

Agenda **Digitale**

Perché un programma nazionale contro il divario digitale di genere

La persistenza del divario di genere nell'ambito digitale è uno dei maggiori ostacoli per la ripresa socio-economica del nostro Paese, in un contesto di gap gender a livello internazionale. Da qui la necessità di un programma organico sui diversi settori dell'istruzione, del welfare, dello sviluppo economico



Il [Global Gender Gap Report 2017](#) del World Economic Forum ha segnalato una chiara difficoltà del nostro Paese sul fronte della parità di genere, con l'Italia che è finita all'82° posto, perdendo una posizione (arrivando al 118° posto) in quanto a opportunità nella vita economica (la differenza tra uomini e donne in termini di retribuzioni lavorative qui fa sì che l'Italia sia al 126° posto) e al 90° posto come partecipazione alla forza lavoro. Ma il problema del divario di genere è generale e, se andiamo ad analizzare l'ambito del gap digitale, due recenti rapporti nel Regno Unito e negli Stati Uniti ci consentono una valutazione più ampia del fenomeno e qualche riflessione sugli interventi possibili.

La situazione nel Regno Unito

Secondo il [BCS Diversity Report](#), le donne occupate nel settore IT nel Regno Unito sono circa il 17% della totale forza lavoro nel settore e sono pagate mediamente 660 sterline a settimana, il 15% meno dei colleghi maschi con lo stesso profilo professionale. L'organizzazione per la parità [Equate Scotland](#) ha rilevato, in particolare, che *“una mancanza di flessibilità nelle ore di lavoro, una cultura dominata dai maschi o sessismo e una mancanza di parità con i colleghi maschi sulla promozione delle opportunità, tutto gioca un ruolo per mettere fuori gioco le donne”*, per concludere che l'impegno per favorire l'ingresso delle donne nelle competenze e nei lavori digitali è fondamentale per non rischiare di perdere talenti *“Abbiamo bisogno di comunicare l'alta varietà di ruoli in tecnologia digitale possibili nell'economia. Ci sono tanti lavori eccitanti e creativi aperti a coloro che hanno competenze digitali adeguate”*. Così, sono tante le iniziative lanciate nell'ultimo periodo (soprattutto in Scozia) per favorire anche lo scambio delle buone pratiche tra le donne che intraprendono il percorso del lavoro e della carriera nel settore digitale, oltre che iniziative specifiche delle organizzazioni pubbliche e private. Il gap rimane comunque profondo.

La situazione negli USA

Un [rapporto del Metropolitan Policy Program, presso la Brookings Institution](#) “Digitalization and the American workforce”, basato su un'analisi della forza lavoro negli Stati Uniti, ha recentemente rilevato come le donne abbiano migliori competenze tecnologiche e digitali rispetto agli uomini, ma siano ancora sottorappresentate nel settore. In particolare, esaminando le “informazioni sulle conoscenze, abilità, strumenti e tecnologia, istruzione e formazione, contesto lavorativo e attività lavorative necessarie” per posti di lavoro ad alta tecnologia, le donne ottengono un punteggio in ambito digitale di 48 contro i 45 degli uomini, ma sono più uomini che donne a ricoprire i ruoli digitali di più alto livello in IT, ingegneria e management. Nell'IT la presenza delle donne è del 27%, in ingegneria del 18%.

Questi dati sono particolarmente rilevanti in un contesto in cui si è passati dalla situazione del 2002, in cui il 56% dei lavori richiedevano un basso livello di competenze digitali, il 40% medio e il 5% elevato, alla situazione del 2016 in cui le percentuali sono radicalmente cambiate, con il 23% di lavori che richiedono oggi elevate competenze digitali, 48% medie e 30% ancora basse.

Dai dati alle azioni

[“EQUALS – The Global Partnership for Gender Equality in the Digital Age”](#), un programma messo a punto dall’agenzia dell’ONU che si occupa di innovazione digitale e da UN Women nella convinzione che *«le ICT siano una via fondamentale verso l’uguaglianza di genere e l’empowerment femminile»* si focalizza, in particolare, su tre aree strategiche quanto a know how tecnologico e superamento del gender digital divide:

- l’accesso, con cui si intendono le strategie per garantire l’accesso generalizzato a Internet e alle altre tecnologie digitali;
- le skill, intese come quel complesso di capacità che donne e ragazze devono sviluppare se vogliono diventare “creatrici” di ICT;
- la leadership, dal momento che è innegabile che il superamento del digital gender gap parte anche dal permettere alle lavoratrici di assumere ruoli strategici e imprenditoriali.

EQUALS raccoglie anche in una mappa le azioni realizzate a livello internazionale su queste aree e l’Italia è presente per due azioni di portata abbastanza limitata (della Presidenza del Consiglio, su corsi estivi STEM, e di Fondazione Mondo Digitale, sul Coding per le ragazze).

Poiché la situazione italiana è preoccupante quanto o più della media europea, secondo lo [European Institute for Gender Equality](#), sarebbe molto utile, da questo punto di vista, definire un programma nazionale per l’eliminazione del divario digitale di genere, facendo tesoro del [piano di azione](#) elaborato dall’ONU e dall’ITU, e declinandolo negli ambiti socio-economici nazionali rispetto alle cinque aree di azione individuate:

1. sviluppare politiche e strategie “gender responsive” e quindi di genere;
2. assicurare l’accesso all’Ict a donne e ragazze e mitigare o superare i pericoli online che ostacolano l’accesso e l’uso delle tecnologie da parte delle donne;
3. costruire capacità digitali per donne e ragazze e supportare lo sviluppo di contenuti, applicazioni e servizi che incontrano le esigenze delle donne;

4. promuovere le donne nei settori tecnologici, incluse le posizioni manageriali (agendo quindi sia sull'istruzione scolastica, verso le discipline tecnologiche e scientifiche, sia sul supporto per capacità e ruoli di leadership, anche con la diffusione di esempi positivi);
5. stabilire partnership multi-stakeholder per raggiungere gli obiettivi (con creazione di piattaforme per lo scambio di esperienze e buone pratiche).

Un programma che è l'unico reale strumento per perseguire l'obiettivo sulla parità di genere ribadito in ambito di G7 e che però richiede una regia organica (sui diversi settori dell'istruzione, del welfare, dello sviluppo economico) e allo stesso tempo un "owner" che assicuri sulla convergenza degli interventi. Perché sono utili le singole iniziative sui diversi temi del lavoro agile, dell'educazione alle STEM per le ragazze, ma non bastano. E i dati sono lì a ricordarcelo.