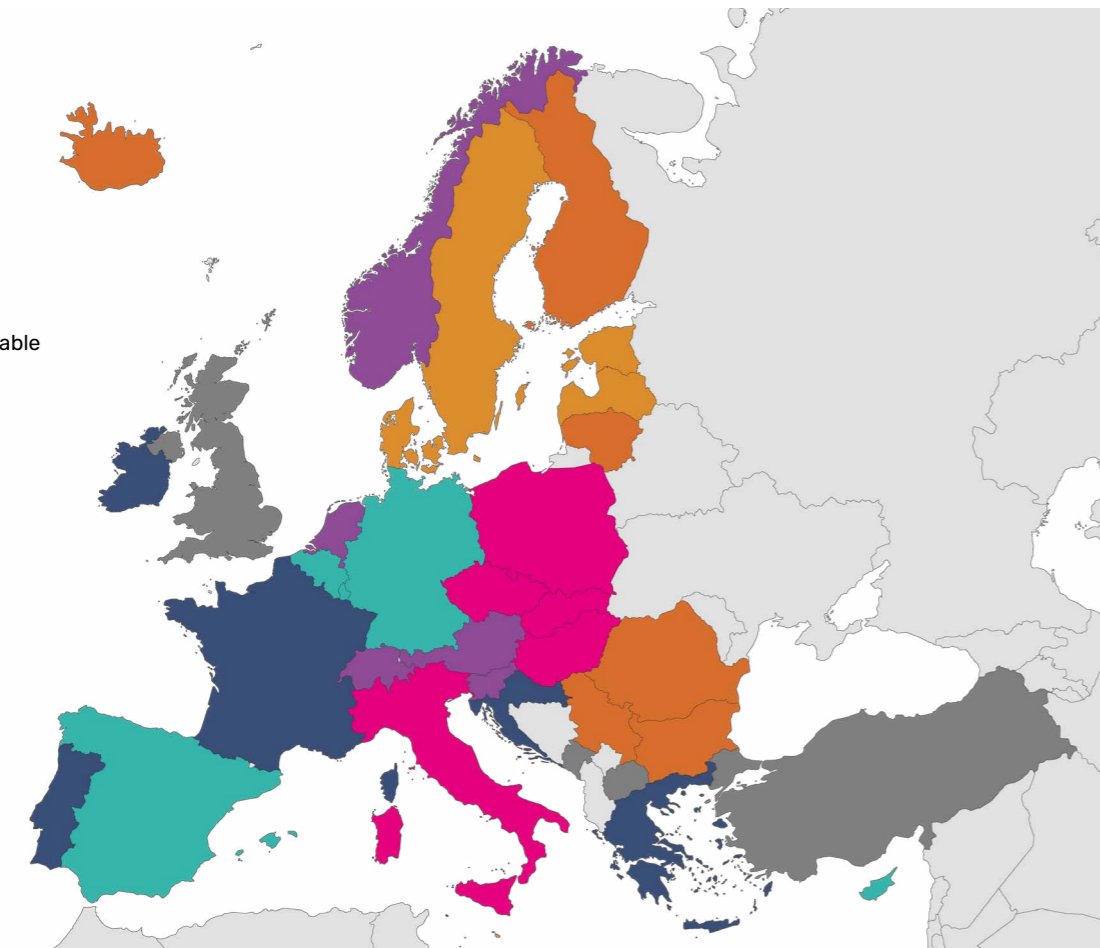
UNO STUDIO PER IL MEZZOGIORNO: OBIETTIVI E METODOLOGIA

La parità di genere rimane ancora oggi un obiettivo di democrazia a cui tendere e infatti il Goal 5 dell'Agenda 2030 dell'ONU per uno sviluppo sostenibile è proprio "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze". In Italia e, più in generale, in Europa, però, **permangono profonde disparità tra uomini e donne**: all'interno del mercato del lavoro, nell'uso della tecnologia, nella distribuzione dei redditi e della ricchezza, nella ripartizione delle competenze, nella divisione del lavoro di cura in ambito familiare, nell'accesso a posizioni apicali nel mondo economico e politico.

Secondo Eurostat⁸, nel 2021 l'Italia è quintultima in Europa per numero di donne impiegate nell'ICT (16,1%).

Legend

- ≥ 10 to 16.3
- ≥ 16.3 to 19.3
- ≥ 19.3 to 20.1
- ≥ 20.1 to 21.9
- ≥ 21.9 to 23.4
- ≥ 23.4 to 28.2
- Data not available



Spesso, le disuguaglianze di genere sono caratterizzate da una pernicioso invisibilità, la stessa che è all'origine di tanta resistenza nel riconoscerle da parte di uomini e donne perché conseguenza di stereotipi inconsci.

In particolare, ciò avviene anche nell'ambito delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (*Information and Communication Technologies*, in breve ICT). Infatti, sebbene le nuove tecnologie siano **uno dei più forti driver della nostra società**,

il numero di donne che hanno accesso a formazione, carriera e opportunità nel settore digitale è ancora limitato, con conseguenze che si manifestano non solo in termini di disparità di genere ma anche, e soprattutto, in una **insufficiente valorizzazione delle competenze femminili** con significativi impatti sulla produttività del Paese, in quanto si traduce in evidenti costi e importanti perdite di opportunità per l'economia e l'intera società.

Dall'agosto 2021 l'Italia ha, per la prima volta, **una strategia nazionale per la parità di genere**, che definisce un piano di lungo periodo per combattere questo tipo di disuguaglianza.

Nello specifico tale strategia ha identificato cinque priorità di intervento:

 **Lavoro**

 **Reddito**

 **Competenze**

 **Tempo**

 **Potere**

i relativi indicatori e i target da raggiungere (specifici e misurabili), così da guidare l'azione di governo e monitorare nel tempo l'efficacia degli interventi posti in essere. Molte studiosi di questioni di genere convengono con l'idea che si tratti di un passaggio importante per la storia del nostro Paese tale da poter segnare finalmente l'uscita dalle vaghe enunciazioni di principio e l'assunzione da parte del governo di un impegno preciso, quantificato e verificabile.

A seconda del contesto sociale e delle situazioni in cui si trovano i soggetti in termini di genere, età, cultura, abilità o disabilità, le tecnologie possono rappresentare una barriera o, viceversa, un ponte per la fruizione e la condivisione delle informazioni. Insomma, le nuove tecnologie possono essere considerate come **uno dei più forti driver dello sviluppo sociale ed economico**.

Alla luce di quanto sin ora esposto, questo studio intende innanzitutto analizzare il rapporto tra le donne e il mondo delle tecnologie nel Mezzogiorno d'Italia, non solo identificando gli ostacoli che le donne incontrano nella formazione e nella carriera lavorativa nel settore digitale considerato il contesto economico-sociale del Sud Italia, ma anche individuando le eventuali "realità positive" che supportano il loro accesso e il loro coinvolgimento nell'ambito dell'ICT, soprattutto in considerazione dei numerosi cambiamenti verificatisi **a seguito della pandemia Covid-19 che ha inevitabilmente accelerato alcuni processi di digitalizzazione forzandone l'adozione.**

Per raggiungere questo obiettivo, siamo partiti dalle fonti presenti in letteratura così da costruire un quadro di partenza utile all'analisi dei dati raccolti ed una loro successiva interpretazione.

La ricerca nel campo dei gender gap è continuamente animata da tre domande fondamentali⁹:

**Why
so few?**

**Why
so low?**

**Why
so slow?**

Se la prima domanda riguarda lo scarso numero di donne all'interno delle professioni tecnico-scientifiche, ovvero l'accesso, la seconda riguarda lo scarso numero di donne in posizioni apicali e la terza, infine, il problema del ritmo lento con cui le questioni di *gender gap* vengono migliorate nel tempo. Le ragioni alla base delle disuguaglianze sono numerose ed eterogenee e non esiste un unico modo per codificarle.

Nello specifico, ci sono ragioni rinvenibili sia dal lato dell'offerta (*supply-side*) che dal lato della domanda (*demand-side*). Nella prospettiva *supply-side* si fa riferimento a questioni che interessano imprese e datori di lavoro¹⁰. Al contrario, nella prospettiva *demand-side* ci si riferisce alla forza lavoro e, più in particolare, alle differenze che, ancora oggi, spesso uomini e donne hanno in termini di scelte, propensioni, abitudini e competenze.

Nel presente studio saranno presentati e discussi innanzitutto i risultati di un'analisi desk (dati secondari) e, successivamente, i risultati di una specifica indagine empirica di natura quantitativa (dati primari). Al fine di aumentare il più possibile la dimensione e la varietà del campione raccolto, il questionario è stato somministrato nel mese di marzo 2023 sia in forma cartacea, con modalità face-to-face, che in modalità online (garantendo comunque sempre l'anonimato del rispondente), raccogliendo quasi 700 moduli compilati.





ANALISI ON DESK: STEREOTIPI INCONSCI, SOFFITTO DI CRISTALLO E CAPITALE UMANO

Il *Global Gender Gap Report 2022*¹¹, pubblicato dal *World Economic Forum*, confronta l'evoluzione della parità di genere in quattro dimensioni chiave – politica, economia, istruzione e salute – e rileva i progressi di 146 Paesi misurando i punteggi da loro raggiunti; tali punteggi rappresentano la percentuale del divario di genere che è stata colmata, dunque la distanza percorsa verso la parità. Assumendo come base di proiezione il 2022, si stima che **ci vorranno 132 anni per raggiungere la piena parità di genere**: un leggero miglioramento rispetto alla stima del 2021, quando gli anni previsti erano 136. Sebbene nessun Paese abbia ancora raggiunto la piena parità di genere, le prime dieci economie hanno colmato almeno l'80% del loro divario di genere, con l'**Islanda (90,8%)** in testa alla classifica. Altri Paesi scandinavi come **Finlandia (86%)**, **Norvegia (84,5%)** e **Svezia (82,2%)** sono tra i primi cinque, mentre altri Paesi europei come **Irlanda (80,4%)** e **Germania (80,1%)** sono rispettivamente nona e decima. **L'Italia occupa il 63° posto, avendo colmato solo il 72% del divario.**

Si registra una progressione delle donne nelle cariche pubbliche: la quota media mondiale di donne in posizioni ministeriali è quasi raddoppiata tra il 2006 e il 2022, passando dal 9,9% al 16,1%. Allo stesso modo, la quota media mondiale di donne in Parlamento è salita dal 14,9% al 22,9%. Restano significativi i divari di genere nell'ambito dell'istruzione: le donne continuano a essere sottorappresentate nei settori STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*). Considerando le laureate e i laureati in tutte le discipline, la percentuale di donne laureate in ambito ICT è l'1,7%, contro l'8,2% di laureati uomini; in *Engineering and Manufacturing* gli uomini sono il 24,6% mentre le donne solo il 6,6%.

A gennaio 2023, su 334mila occupati in più registrati in un anno (dicembre '21 vs '22), 296mila sono uomini (oltre l'88%) e 38mila donne. Con un tasso di occupazione femminile che si attesta al 51,3% (UE al 62%), cioè lo 0,5% in più rispetto ad un anno prima. Percentuale che si traduce in 9.763.000 donne occupate contro 13.452.000 uomini¹².

Ricostruzione storica della % dipendenti donne per livello gerarchico

	Entry Level	Manager	SR Manager / Director	VP	SVP	C-Suite
2019	48%	38%	34%	30%	26%	21%
2018	48%	38%	34%	29%	23%	22%
2017	47%	37%	33%	29%	21%	20%
2016	46%	37%	33%	29%	24%	19%
2015	45%	37%	32%	27%	23%	17%

Fonte: "Women in the Workplace 2019" McKinsey & Company¹³

Tuttavia, tutte le regioni dell'area meridionale registrano un tasso occupazionale inferiore al dato medio nazionale, anche se la Sardegna (55,8%) e la Basilicata (52,3%) mostrano valori più confortanti rispetto alle altre regioni del Sud¹⁴, il che dimostra com'è molto spesso sia difficile fare il punto sul tema.

Per lungo tempo si è parlato degli ostacoli che le donne affrontano per rompere il famoso "soffitto di cristallo"¹⁵ (*Glass Ceiling*), cioè per raggiungere i massimi livelli aziendali. In realtà, si può facilmente osservare come il problema nasca ancora prima, in particolare con le difficoltà che le lavoratrici devono affrontare per salire ogni "gradino" della loro carriera, fenomeno che è stato definito con l'espressione *broken rung*, cioè il "gradino rotto", in quanto le presenze femminili diminuiscono proporzionalmente al crescere delle posizioni¹⁶.

Infatti, stando al Rapporto "Women in the Workplace 2019"¹⁷, sebbene tra il 2015 e il 2019 il numero di donne che ricoprono ruoli dirigenziali sia cresciuto in modo costante, nel 2019 solo il 21% dei top manager sono donne contro il 79% degli uomini, ma tra il livello iniziale e la prima promozione c'è un decremento del 10% e la decrescita continua costantemente in ogni promozione successiva fino a registrare un salto del numero di donne presenti ai due estremi della carriera pari al 27%.

Ovviamente gli stessi problemi, amplificati, si riscontrano anche in ambito ICT dove le presenze femminili sono già poche.

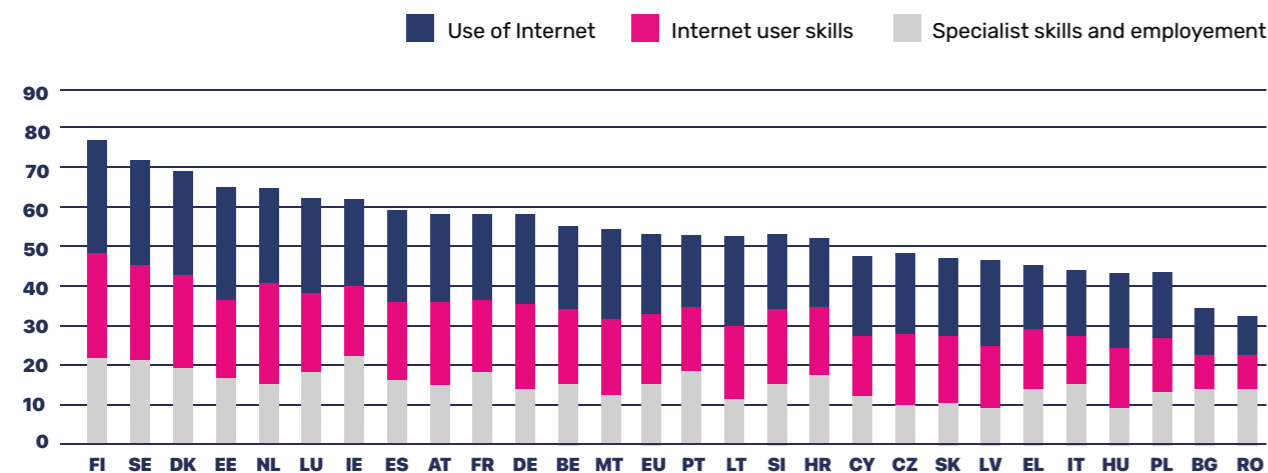
Il "Women in Digital Scoreboard 2021"¹⁸ rivela che in Europa solo il 19% degli specialisti che lavorano nell'ICT è rappresentato da donne e appena un terzo di chi si laurea in discipline STEM è costituito da ragazze. Considerando la carriera lavorativa e i profili tecnici, solo 52 donne ogni 100 uomini sono promosse a manager¹⁹.

Oltre alla possibilità o meno di avere una formazione e/o una posizione lavorativa in ambito ICT, però, il divario digitale si esprime anche in relazione a una **disuguaglianza contestuale** tra aree territoriali e tra individui (ad esempio, in termini di disponibilità di informazioni ma anche di qualità dei mezzi tecnici e di capacità d'uso della tecnologia).

Allo stato attuale, tra le varie ipotesi formulate per il divario digitale in questa accezione più ampia, due sono quelle più accreditate: l'ipotesi detta della **normalizzazione** e quella della **stratificazione**, analizzate entrambe nel testo di Laura Sartori²⁰.

Secondo l'ipotesi della normalizzazione, il divario attualmente esistente verrà progressivamente superato e, man mano che la tecnologia sarà disponibile a costi minori e con interfacce più semplici, si arriverà a un generale livellamento. In sostanza, secondo tale prospettiva il divario sarebbe solo temporaneo e tenderà ad annullarsi progressivamente con l'abbassamento dei costi delle nuove tecnologie. L'ipotesi della stratificazione, al contrario, si riferisce alla possibilità che il divario digitale, inserendosi in una struttura sociale già stratificata per motivi di ordine economico, culturale e sociale, tenda ad accentuare le disuguaglianze già esistenti.

Il grafico di seguito riportato mostra i dati relativi al *Digital Gender Gap* nel 2021 così come risultati dalla fotografia fornita dal report della Commissione Europea²¹.



Fonte: "Women in Digital Scoreboard 2021" European Commission

Lo studio della Commissione Europea "Donne nell'era digitale"²² dimostra che in Europa solo 24 laureate su 1000 hanno una specializzazione collegata all'ICT e tra queste solo sei trovano lavoro nel settore digitale; inoltre, il numero di uomini che portano a termine studi correlati all'ICT è quattro volte maggiore di quello delle donne, mentre la quota di uomini che lavorano nel settore digitale è 3,1 volte maggiore di quella delle donne.

Si calcola che per l'economia europea l'abbandono da parte delle donne di impieghi in ambito digitale porti a una perdita di "produttività" annua pari a circa 16,2 miliardi di euro e, sebbene le startup di proprietà femminile abbiano maggiori probabilità di avere successo, si rileva una diminuzione di partecipazione, leadership e investimenti femminili nel settore digitale imprenditoriale. Uno studio condotto in Spagna da Plan International e Fondazione PWC²³ evidenzia che, nonostante le ragazze siano gli utenti più numerosi nelle nuove tecnologie, la percezione generale è che siano i ragazzi a esserne maggiormente coinvolti.

Il Covid-19, con le conseguenze che questo ha prodotto nell'economia, nella società e nel mondo del lavoro, sembra anche aver dischiuso delle opportunità per l'adozione di molte tecnologie e l'occupazione femminile in genere. A questo riguardo, Angelici e Profeta²⁴ forniscono elementi causali dell'impatto dello smart-working su mercato del lavoro, benessere ed equilibrio tra vita privata e vita professionale.

Le modalità di lavoro più flessibili contribuiscono quindi a ridurre il divario di genere sia attraverso un miglior equilibrio vita-lavoro, specie quando le politiche a supporto della famiglia e delle donne lavoratrici vengono rafforzate, che una maggior partecipazione degli uomini ai lavori di casa e alle attività di cura.

La teoria del capitale umano è senza dubbio uno degli approcci teorici che maggiormente contribuisce a spiegare la differenza salariale tra uomo e donna. Il capitale umano, come sostenuto dagli studiosi che si occupano di tale tematica, dipende da varie caratteristiche di un individuo, come: livello d'istruzione, cultura, "abilità e competenze, esperienza, motivazione e così via". In particolare, secondo la Teoria del Capitale Umano di Becker²⁵, la scelta di un individuo su quanto investimento effettuare in istruzione è subordinata alla sua valutazione rispetto alle prospettive lavorative che si aprono alla fine del percorso formativo. Per quanto riguarda le donne questo investimento è influenzato anche da fattori legati alle responsabilità domestiche e di cura della famiglia, circostanze che rendono ovviamente più difficile recuperare l'investimento fatto. In altri termini, considerate le donne (come gli uomini) alla stregua di agenti economici che tendono a massimizzare la propria utilità, alcune si aspetteranno di avere maggiori responsabilità familiari. Questa circostanza, a sua volta, spiega come mai una parte di loro deciderà di investire di meno, rispetto agli uomini, nello sviluppo del capitale umano che può essere poi speso sul mercato del lavoro. Una circostanza che in ultima analisi produce effetti negativi sulla produttività della risorsa umana e anche costi opportunità a livello economico e sociale. E poiché, secondo la teoria economica neoclassica, la retribuzione (ma lo stesso vale anche per la promozione) è una funzione della produttività, si spiega la discriminazione del datore di lavoro e la disuguaglianza retributiva.



ANALISI ON FIELD: I DATI DEL MEZZOGIORNO DOPO IL COVID-19

La raccolta dei dati è stata realizzata nel mese di marzo 2023 attraverso la somministrazione di un questionario disponibile sia in versione cartacea che online. La diffusione della versione online è avvenuta inviando una e-mail di invito a un data base di residenti nelle regioni interessate dallo studio; i soggetti raggiunti, a loro volta, sono stati invitati a diffondere l'invito a contatti anch'essi residenti nei territori coinvolti nell'indagine (*snowball sampling technique*). L'uso di tale metodo è stato ritenuto idoneo²⁶ da un lato, per garantire la partecipazione di chi (avendo scarsa dimestichezza con la tecnologia) non fa uso di internet o ne fa un uso davvero sporadico e, dall'altro, per aumentare quanto più possibile la visibilità e la copertura dello studio nelle varie regioni raggiungendo, per tale via, anche persone che vivono in centri abitativi minori (rurali, remoti, ecc.). Nel complesso sono stati raccolti 689 questionari da rispondenti di genere femminile, la maggior parte delle quali sono risultate appartenere alle fasce di età 36-50 (31,4%) o 51-65 (23,6%).

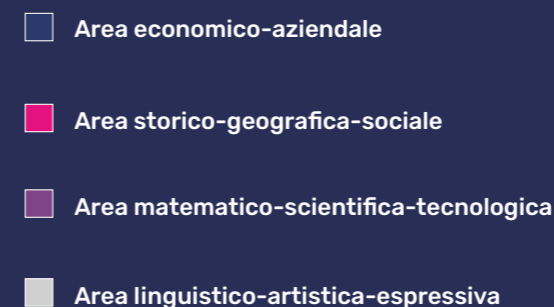
La maggior parte delle intervistate risulta sposata (37,7%), anche se le donne nubili (27,7%) e fidanzate (14,5%) sono rappresentate con percentuali tutto sommato rilevanti; circostanza, quest'ultima, che contribuisce a spiegare anche il motivo per cui una gran parte delle rispondenti dichiara di non avere figli.

Da notare che all'interno del campione che dichiara di avere figli si evidenzia un 15% di rispondenti che quotidianamente dedica più del 70% del proprio tempo nell'uso di strumenti digitali per il proprio lavoro e un 20% che ne dedica tra il 30% e il 70%.

Il 67,2% delle rispondenti ha dichiarato di far parte di nuclei familiari in cui sono presenti donne lavoratrici.

Tra le varie aree all'interno delle quali le rispondenti hanno costruito il proprio percorso formativo spicca l'area economico-aziendale (33,7%), a seguire troviamo quella linguistico-artistico-sociale (28,2%), quella matematico-scientifico-tecnologica (23,7%) e, infine, quella storico-geografico-sociale (14,5%).

Area formativa delle rispondenti



La tendenza del campione per quanto attiene alle discipline STEM denota un'importante tendenza evidenziatasi negli ultimi anni, in cui la costante ricerca di queste figure inizia ad aumentare l'attenzione verso questi percorsi.

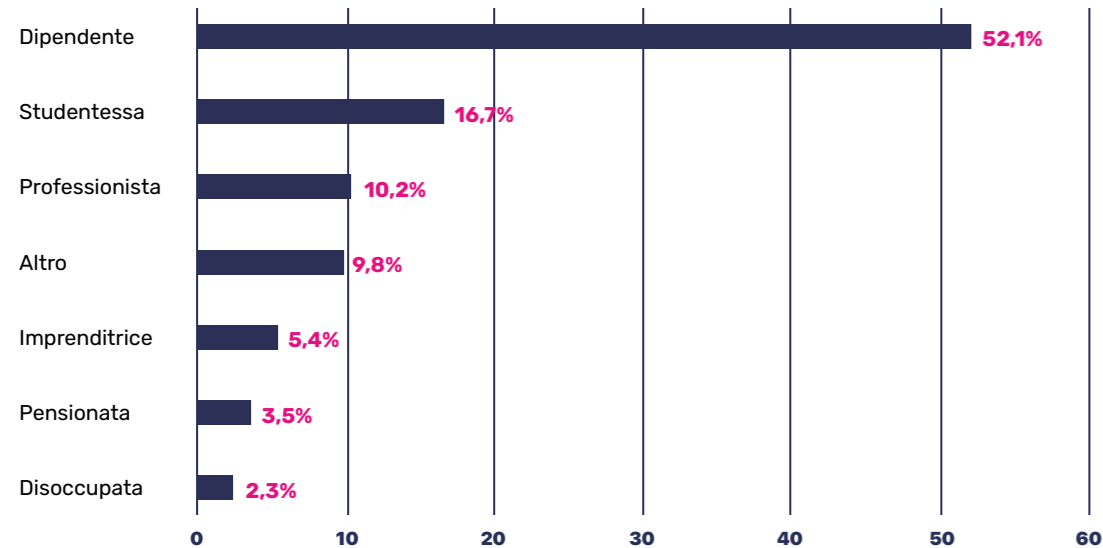
All'interno della percentuale di non laureate, per il 37% del campione la tecnologia gioca un ruolo fondamentale nella trasformazione del lavoro, ben il 29% (su licenza media e superiore) utilizza applicazioni di online banking almeno una volta al mese, il 21% dichiara di aver frequentato corsi di formazione online, il 30% dichiara di usare applicazioni della pubblica amministrazione, ma solo il 18% dichiara di usare fogli di calcolo elettronici.

Questo dato già conduce ad una prima riflessione, evidenziando come molte delle applicazioni tecnologiche divenute "obbligatorie" durante le fasi pandemiche sono di fatto, poi entrate nel quotidiano di tutti, a prescindere dalla preparazione scolastica.



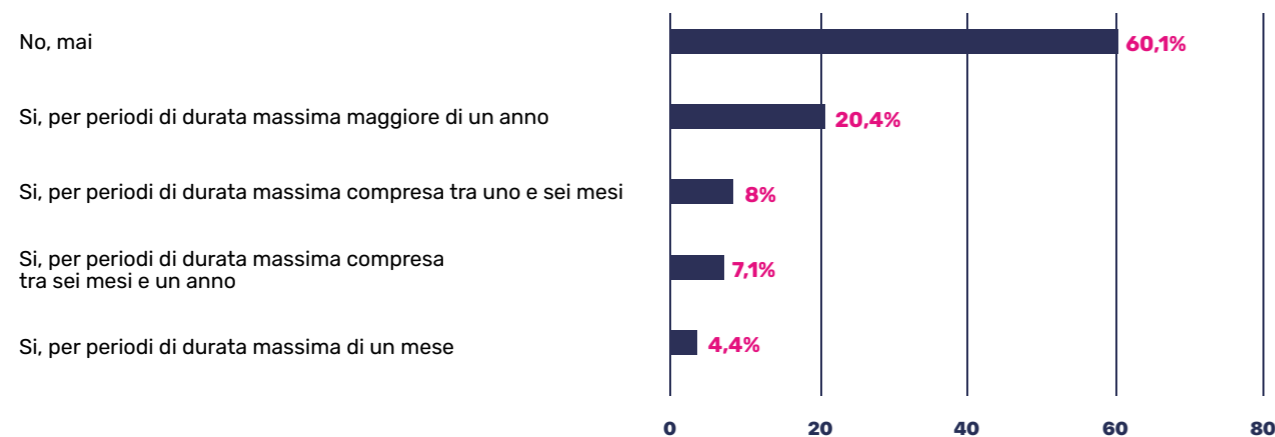
L'analisi dei dati campionari raccolti evidenzia come la maggior parte delle rispondenti lavori alle dipendenze di aziende (52,1%) o stia ancora completando il proprio percorso di studi (16,7%); una percentuale minore risulta essere una libera professionista (10,2%).

Occupazione delle rispondenti



La maggior parte del campione risulta aver fatto un percorso formativo e/o professionale caratterizzato dall'assenza di mobilità interregionale: ben il 60,1% del campione ha infatti dichiarato di non aver mai trascorso un periodo di formazione fuori regione. È interessante notare però, al contempo, che invece il 20,4% del campione si è spostato per un periodo di durata superiore all'anno; un dato, quest'ultimo, che conferma un certo dinamismo nei flussi migratori in uscita dalle regioni del Sud Italia e dalle isole per finalità formative e/o di sviluppo professionale.

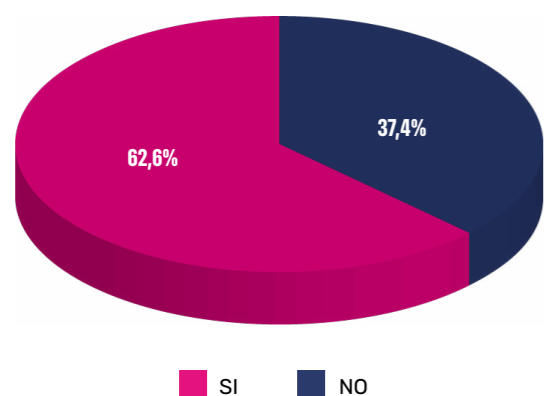
Periodo di studio/lavoro fuori regione delle dipendenti



Nel complesso, ben il 62,9% del campione ha dichiarato di aver frequentato corsi di formazione e/o specializzazione online, tale dato è sintomatico di una importante evoluzione del fenomeno, proprio a seguito dell'evento pandemico verificatosi nel 2020 e in parte nel 2021. Molti dati, riguardanti l'utilizzo di piattaforma di formazione online, evidenziano crescite di oltre il 500% proprio in concomitanza con i mesi di lockdown²⁷.

Inoltre, le principali piattaforme evidenziano, oltre i picchi di connessione durante i mesi centrali della pandemia, un raddoppio minimo nel numero di utenti stabili.

Frequenza di corsi di formazione/specializzazione online

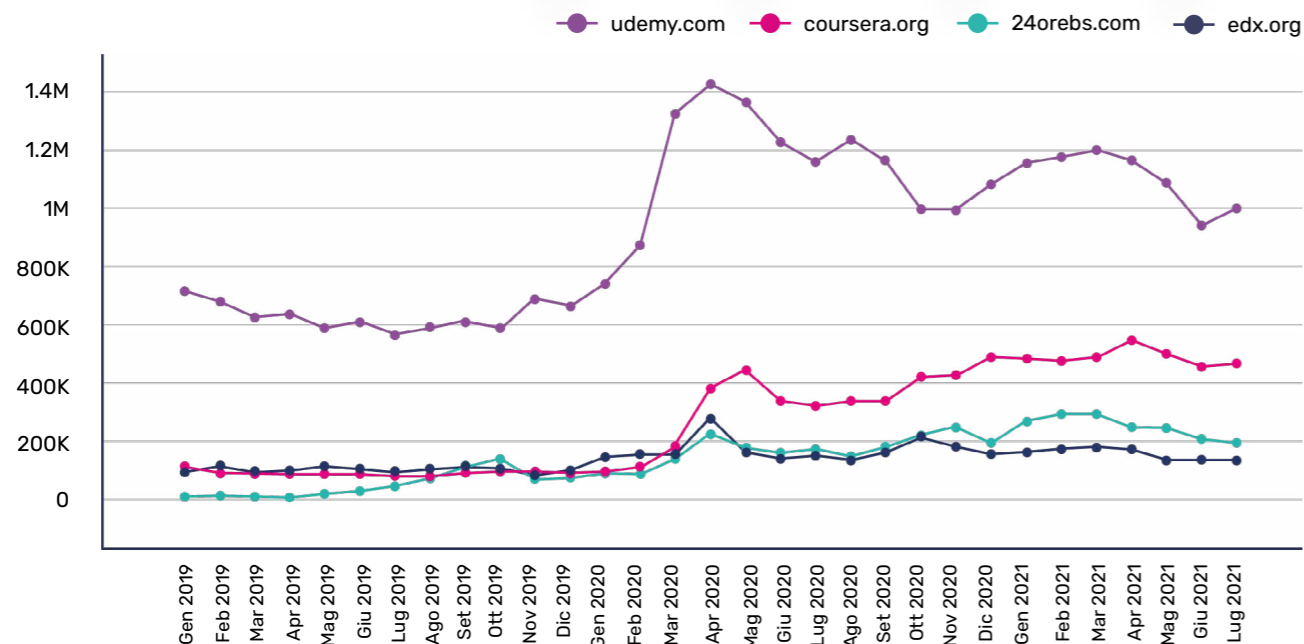


A prescindere dal tipo di occupazione e di settore lavorativo di riferimento, però, una buona parte del campione ha dichiarato che la trasformazione digitale ha influenzato abbastanza (36,4%), molto (28,3%) o moltissimo (16,7%) il proprio percorso professionale, testimoniando così che il possesso di competenze digitali è fattore abilitante di sviluppo professionale

Formazione online - Selezione di siti web

Traffico online mensile in Italia (gennaio 2019 - luglio 2021)

Fonte: [semrush.com](https://www.semrush.com)

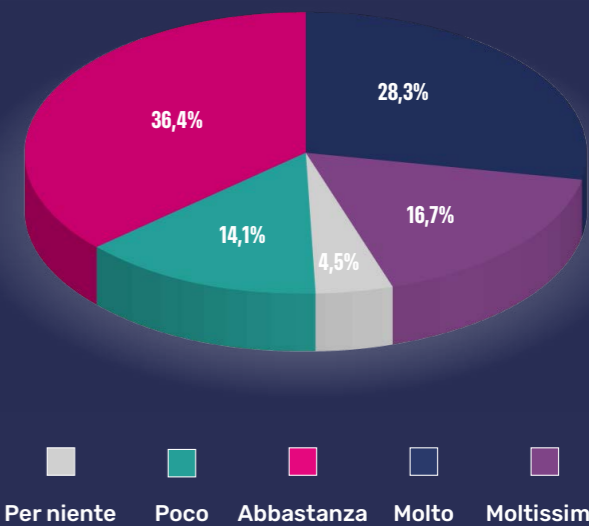


In tal senso, anche per le fasce d'età più elevate (51-65 e oltre 65) si registra un 30% di rispondenti che affermano un'altissima incidenza delle nuove tecnologie nel percorso professionale. Così come solo il 26% dichiara di usare applicazioni di online banking una volta al mese. In questa fascia appare evidente la riconoscibilità di un tema esistente ma tuttavia si registra una scarsa capacità di adozione.

La rilevanza che la tecnologia ha nel lavoro risulta evidente anche guardando ai dati sull'uso medio giornaliero degli strumenti digitali. Il 35,3% del campione dichiara di dedicare in media tra il 30% e il 70% della giornata all'uso di strumenti digitali per lo svolgimento di attività lavorative; il 28,4% dichiara di dedicare allo stesso scopo addirittura più del 70% del tempo.

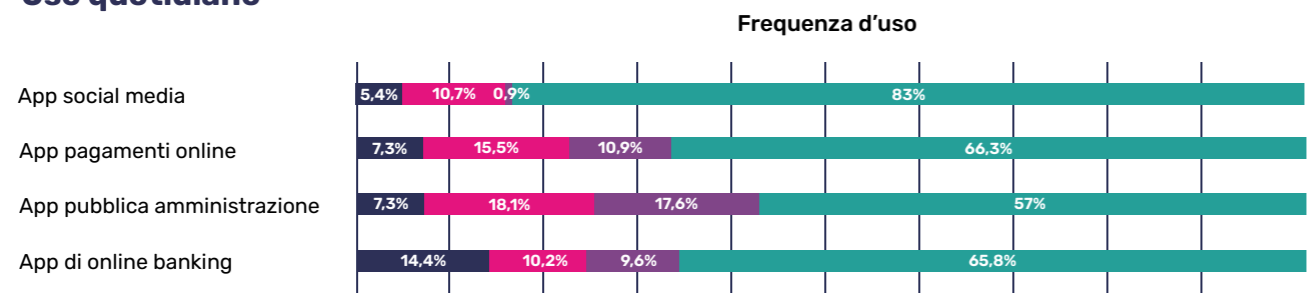
Seguono le rispondenti che dedicano all'uso della tecnologia tra il 10% e il 30% del loro tempo (22,5%) o meno del 10% della loro giornata (13,8%).

Influenza della trasformazione digitale sul percorso professionale delle rispondenti

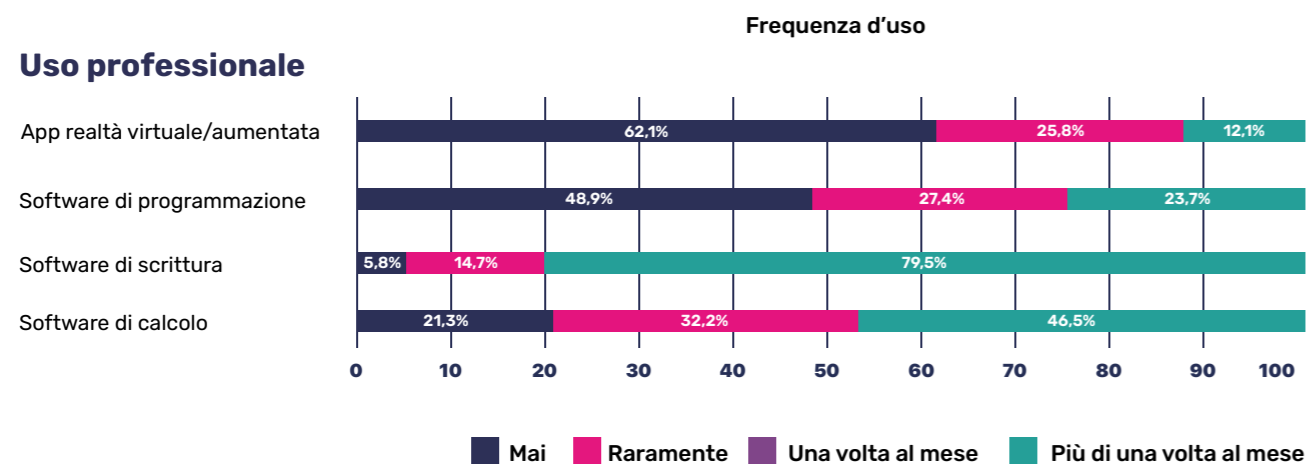


Tra gli strumenti digitali che si utilizzano con più naturalezza e per più di una volta al mese troviamo chiaramente le app di uso quotidiano come **Facebook** o **Instagram** (83%), le app per effettuare pagamenti online (66,3%), di online banking (65,8%) o per interagire con la pubblica amministrazione (57%). Tra i software per uso "lavorativo" troviamo invece i software di scrittura come **Microsoft Word** (79,5%), i software di calcolo come **Excel** (46,5%) e, decisamente meno utilizzati i software di programmazione e le app di realtà aumentata e/o virtuale che risultano fruiti più di una volta al mese solo dal 23,7% e dal 12,1% dei casi rispettivamente. Davvero significativa è la percentuale di coloro che dichiarano di non fruire mai di questi due strumenti digitali (software di programmazione: 48,9%; app di realtà virtuale/aumentata: 62,1%).

Uso quotidiano



Uso professionale

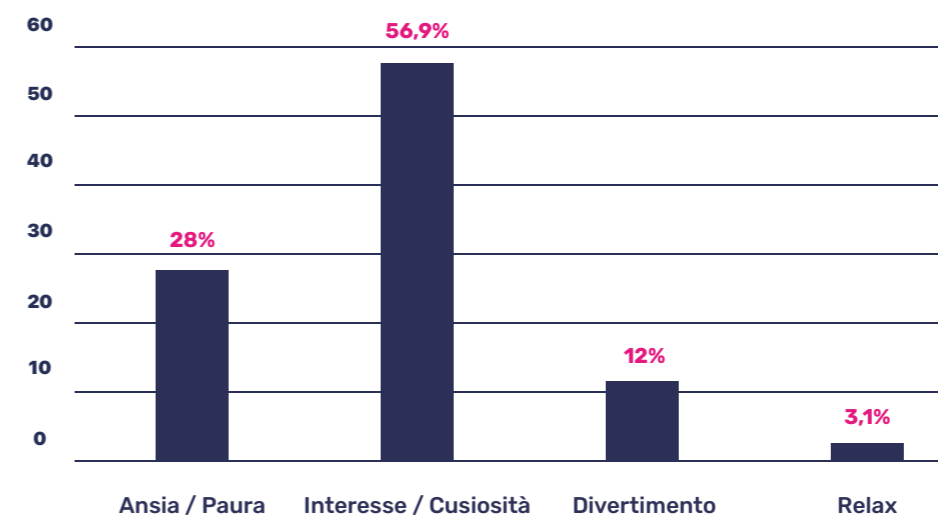


Anche in questi dati si ritrova la consistente azione della pandemia che tra il 2020 e il 2021 ha letteralmente "obbligato" molti utenti a ricorrere ad applicazioni di online banking, pagamento online e software di gestione del rapporto con la Pubblica Amministrazione.

Tuttavia, permane un 32% di donne nelle prime fasce d'età (17-25 e 26-35) che utilizza poco o raramente app di online banking e applicazioni della pubblica amministrazione.

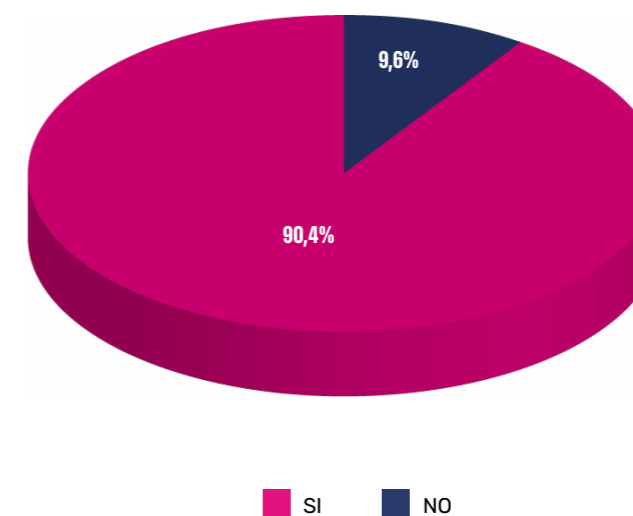
La maggior parte delle intervistate mostra interesse e curiosità nei confronti della Matematica (56,9%) trovandola, talvolta, anche divertente (12%), mentre il 28% ha dichiarato che il pensiero di tale materia suscita emozioni di ansia e paura.

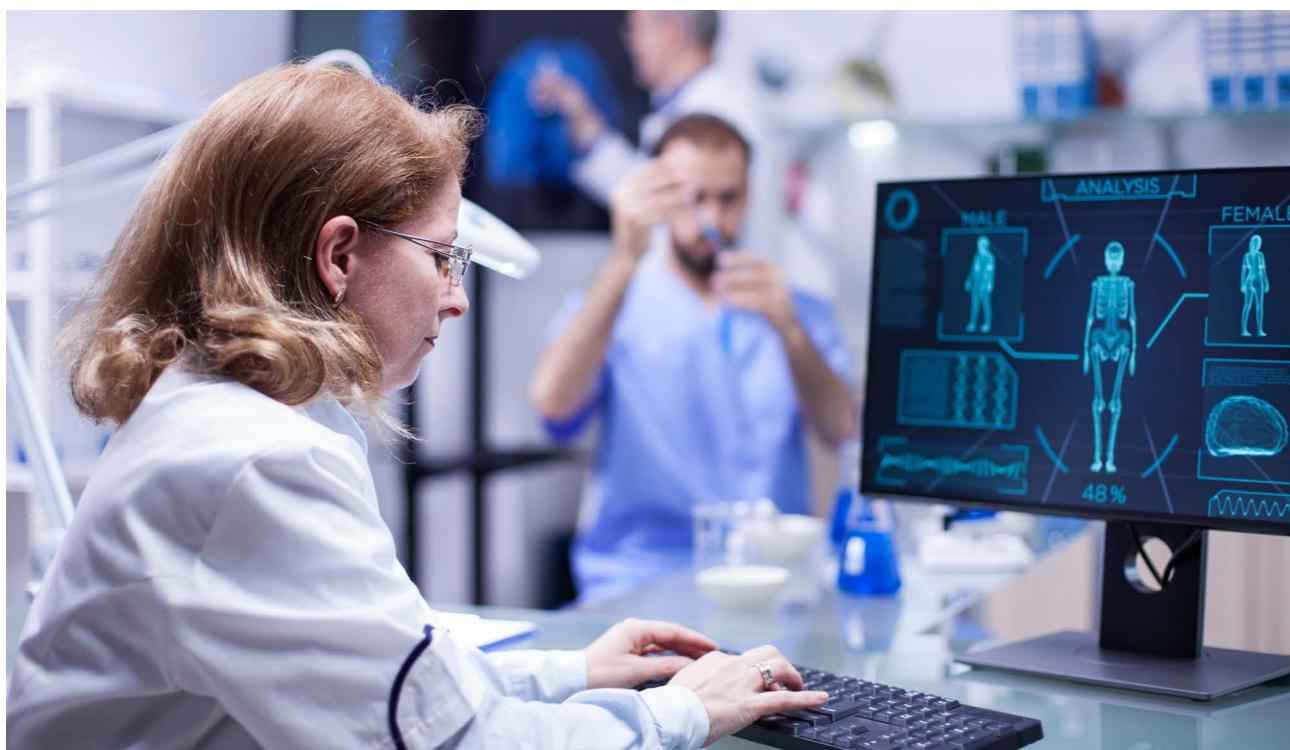
Emozioni associate alla matematica



A prescindere dal tipo di emozioni che la Matematica suscita, però, la stragrande maggioranza del campione ritiene che una sua buona conoscenza sia utile ai fini dell'acquisizione delle competenze informatiche (90,4%).

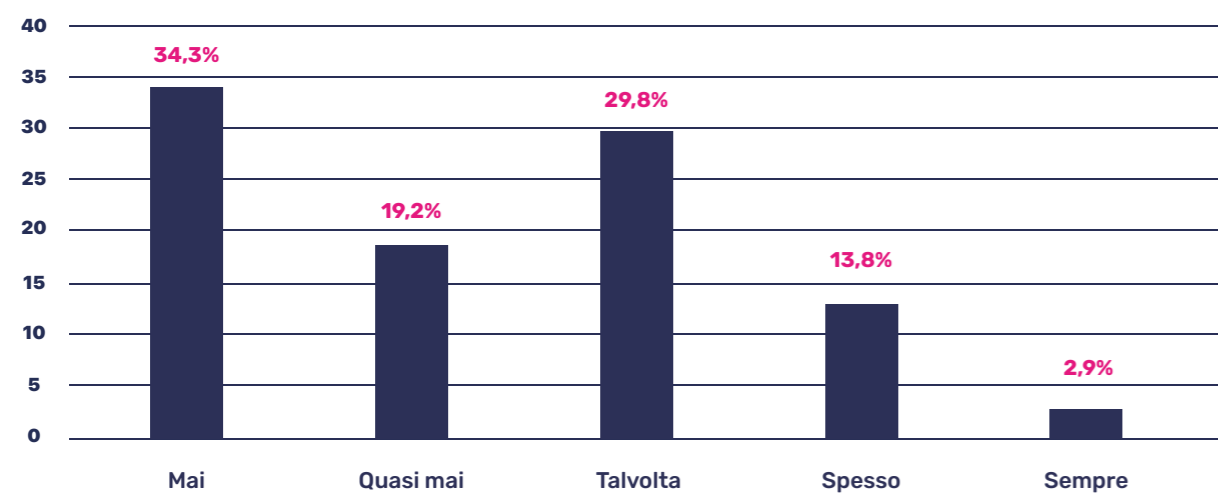
Utilità della matematica per acquisire competenze informatiche





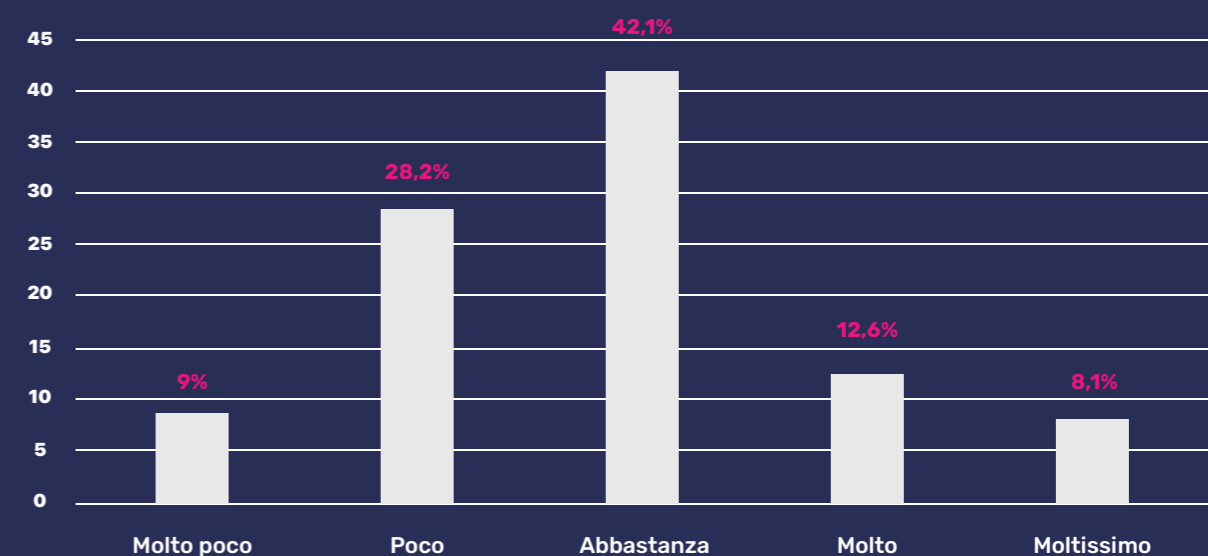
La maggior parte delle rispondenti ha dichiarato di non aver assistito mai (34,3%), o quasi mai (19,2%), a discriminazioni di genere nel contesto di lavoro e/o di non esserne stata interessata direttamente; in ogni caso, però, tale problema richiede ancora attenzione perché una parte non trascurabile del campione ha, comunque, dichiarato di essersi ritrovata talvolta (29,8%) o spesso (13,8%) in situazioni lavorative caratterizzate da discriminazione di genere.

Hai mai subito discriminazioni di genere sul luogo di lavoro?



Allo stesso tempo i risultati del sondaggio evidenziano come ancora oggi persistano, almeno in qualche misura, stereotipi di genere nel mondo della tecnologia.

Credi ci siano stereotipi di genere nel mondo della tecnologia?



Infatti, le intervistate ritengono che tali stereotipi siano ancora rilevabili nella società moderna abbastanza (42,1%), molto (12,6%) o, addirittura, moltissimo (8,1%).





CONCLUSIONI: LE KEYWORD DELLA DECOSTRUZIONE DI GENERE

È difficile confrontare i risultati della nostra ricerca empirica con quelli ottenuti in sondaggi precedenti come, per esempio, il *Women in Digital Scoreboard 2021*, sia perché sono passati più di due anni che includono la pandemia da Covid-19 (i dati dell'indagine europea fanno riferimento a un sondaggio del 2020), sia perché alcune domande somministrate nel nostro sondaggio non trovano una corrispondenza con quelle dei sondaggi precedenti. Un'analisi dedicata al Digital Gender Gap al Meridione non era mai stata realizzata in maniera così specifica e la mancanza di dati ha reso l'analisi più complessa, vista anche la diversità delle regioni coinvolte.

È evidente un significativo miglioramento nel tasso di digitalizzazione ma i dati sono proprio quelli che più hanno risentito della pandemia: per il ricorso alla DAD (Didattica A Distanza), che ha interessato studentesse e studenti di ogni ordine e grado (vedi la percentuale di chi ha seguito corsi online), per il trasferimento online di tutte le attività amministrative (vedi la percentuale per l'online banking), per l'uso di internet e social media come unica - o quasi - forma di socializzazione durante i lunghi periodi di lockdown.

Quindi, siamo in grado di registrare un miglioramento nell'inclusione digitale di donne e ragazze anche nel Meridione, soprattutto a seguito della pandemia Covid-19, ma in Italia le differenze di genere sono ancora molto marcate in diversi aspetti del mondo digitale, soprattutto quando si fa riferimento alle competenze specialistiche o all'occupazione, in quanto le donne italiane risultano ancora oggi occupare uno degli ultimi posti del "*Women in Digital Index*" in Europa.

Fatta questa premessa, però, possiamo comunque porre in evidenza alcune *keyword* che emergono dall'aggregazione delle risposte da noi raccolte, per cui siamo in grado di capire se la "direzione di crescita" è quella giusta.





Cultura

Risulta evidente che tra le cause principali del divario vi è principalmente **una questione di natura culturale e si rifà a stereotipi che, spesso radicati nella cultura italiana, impediscono alle donne di sviluppare pienamente il loro potenziale digitale e non.**

Ad oggi, la maggior parte delle persone ha ancora un pregiudizio comune per il quale la tecnologia è una "cosa da uomini" (anche nella nostra ricerca empirica, solo il 37,2% delle intervistate ritiene trascurabile questo pregiudizio).

Riuscire a colmare il divario digitale di genere andrebbe certamente a beneficio della società e dell'economia. In particolare, per le donne sarebbe di fondamentale importanza riuscire a cogliere completamente le opportunità create dal settore informatico e digitale, specialmente in un momento in cui il Covid-19 ha ancora più enfatizzato l'importanza dell'informatica e delle competenze digitali non solo nella vita privata ma soprattutto nel mercato del lavoro.





Istruzione

Istruzione e formazione sono certamente strumenti utili per raggiungere la parità digitale di genere, strumenti che auspicabilmente dovranno essere estesi anche alle donne adulte: la formazione e l'aggiornamento permanente è fondamentale per l'inclusione digitale delle donne, specialmente alla luce del fatto che il divario digitale di genere tende ad ampliarsi con l'avanzare dell'età.

L'elevato livello di istruzione del campione evidentemente ha permesso, di fronte alla difficoltà pandemica, un adattamento più rapido nell'adozione delle tecnologie.





Leadership

Il superamento del divario digitale di genere, però, è solo uno degli aspetti da affrontare per un equilibrio di genere nel mondo del lavoro. L'altro, ugualmente penalizzante e indubbiamente di difficile soluzione, riguarda la **leadership** in quanto, per cambiare i numeri che oggi vedono 52 donne promosse manager ogni 100 uomini, è imprescindibile pensare e agire sul medio-lungo termine. Infatti, si rende necessario introdurre prassi formali che interessino le nuove assunzioni, ingaggino le nuove risorse umane e rendano consapevoli tutti i livelli e le funzioni aziendali circa i benefici di contesti organizzativi eterogenei e orientati all'inclusione di genere.

È fondamentale, per esempio, che le donne che aspirano a ruoli di *leadership* abbiano **accesso paritario a progetti di accelerazione per l'acquisizione di competenze manageriali**. Oltre alla preparazione tecnica del settore, infatti, serve la giusta dose di conoscenze e l'attitudine adatta per costruire adeguatamente il

percorso di crescita verso posizioni apicali negli organigrammi aziendali. Preparare *team leader*, manager e dirigenti ad accompagnare dall'inizio lo sviluppo delle carriere delle future leader (del tech e non) aiuta, tra le altre cose, a ridurre il rischio di turnover, il rischio di dimissioni e il *quite quitting*. Questo tema è per la maggior parte imputato al **persistere di ambienti di lavoro poco accoglienti** – per non dire proprio discriminatori. Investire nel training di chi già svolge funzioni di comando interviene nel controbilanciare il pericolo di perdere capitale umano. Non è infrequente che i livelli più alti non abbiano competenze sufficienti per gestire lo sviluppo dei profili junior in particolare, ma non solo, delle donne. O gli strumenti adatti per contrastare efficacemente pregiudizi radicati.

Altro tema fondamentale è l'imprenditoria, ovvero la vocazione all'auto-impiego con tutto ciò che ne consegue.

Il campione analizzato mostrava appena un 5% derivante dal mondo imprenditoriale con evidenti perdite di competitività con i mercati internazionali.

L'imprenditoria femminile è una linfa vitale per l'economia del futuro. Porta infatti a manifestarsi di quello che viene chiamato "effetto moltiplicatore": la capacità di un operatore economico di valorizzare i talenti, di aumentare i consumi, l'occupazione e il salario medio del settore in cui opera. **È stato rilevato infatti che anche la creazione di un solo posto di lavoro femminile contribuisca a crearne altri**. Per la precisione 1,3 posti di lavoro in più²⁸, specialmente nel settore dei servizi. Un dato importante perché l'aumento delle famiglie a doppio reddito riduce sensibilmente la fragilità familiare e il rischio di povertà. Se nella società ci sono più donne attive, oltre ad aumentare la base di talenti disponibili per il mondo del lavoro, si crea più ricchezza e si registra anche un incremento di consumi e servizi con risvolti in termini di PIL.

A qualsiasi ambito ci si riferisca, il percorso delle carriere femminili richiede ancora molto lavoro per essere sistemato;

in certe realtà già anche solo per essere intrapreso. Nonostante in Europa **le manager rappresentino il 35%, nell'ultimo decennio il loro numero è salito solo dell'1,3%**. In alcuni Stati in realtà è sceso.

Sono un traguardo lontano le percentuali virtuose dell'India dove, secondo alcune previsioni, le aziende del tech in particolare avranno un numero pari di uomini e donne leader entro il 2030. Certo, quello indiano è un modello difficilmente replicabile in Occidente. Il percorso intrapreso lì negli ultimi decenni offre, però, un chiaro insegnamento: non ci si può aspettare un cambiamento repentino senza immaginare un impegno costante o interventi correttivi su ampia scala, già partendo, per esempio, con l'avvicinare meglio e il prima possibile le ragazze agli studi STEM. Tutto ciò è cruciale, oltre che conveniente, data la rilevanza del settore tecnologico e digitale per la ripresa e lo sviluppo dei prossimi anni. Le premesse ci sono. Una certa dose di volontà e attenzione, anche.



Tempo

Educare alle differenze significa aprirsi alla complessità della realtà, delle situazioni che viviamo, delle narrazioni che riportiamo, implica interrogare gli stereotipi che la società propone e dotarsi di strumenti che servano a decostruirli. La rivoluzione di genere sarà tale solo quando anche gli uomini diventeranno parte attiva del cambiamento, da soggetti alleati, rinunciando ai privilegi acquisiti e condividendo l'uguaglianza nella sfera privata. Il punto è decostruire il maschile e decostruire il femminile nelle loro differenze. **Il pregiudizio è la miccia della disuguaglianza e nasce dagli schemi e dagli stereotipi culturali, che non sono la verità ma informazioni distorte che la ricalcano. Nei rapporti sociali, troppo spesso vengono adoperati pregiudizi nel rapportarsi con le persone, donne e uomini che decidono, interagiscono, che sognano e che esistono in un contesto, in un ambiente che è fatto di opportunità, che oggi non sono ancora uguali per tutti.**

Chiunque si occupi di genere e disuguaglianze prima o poi si scontra (o scontrerà) con **l'obiezione del tempo**. Argomento spesso evocato per ridimensionarne la portata, quello del tempo è certamente il più insidioso. Secondo i suoi sostenitori, l'asimmetria che oggi si evince tra uomini e donne nelle fasi apicali della carriera in molte professioni, incluse quelle scientifiche, è destinata a restringersi col tempo, a mano a mano che le generazioni più giovani invecchieranno, portando l'avvenuta parità dei più giovani nei livelli successivi.

L'assunto implicito è che **le disuguaglianze siano perlopiù un retaggio del passato e che basti pazientare: per quanto lento, il cambiamento sarà inevitabile.**





BIBLIOGRAFIA

2 - Bourdieu P., *La domination masculine*, Ed. Seuil, 1998.

3 - Gaiaschi C., *Doppio Standard*, Carocci Ed., 2022.

4 - Faraoni N., Marinari D., Patacchini V., *I divari di genere in Toscana. Un'analisi strutturale*, IRPET, 2022.

5 - Baxter J., Wright E.O., The Glass Ceiling Hypothesis: a comparative study of the United States, Sweden, Australia, *Gender & Society* 14 (2000), 275-294.

6 - Palomba R., *Sognando parità: occupazione, lavoro, maternità, sesso e potere, violenza e povertà: le pari opportunità se non ora quando?*, Ed. Ponte alle Grazie, 2013.

7 - Sartori L., *Il divario digitale. Internet e le nuove disuguaglianze sociali*, Ed. Il Mulino, 2006.

9 - Rossi A.S., Women in Science: Why so

10 - Reskin B., Sex segregation in the workplace, *Annual Review of Sociology* 19 (1993), 241-270. Few? Social and psychological influences restrict women's choice and pursuit of careers in science, *Science* 148 (1965), 1196-1202

20 - vedi riferimento nota n.7

24 - Angelici M., Profeta P., *Smart-Working: Work Flexibility without Constraints*, CESifo Working Paper No. 8165, 2020

25 - Becker G.S., *Il capitale umano*, Ed. Laterza, 2008.

26 - Wrenn B., Stevens R.E., Loudon D.L., *Marketing research. Text and Cases (2nd Ed.)*, The Haworth Press, 2007.



SITOGRAFIA

1 - <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022>

8 - https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_sks_itsps/default/table?lang=en

11 - vedi riferimento nota n.1

12 - https://www.repubblica.it/economia/rapporti/osservatorio/conad/2023/02/27/news/italia_prigioniera_del_gender_gap_una_donna_su_due_assunta_part_time-389772183/?__vz=medium%3Dsharebar

13 - <https://valored.it/news/mckinseywomen-in-the-workplace-2019>

14 - <https://www.ilsole24ore.com/art/occupazione-femminile-resta-divario-nord-sud-AEwJeS3B?>

16 - <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace#section-header-2019>

17 - vedi riferimento nota n.16

18 - <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/women-digital-scoreboard-2021>

19 - <https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-and-telecommunications/our-insights/repairing-the-broken-rung-on-the-career-ladder-for-women-in-technical-roles>

21 - vedi riferimento nota n.18

22 - <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/increase-gender-gap-digital-sector-study-women-digital-age>

23 - <https://www.pwc.es/es/fundacion/assets/mujeres-jovenes-empleo.pdf>

27 - <https://www.datamanager.it/2021/01/primi-della-classe-la-pandemia-spinge-la-formazione-a-distanza/>



GLOSSARIO

15 - A Il soffitto di cristallo, o soffitto di vetro, o anche tetto di vetro (dall'espressione inglese Glass Ceiling), è una metafora che si usa per indicare una situazione in cui l'avanzamento di carriera di una persona in una organizzazione lavorativa o sociale, o il raggiungimento della parità di diritti, viene impedito per discriminazioni e barriere di prevalente origine razziale o sessuale, che si frappongono come ostacoli di natura sociale, culturale, psicologica apparentemente invisibili anche se insormontabili.

