

Gender gap: timidi segnali positivi, ma c'è ancora molto da fare

Sulla parità fra uomo e donna sul posto di lavoro l'Italia è fanalino di coda secondo il WEF. Le ragazze si laureano di più, ma restano indietro nella gerarchia aziendale. Dopo la proroga della Legge Golfo-Mosca sulle quote di genere nei CdA mentre è arrivato il Piano Operativo per la Strategia Nazionale per le Competenze Digitali. Il Covid-19 rischia però di farci fare dei passi indietro



Sono quasi tre milioni le donne che ricoprono ruoli di responsabilità nelle imprese italiane, raggiungendo così il 26,7% delle posizioni apicali totali. Qualche piccolo passo in avanti c'è stato quindi per colmare il gender gap: nell'ultimo anno si è registrata una crescita dell'1% degli incarichi di vertice. Aumentano in particolare gli amministratori donne: la loro crescita è stata del 3,1%. A rilevarlo l'indagine sull'imprenditoria femminile in Italia, condotta dal **centro studi CNA** (Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della piccola e media impresa), secondo cui "nonostante ostacoli e difficoltà, le imprese al femminile hanno una marcia in più".

Disaggregando il dato complessivo, quello che emerge è che i ruoli di Amministratore sono oltre 1 milione, 840 mila quelli di titolare d'impresa, 620 mila quelli di socie e 240 mila le altre cariche.

Qualcosa si sta muovendo, dunque, ma il gender gap è ancora troppo ampio. Che fare? Una buona notizia qualche anno fa era arrivata con la **proroga della legge Golfo-Mosca**, in vigore dal 2011, che, per contrastare la **discriminazione** nei confronti delle **donne** nei **consigli di amministrazione** delle aziende, obbliga le società quotate a riservare un terzo dei posti nei board di controllo alla rappresentanza femminile.

Secondo **Mariano Corso del Politecnico di Milano**: «La proroga della Legge Golfo-Mosca sulle quote di genere nei CdA era stata una misura necessaria per dare un segnale importante e per evitare pericolosi passi indietro. Ma non basta. Le vere pari opportunità non si costruiscono nei CdA o nei Collegi Sindacali. Sono altre le vere stanze dei bottoni, altre le palestre di sviluppo professionale. Per creare pari opportunità bisogna promuovere un cambiamento di cultura e modelli organizzativi per incoraggiare e promuovere la leadership delle donne e vigilare perché non ci siano discriminazioni e disparità di trattamento fin dai livelli operativi e poi ad ogni livello di crescita manageriale».

Scardinare stereotipi sociali non è semplice. C'è molto da fare e da spiegare: ben vengano le tante iniziative che per fortuna le donne italiane continuano a promuovere.

L'Italia è ultima tra i paesi avanzati

Secondo il report **Global Gender Gap 2020** del **World Economic Forum**, il gender gap si sta riducendo in tutto il mondo ma a ritmi tale da poter essere azzerato in 99,5 anni (comunque un miglioramento rispetto ai 108 anni del report del 2018). L'Italia resta il fanalino di coda tra i maggiori paesi avanzati, con un gender gap ancora troppo elevato. Siamo al 76mo posto in una classifica che comprende 153 paesi. Rispetto agli altri paesi dell'Europa Occidentale siamo quartultimi, con una performance superiore solo a quelle di Grecia, Malta e Cipro (stesso dato del report 2018) e ultimi se si considerano i big del mondo industrializzato.

In generale il numero di donne che lavora resta molto inferiore a quello degli uomini e l'era dell'automazione sta avendo ricadute negative, perché impatta soprattutto i lavori che tradizionalmente sono svolti dalle donne. Poche ancora le donne in posizioni di leadership nelle aziende e nella politica, mentre si allarga il gap delle donne che lavorano nelle professioni

emergenti. In particolare, il WEF insieme a dati forniti da LinkedIn, rileva che nei lavori in ambito “cloud computing” le donne sono solo il 12% del totale dei professionisti. Nell’ambito “engineering” sono il 15 e nel “Data and AI” il 26%). Le donne superano invece gli uomini che lavorano in altre due aree a forte crescita: “content production” e “people and culture”. È chiaro che occorre puntare sull’accesso delle donne alla riparazione tecnico-scientifica, ovvero [alle materie STEM](#) (Science, Technology, Engineering and Math).

«Le donne si laureano percentualmente più degli uomini, ma non nelle discipline dell’informatica e dell’ingegneria dove **la loro quota scende sotto il 25%** – continua Corso -. È uno squilibrio pericoloso che **rischia di far aumentare il gender gap nel mondo del lavoro**, in quanto proprio l’informatica e l’ingegneria sono alla base di molte delle professionalità del futuro. Una bassa partecipazione di donne allo sviluppo del mondo digitale, inoltre, rischia di rendere quest’ultimo meno aperto e inclusivo, finendo per incorporare nei sistemi software e negli algoritmi che regoleranno le società, stereotipi e pregiudizi tipici di una cultura maschile. Per questo occorre lavorare a due livelli. Innanzitutto contrastare, a partire da famiglia e scuola, condizionamenti sociali e pregiudizi di genere che scoraggiano le ragazze a orientarsi verso lo studio di discipline STEM. Inoltre, bisogna vigilare perché nelle aziende e nelle funzioni del comparto tecnologico, si combattano le discriminazioni di genere che oggi sono molto frequenti e spingono tante donne ad abbandonare le carriere in quegli ambiti».

Il Covid-19 e il gender gap

Le donne sono tra le categorie che più hanno sofferto l’impatto della pandemia, come emerge anche dal report delle Nazioni Unite dal titolo molto significativo: [The Impact of COVID-19 on Women](#). Il tema della gender equality è il numero 5 dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, o SDGs) indicati dall’Onu e l’emergenza Covid-19 ha reso ancora più lontano il traguardo. Ci sono infatti molte meno donne che lavorano (il 63% nella fascia 25-54 anni contro il 94% degli uomini) e, quando lavorano, hanno uno stipendio minore. Gli [ultimi dati Eurostat](#) sulla disparità salariale tra uomo e donna fotografano una situazione, in Europa, che vede una differenza media nello stipendio del 15%, seppure in costante diminuzione negli ultimi anni.

Inoltre, la chiusura delle scuole e dei centri diurni per le persone non autosufficienti sta aumentando la mole di lavoro domestico e di cura che ricade principalmente sulle donne.

Segnali incoraggianti arrivano dalle conversazioni online, dove sembra che i cittadini non abbiano dimenticato la questione di genere e la indagano in maniera approfondita, come emerge dai dati delle **ricerche Google e delle conversazioni Twitter** analizzati dall'**Eni Datalab**.

Il tema “uguaglianza di genere” è presente ovunque nelle ricerche su Google, anche se l'Italia è al 71° posto dei 76 paesi considerati, con Zimbabwe, Zambia e Messico che hanno una sensibilità maggiore.

Incoraggianti i risultati delle analisi realizzate su oltre 700.000 tweet sul tema gender equality: il 48% degli utenti che ne parlano è di sesso maschile. Come nelle search su Google si conferma l'associazione tra la parità di genere e gli obiettivi Onu, nonché la consapevolezza che il Covid-19 ha colpito le donne più duramente degli uomini.

Gli obiettivi dell'Italia

L'Italia ha presentato lo scorso dicembre il **Piano Operativo per la Strategia Nazionale per le Competenze Digitali**. Si tratta di un documento ambizioso, che punta a colmare il gap digitale del nostro Paese **entro il 2025**.

Il documento è stato elaborato in un'ottica corale, con la regia del Comitato Tecnico Guida di Repubblica Digitale, coordinato dal Ministro per l'Innovazione Tecnologica e la Digitalizzazione (MID) tramite il Dipartimento per la trasformazione digitale. **Tra gli obiettivi:** raggiungere il 70% di popolazione con competenze digitali almeno di base, con un incremento di oltre 13 milioni di cittadini dal 2019 e **azzerare il divario di genere; triplicare il numero dei laureati in ICT e quadruplicare quelli di sesso femminile**.

Le Coding Girls e la rinascita post-pandemica

Tra i progetti in corso è attivo da anni **Coding Girls**, promosso dalla **Fondazione Mondo Digitale**, una partnership pubblico-privata. A ottobre 2020 è stata lanciata la settima edizione del programma con un evento live su Facebook, animato dalle testimonianze di donne protagoniste con diversi ruoli sociali e professionali. Il programma mira a **incrementare le competenze digitali e trasversali di 15.000 ragazze della Generazione Z e potenziare le opportunità occupazionali**. Il progetto si fonda su un'alleanza collaborativa tra istituzioni e grandi aziende, che coinvolge enti come l'Ambasciata Americana a Roma, l'Ambasciata del Regno dei Paesi Bassi, la Compagnia di San Paolo, Microsoft, Eni e una rete di 32 partner accademici.

Già nel primo anno l'analisi condotta su un campione ha documentato nei partecipanti un miglioramento auto percepito nelle competenze informatiche, un'aumentata consapevolezza delle proprie potenzialità nell'ambito della programmazione e una maggiore propensione a prendere in considerazione una futura carriera universitaria e lavorativa nell'ambito STEM. Sono dati incoraggianti che confermano **il ruolo strategico che le Coding Girls vogliono giocare anche per la rinascita post-pandemica.** ■