



Commissione Attività produttive e risorse ambientali

***LA TRASFORMAZIONE SILENZIOSA
DONNE, ICT, INNOVAZIONE***

***UNA RICERCA BIBLIOGRAFICA E WEBGRAFICA
SU FONTI ITALIANE***

Cnel 18 marzo 2004

***LA TRASFORMAZIONE SILENZIOSA
DONNE, ICT, INNOVAZIONE***

***UNA RICERCA BIBLIOGRAFICA E WEBGRAFICA
SU FONTI ITALIANE***

Cnel 18 marzo 2004

a cura del FORUM per la TECNOLOGIA dell'INFORMAZIONE (FTI) – *Direzione della Ricerca*
Dott.ssa Serena Dinelli e Prof. Giorgio Pacifici

Indice

Premessa.....	5
Introduzione	7
1. Obiettivi della ricerca.....	7
2. Metodologia e confini della ricerca	8
3. Alcune caratteristiche dei materiali reperiti.....	12
4. Struttura del Rapporto finale.....	17
PARTE PRIMA - LO SCENARIO DI FONDO.....	21
Capitolo 1. Lo scenario di fondo della ricerca	22
1. Da un paese arcaico a un paese moderno	22
2. Le imprese delle donne	23
3. ICT: multiformità e specificità.....	24
4. Donne e acculturazione ICT: elementi da ricerche recenti.....	27
5. Trasformazioni della istruzione femminile: la presenza delle giovani donne nell'Università.....	30
PARTE SECONDA - DIMENSIONI EDUCATIVO-FORMATIVE.....	33
Capitolo 2. Area educazione, scuola di base e secondaria,.....	35
alfabetizzazione e cultura informatica di base	35
formale e informale	35
1. Un mutamento generazionale: l'accorciamento del gender gap	35
2. A monte del gender gap: tre temi generali	36
3. Bambine, ragazze, ICT e contesti educativi formali	40
4. L'evoluzione delle scelte femminili.....	41
5. Penetrazione ICT nella scuola.....	42
6. Il rapporto psicosociale e culturale delle bambine/ragazze con la tecnologia e la scienza.....	44
7. Processi di socializzazione scolastica, familiare, tra coetanei e costruzione dell'identità di genere.....	45
8. Orientamento scolastico-professionale e identità di genere.....	47
Capitolo 3. Ragazze, docenti e ICT nell'Università	49
1. Una nuova generazione di donne	49
2. Mutamenti nell'Università, tra studi di genere e sviluppo ICT: possibili convergenze contestuali	51
3. Penetrazione della ICT e affinità elettive.....	55
Capitolo 4. Le vie della alfabetizzazione-formazione-accompagnamento al lavoro delle donne in area ICT.....	57
1. Alcune considerazioni di metodo.....	57
2. Intrecci tra "Donne, ICT, potere, Innovazione" e area della formazione ..	59

3. Aspetti tematici e di “filosofia” relativi alla alfabetizzazione/formazione in ambito Donne ICT	60
4. Il caso dell’Audiovisivo	64
PARTE TERZA - COMPORRE UNA VITA: DONNE, ICT, LAVORO, CARRIERA, IMPRESA, CONCILIAZIONE.....	67
Capitolo 5. Donne, lavoro, occupazione,	69
nuove professionalità nella ICT	69
1. Entrare in azienda.....	74
2. La retribuzione	76
3. Il telelavoro, realtà e prospettive.....	77
Capitolo 6. Opportunità, ostacoli e aspetti di conciliazione nelle carriere femminili in area ICT	81
1. Donne dirigenti e donne quadro.....	81
2. Ostacoli, risorse e punti di forza contestuali e soggettivi nella carriera	84
Capitolo 7. Imprenditoria femminile ICT, imprenditrici e ICT.....	93
1. Il difficile cammino all’impresa.....	93
2. Le dimensioni dell’impresa femminile	94
3. Donne imprenditrici ICT.....	95
4. Il rapporto delle imprenditrici con l’ICT	98
PARTE QUARTA - DONNE, ICT, INNOVAZIONE.....	101
Capitolo 8. Donne, ICT e Innovazione	103
1. Ricerca scientifica, luoghi decisionali e carriere femminili.....	104
2. Presenze femminili italiane in settori innovativi legati alla ICT	109
3. Donne, ICT, Innovazione attraverso varie dimensioni: istruzione, formazione, lavoro, carriera e imprenditoria	112
4. Donne e nuovi paradigmi	114
CONCLUSIONI.....	117
Capitolo 9. Considerazioni conclusive	119
SCHEDE BIBLIO-WEBGRAFICHE	125
Indice generale delle schede.....	127

Premessa

L'Unione Europea, nelle sue varie sedi istituzionali, ha posto lo *sviluppo della Società dell'Informazione* tra i grandi obiettivi del prossimo quinquennio, e il Governo Italiano ha recepito questo orientamento a vari livelli, tra l'altro nelle Linee guida per lo sviluppo dell'Innovazione. L'attenzione allo sviluppo della Società dell'Informazione attraversa tutte le politiche, è insomma una delle grandi direttrici di *mainstreaming*.

Siamo dunque in un momento di grande impegno per far fare alla società europea un notevole passo in avanti nell'utilizzo, sviluppo e penetrazione della ICT nel tessuto economico, sociale, culturale e istituzionale. D'altra parte l'Unione Europea ribadisce che lo sviluppo deve avvenire *governando il cambiamento in una prospettiva di integrazione sociale*.

In questo quadro ha un preciso senso chiedersi quale sia la situazione delle donne, come cittadine, lavoratrici, dirigenti, studentesse, di fronte a questa grande trasformazione, già da tempo iniziata, e ora destinata ad una accelerazione qualitativa così importante.

Come è ben noto, la specifica posizione delle donne è anch'essa da alcuni anni una delle direttrici di *mainstreaming* della UE, il cosiddetto "*mainstreaming di genere*". Una ricerca sul rapporto tra donne e ICT si pone dunque al punto di convergenza di due importanti linee di attenzione a livello europeo.

Sulla tematica donne/ICT esiste un ampio dibattito europeo e internazionale. La questione è oggetto di precisa attenzione da parte di tutti gli organismi ed agenzie internazionali (UE, ONU, Banca Mondiale, UNESCO, ecc.), che intrecciano le loro iniziative con la miriade di gruppi tematici di base (*grass-root groups*) di donne, nati in tutto il mondo. Nel dicembre 2003 è prevista per esempio a Ginevra WSIS (*World Summit on the Information Society*), conferenza promossa dall'ONU e ITU (*International Telecommunication Union*) sulla ICT, che prevede una sezione dedicata ai temi e problemi di genere.

Negli Stati Uniti, in Canada, Gran Bretagna, Paesi Scandinavi, Olanda, ecc. (per limitarsi ai paesi economicamente avanzati) esiste un patrimonio di reti, testi teorici, ricerche e iniziative statali, associative e private, miranti a due scopi:

- individuare il peculiare rapporto delle donne con la ICT;
- promuovere la presenza occupazionale e culturale delle donne in quest'ambito.

In questo quadro assume tutto il suo significato la decisione della Commissione Attività Produttive e Innovazione del CNEL, presieduta da Mario Sai, di realizzare la ricerca "Donne, ICT, potere, innovazione: una ricerca bibliografica e webgrafica" relativa a documentazione italiana. Decisione naturalmente condivisa e ritenuta essenziale anche per il proprio ambito di attività dal Gruppo di Lavoro per le Pari

Opportunità del CNEL, coordinato da Silvia Costa.

Il CNEL è infatti interlocutore sempre più attivo delle donne delle forze sociali e delle istituzioni nell'elaborazione delle strategie di genere sul terreno economico e sociale. Questo l'obiettivo del Gruppo di lavoro sulle Pari Opportunità istituito presso il CNEL, che ha avviato un dialogo tra le rappresentanti delle forze sociali presenti nel Consiglio e gli enti di ricerca (Istat, Isfol, Cnr) sui principali nodi e modelli interpretativi connessi alla problematica dell'occupazione femminile. *“Individuare modelli interpretativi convincenti del rapporto tra donne e mercato del lavoro - secondo Silvia Costa - è essenziale per impostare politiche occupazionali efficaci, contribuire a correggere impostazioni contraddittorie e valutare il reale impatto delle strategie di ‘workfare’. Per questo intendiamo garantire un effettivo ‘mainstreaming’ per far emergere la questione delle pari opportunità e dell’approccio di genere in ambito CNEL”*. Questa ricerca contribuirà alla redazione di un documento di osservazioni e proposte del CNEL, coerente con l'attenzione all'occupazione femminile sottolineata dalla Vicepresidente del CNEL, Francesca Santoro: *“Nel quadro dell’azione svolta sul problema del lavoro delle donne il CNEL intende, tra l’altro, promuovere l’iniziativa sul vincolo legislativo per le statistiche di genere e procedere alla valutazione dell’impatto dei provvedimenti legislativi sull’occupazione femminile. La quantità e qualità del lavoro femminile, infatti, rappresentano il vero nodo da cui partire per affrontare la questione dell’occupazione in Italia e in Europa”*.

La ricerca è stata realizzata dal Forum per la Tecnologia dell'Informazione ONLUS, con la direzione scientifica di Serena Dinelli e Giorgio Pacifici, in collaborazione con Manuela De Lorenzo e Priscilla Bigioni.

Introduzione

1. Obiettivi della ricerca

ICT, donne, potere e innovazione: realtà oggi tutte caratterizzate da trasformazioni complesse e continue. L'oggetto della nostra ricerca è dunque per definizione in rapido e costante mutamento. D'altronde queste trasformazioni assumono caratteristiche diverse nel peculiare contesto dei vari Paesi.

La scelta di focalizzarsi su documentazione italiana (approfonditamente discussa nell'ambito dell'équipe di ricerca e con la Commissione Attività Produttive), ha risposto a due diverse esigenze:

- porre dei confini d'indagine che consentissero comunque di andare abbastanza in profondità;
- esplorare in modo specifico la realtà italiana, "sistema paese" e bacino linguistico/culturale di per sé degno di interesse.

La ricerca aveva obiettivi programmatici di due tipi, tra loro connessi:

A. Survey delle ricerche, della letteratura e della documentazione web italiana, sul nucleo tematico donne-tecnologie ICT-innovazione-potere, in particolare:

- esplorazione dello stato della ricerca, della letteratura e della documentazione, delle loro aree di forza e di carenza; individuazione di temi da sviluppare maggiormente;
- sistematizzazione della documentazione;
- individuazione di soggetti, istituzionali e non, attivi nell'area di interesse.

B. Esplorazione di contenuti relativi allo stesso nucleo tematico: in particolare, per quanto risultasse dalla documentazione reperita:

- stato della diffusione e accesso all'ICT tra le donne, possesso dei mezzi, alfabetizzazione informatica delle donne, come elementi di sfondo rispetto al processo di avvicinamento all'ICT anche in termini professionali e lavorativi;
- dati statistici e quantitativi relativi alla situazione formativa, occupazionale e di responsabilità/potere delle donne nel settore;

- politiche e/o iniziative messe in atto da enti pubblici di vario ordine, da aziende, associazioni professionali, centri di ricerca, ecc.;
- associazionismo femminile e aggregazioni rispetto alla specifica area di interesse;
- esplorazione specifica dell'area donne/potenziale per l'innovazione e donne/potenziale rispetto allo *skill shortage* ICT;
- rapporto donne/ICT in termini psicosociali e antropologici in una prospettiva di genere. Quanto le donne attive portano in quest'area una pura e semplice adesione, o addirittura un'adesione "ipercorretta", alla cultura del settore? quanto invece forme più o meno esplicite o sottili di reinterpretazione delle ICT, con ottiche e tipi di attenzione loro propri e magari insoliti? quali difficoltà possano incontrare nel dare valore alle proprie competenze, opinioni, atteggiamenti, o eventuali intuizioni (fattori soggettivi, fattori ambientali immediati, culture aziendali, isolamento, ecc.)?

Come si vede, la ricerca metteva a fuoco un ambito molto specifico, ma situato al tempo stesso all'intersezione di aree complesse (genere, ICT, lavoro, potere, innovazione), caratterizzato da una molteplicità di attori e discorsi, e da un notevole dinamismo economico-istituzionale, psicosociale e antropologico. Complessità dinamica che può solo in parte riflettersi in materiale documentario, e sarebbe maggiormente intercettabile in una ricerca sul campo, che faccia esprimere protagoniste e protagonisti su precise griglie di indagine.

Una ricerca bibliografica e webgrafica può però comunque costituire già una base molto utile per intercettare "spie" delle trasformazioni in atto ed esplorare l'area considerata. Aiuta anche ad identificare i soggetti collettivi che producono iniziative, discorsi, valori e rappresentazioni sociali rispetto ai termini in gioco.

2. Metodologia e confini della ricerca

La scelta di limitarsi a *materiali in lingua italiana*, come si è detto, è stata discussa a lungo. C'erano alcuni elementi contro questa delimitazione. Le punte alte delle reti di donne sono spiccatamente internazionali, e i riferimenti culturali sono spesso a materiali stranieri, europei e non. Alcune aziende ICT importanti sono multinazionali. Infine il web è per sua natura una rete che va ben al di là dei confini nazionali.

Tuttavia, proprio per questo stato di cose è parso molto interessante ritagliare un ambito tutto italiano, verificare la situazione specifica nel nostro paese. D'altra parte, la delimitazione era imposta sia dall'ampiezza praticamente sconfinata del web, sia dall'entità delle risorse disponibili per la ricerca.

Il tempo è l'altro limite su cui sono state necessarie delle scelte. Si è deciso di

focalizzare la ricognizione sugli anni 2000-2001-2002-2003 (da gennaio al 30 giugno), sia per i testi a stampa che per i documenti sul web. Vari i motivi. Da un lato una questione di praticabilità: ogni documento identificato è il risultato di un lavoro di ricerca che richiede parecchio tempo. D'altra parte il 2000 è parso un buon spartiacque: nel 2000 sono venute a scadenza importanti iniziative della UE pertinenti alla nostra area, e il 2000 è stato l'anno della loro ridefinizione e rilancio. È quindi un anno *pivot*, in cui convergono anche momenti di sintesi e documentazione del pregresso. Gli ultimi anni, poi, sono stati di crisi del settore ICT, per cui sembrava interessante vederne possibili risvolti rispetto alla presenza qualitativa delle donne.

Rispetto alla *scelta di non limitarsi alla documentazione a stampa* e di avventurarsi in un complesso lavoro di *ricognizione sul web*, vari ne sono stati i motivi.

In linea generale le donne hanno presto individuato la ICT come efficace strumento per creare reti con varie valenze: mettere in comune risorse e iniziative; disseminare culture e conoscenze; diffondere buone pratiche, ecc.

Questo è andato in parallelo con il crescente uso del web da parte delle istituzioni, dalla UE fino alle aziende, i sindacati, centri di ricerca e Camere di Commercio, ecc., per mettere in rete documenti, programmi, rapporti, ecc. Nella Primavera del 2003 in Italia tutte le regioni e province e tutti i comuni capoluogo sono arrivati ad avere un sito web (anche se tuttora con notevoli limiti di qualità)¹.

Infine il web sembrava essere più in grado del materiale a stampa di riflettere almeno in parte una realtà in trasformazione.

Per esplorare l'area di interesse *si è proceduto su tre linee convergenti*, tra le quali sono nati di continuo rimbalzi e reciproci arricchimenti. Qui elenchiamo una dopo l'altra le tre linee, che hanno funzionato in realtà in modo molto circolare:

A. La ricerca e individuazione di soggetti attivi nella produzione di discorso e documenti, di iniziative e attività. Per la tipologia di soggetti a cui si è fatto riferimento si veda la Tab. 1;

B. La ricerca bibliografica

Sono stati esplorati sistematicamente i cataloghi su carta e su web di case editrici, scelte in sostanza perché attive nell'area dell'ICT. Sono stati considerati testi che riguardavano il nostro oggetto di ricerca sia in modo strettamente focalizzato che periferico.

Particolare attenzione è stata data alle raccolte bibliografiche curate da significative istituzioni femminili, quali ad esempio la Rete Nazionale Lilith, La Biblioteca del Centro di Documentazione e il Server Donne di Bologna, il Centro di Documentazione della Commissione Pari Opportunità della Regione Toscana, il sistema di segnalazioni bibliografiche della Libreria delle Donne di Milano, e molte pregevoli altre che non possiamo citare per brevità.

¹ Notiamo di passaggio che in diversi casi i siti istituzionali dove risulta una cooperazione tra ente locale e gruppi di donne attive sono tipicamente vivaci, interattivi e ricchi di contenuti, servizi e linkature, superando la rigidità un po' ingessata della media dei siti istituzionali, il che è interessante rispetto alle filosofie di uso del mezzo.

Abbiamo anche esplorato il catalogo generale del Sistema Bibliotecario Nazionale. Inoltre continuamente ciò che si trovava sul web ci rimandava a libri ed articoli anche di altri editori. L'obiettivo indicativo era scremare e produrre 50 schede bibliografiche, distinte in "schede articolo" e "schede volume".

Abbiamo talora schedato anche qualche volume non strettamente pertinente al tema dell'ICT, di solito quando si trattava di lavori di sintesi utili per la trattazione di qualche tema specifico (per es. il tema delle carriere, della formazione o dell'audiovisivo);

Tab. 1 - Tipologia di soggetti a cui si è fatto riferimento nella esplorazione biblio-webgrafica

RETI E ORGANISMI DI DONNE

- Reti telematiche di donne che includano contenuti pertinenti
 - Reti professionali, scientifiche, di manager, quadri e imprenditrici, reti di interesse e di lobbying
 - Reti miste spontanee/istituzionali (per es. coop + ente locale)
 - Reti di donne in organismi sindacali e parasindacali
-

ISTITUZIONI

- UE nelle sue varie articolazioni (programmi, Direttorati Generali, ecc.)
 - Stato Italiano in varie articolazioni, dalla CPO Nazionale ai vari Ministeri di interesse, CNEL, ISTAT, ecc.
 - Enti Locali: Regioni, Province, Comuni
 - Facoltà Universitarie e Enti pubblici di ricerca
 - Commissioni P.O.
-

AREA AZIENDE/LAVORO

- Grandi e medie aziende ICT, multinazionali (per es. Microsoft, Cisco, IBM, Symantec, ecc.), e Italiane (per es. TIM, RAI, ecc.)
 - Organizzazioni imprenditoriali
 - Sindacati Nazionali
 - Istituti di formazione
 - Reti miste Stato/aziende
 - Reti miste enti locali/aziende
 - Reti di aziende
-

ISTITUTI DI RICERCA di varia natura

SOGGETTI INDIVIDUALI (autrici/autori, tecnoghe, scienziate, figure aziendali, consulenti, ecc.)

C. La ricerca webgrafica: ricchezza e limiti

Si è sviluppata con una interrogazione sistematica del web con parole chiave scelte in base al dominio linguistico proprio dell'area considerata e ai suoi lessici caratteristici. Le parole chiave utilizzate sono circa 60, variamente combinate a coppie o terne per diverse grosse mappe.

Quanto ai motori di ricerca, dopo varie sperimentazioni ci si è attestati su Google, inizialmente affiancato, per le aree universitarie e istituzionali, da All the Web

(al momento solo in inglese). Motori di ricerca come Virgilio, Yahoo e simili, rivelano infatti un eccesso di “rumore”.

Il materiale web è stato schedato in quattro modi diversi:

- “*scheda articolo*”, in cui il documento è considerato come testo;
- “*scheda sito web*” in cui si evidenzia un soggetto attivo nell’area e si indica succintamente cosa il sito mette a disposizione;
- “*scheda volume*”, usata per testi on line molto lunghi, di solito zippati o in pdf;
- “*scheda progetto*”, è stata introdotta a ricerca già abbastanza avanzata. Ci siamo infatti resi conto che molti dei documenti erano appunto di tipo progettuale, e ci è parso necessario metterlo in evidenza.

L’obiettivo indicativo era arrivare a individuare e a schedare 100 siti e 100 documenti emblematici.

Il nostro lavoro webgrafico rispecchia vari limiti della ricerca sul web.

Limiti degli attuali motori di ricerca, che funzionano in sostanza per parole chiave e loro prossimità in un dato documento. La mancanza di analizzatori semantici veri e propri crea molto “rumore”: ciò richiede al ricercatore molto tempo, un’attenzione e una rapidità piuttosto faticose, e una continua tensione nel mantenere il senso della gerarchia di valore e della pertinenza dei documenti e delle fonti. Ai motori di ricerca attuali manca quindi il “web semantico” che in futuro ci sarà, e che sarebbe stato affascinante usare per questo specifico lavoro. Ci riferiamo anche a motori di ricerca di nuova concezione capaci di “pescare” nella rete non solo oggetti testuali, ma reti di siti tra loro connessi per affinità e reciproci legami di linkatura².

La risposta alla interrogazione sarebbe allora l’emersione di una rete di soggetti e testi tra loro connessi in una sorta di vasta rete comunitaria. Uno strumento che sarebbe molto pertinente al nostro oggetto indagine: *la nostra esplorazione infatti ha evidenziato un’ampia rete di attori molto diversi ma notevolmente connessi tra loro.*

C’è poi il problema che la presa di contatto e la conoscenza dei soggetti presenti sul web avviene: - attraverso le “rappresentazioni” grafiche e testuali che essi danno di se stessi; - attraverso le soluzioni tecniche adottate; - e entro i limiti tecnici dello stesso navigatore.

Aspetti anche importantissimi dell’attività reale di un dato soggetto possono sfuggire se non sono comunicati in modo ben evidente sul suo sito (dati i carichi di attenzione richiesti dalla navigazione web). Anche gli aspetti tecnici non sono di poco momento: spesso, per esempio, i motori di ricerca interni ai siti italiani ci hanno dato tenacemente risposte negative a tutte le interrogazioni fatte, e a volte si è riusciti a reperire materiale molto pertinente di cui si sospettava l’esistenza solo navigando diversamente tutto il sito. Altri problemi possono sorgere nell’effettivo downloading del materiale, che magari appare con un titolo molto appetibile ma resiste, per motivi tecnici, ai tentativi di riceverlo.

² Allo studio presso il MIT di Boston e altrove.

Infine, c'è il *problema del tempo, che gioca a due livelli*.

Quando si *visita un sito* in una certa data, *la rilevazione riguarda appunto quel momento*. Pochi giorni dopo lo stesso sito può essere molto cambiato, avere nuove informazioni, links, articoli, ecc., o addirittura essere stato ristrutturato in parte o in toto. Abbiamo perciò indicato nella scheda la *data della visita, nei pochi casi di visite ripetute, la data dell'ultima*. A volte poi, *siti significativi possono "sparire" a lungo* perché in ristrutturazione.

Il tempo gioca anche in un altro senso: *la "pesca" del motore di ricerca è sempre diversa*, per il continuo modificarsi dell'universo complessivo del web. Un documento apparso con relativa facilità un determinato giorno può diventare anche molto difficile da ritrovare qualche tempo dopo.

Abbiamo verificato costantemente come sia ***impossibile proporsi obiettivi di esaustività della documentazione***. Già assumere una prospettiva di *mainstreaming* porta ad inseguire il proprio oggetto su una molteplicità di terreni. C'è poi il dinamismo continuo proprio dell'oggetto di indagine e del medium web in quanto tale. Altri motivi che ostano alla esaustività, spesso molto interessanti, saranno via via segnalati nel corso del presente Rapporto.

Un'ultima notazione è necessaria. Come vedremo nel successivo paragrafo, *il contatto che siamo riusciti ad avere con le fonti documentali è assai vario*. Spesso abbiamo avuto la possibilità di leggere i documenti per intero, e in tal caso si è cercato di offrire ai lettori una schedatura abbastanza ampia, in specie per quei documenti (non pochi) che sono scarsamente accessibili. Altre volte il contatto è stato più ridotto o indiretto o addirittura impossibile, e anche la schedatura lo è stata di conseguenza.

3. Alcune caratteristiche dei materiali reperiti

I materiali considerati sono documenti/fonti in lingua italiana usciti/presenti negli anni 2000-2001-2002 e primi cinque mesi 2003 (si veda il paragrafo 2 sulla metodologia). Ad una osservazione complessiva essi rivelano spesso *una natura "politico-pragmatica" in senso lato*. Sono cioè spesso (anche se non esclusivamente) prodotti da soggetti impegnati in programmi, progetti, iniziative e ricerche con l'intenzione di affrontare attivamente, a vari livelli e in varie forme, la tematica considerata.

La natura "politico-pragmatica" delle fonti è anche legata alla *natura del web*: spazio utilizzato per segnalare la propria attività, per mettersi in rete, talora "per esistere" o avere visibilità, ecc.

Inoltre, la ICT in sé, le donne in genere³, e lo stesso *nesso donne/ICT*, sono stati in questi anni *oggetto di attenzioni e politiche attive* da parte della Unione Europea, dello Stato Italiano nelle sue articolazioni, e da parte di soggetti privati, asso-

³ Con le politiche di Pari Opportunità, Azioni Positive e Mainstreaming.

ciazioni e aziende multinazionali⁴.

Per queste ragioni, nel materiale reperito, ci sono da un *lato documenti/fonti dotati di respiro generale e ampie prospettive*, dall'altro una miriade di *documenti/fonti fortemente legati invece al particolare contesto* da cui nascono e per cui sono stati prodotti⁵.

Una ulteriore tipologia di *documenti e fonti* sono quelli che sempre più, sul tema donne/ICT appaiono sul web *in siti e portali generalisti anche commerciali*, che sembrano dunque aver intercettato l'importanza della tematica per il proprio pubblico e propongono selezioni di links, documenti divulgativi, percorsi a volte molto curati (ne sono esempi i portali Tiscali e Yahoo).

I documenti/fonti di più ampio respiro risultano "generati" da varie entità. Anzi-tutto le *istituzioni* di vario calibro, tra cui *in primis* l'Unione Europea. Diciamo "generati", anziché "prodotti", perché un documento o una ricerca di ampio respiro possono nascere anche indirettamente, grazie al finanziamento/impulso di una istituzione: ne sono esempi il "Rapporto su Donne e Informatica", frutto di una ricerca condotta da un network di operatori privati nel quadro del Programma europeo Leonardo⁶; o l'articolo sul Programma CONNECT curato dal CISEM. A volte invece la produzione è diretta: è il caso ad esempio di ricerche condotte dal Comitato Impresa Donna dell'Emilia Romagna, o di materiali reperibili sul sito Labitalia.

A volte invece materiali di ampio respiro nascono dal *rapporto tra importanti istituzioni*: ne sono esempi interessanti la ricerca "Donne all'Università" condotta in seno all'ISTAT, o la ricerca "Le figlie di Minerva" (sulle donne negli enti di ricerca pubblici italiani) condotta dall'Istituto per lo studio della popolazione del CNR, entrambe promosse dalla Commissione Nazionale e dal Dipartimento Pari Opportunità.

Documenti con ampia prospettiva nascono però anche da un altro tipo di soggetti, e ancora una volta con una intenzionalità "politico-pragmatica" (sempre intesa in senso molto lato). Si tratta di soggetti che sono riusciti a creare quelle che chiameremo "**comunità di pratiche**", *reti di scambio in cui convergono lavoro, apprendimento e innovazione*⁷. Sono aggregazioni/reti di donne⁸ che, più o meno

⁴ L'esempio principale di queste ultime è quello della Cisco Systems, di cui è uscita in inglese sul web una ricerca a livello europeo: essa era mirata a vedere come le donne possano essere una risorsa per risolvere lo skill shortage nell'area della connettività, e finalizzata a politiche attive dell'azienda in questo settore: in particolare la creazione di una università virtuale per le ICT rivolta alle donne. Marianne Kolding, Andrew Milroy, "The networking skill shortage. How women can narrow the gap.", <http://www.idc.com>, fine del 2001, studio commissionato dalla Cisco Systems, condotto intervistando 400 reclutatori in 13 paesi dell'Europa occidentale, provenienti da aziende di fornitori ICT, da aziende di reclutamento in area ICT e tra persone attive in aziende ICT.

⁵ Questo è un problema nella ricerca: non sempre è chiara la loro rilevanza, né il quadro in cui si inseriscono, e capirlo può a volte richiedere un lungo lavoro.

⁶ Sotto la direzione di Attilia Cozzaglio.

⁷ Usiamo qui il concetto estrapolandolo da due contesti in origine del tutto diversi. Da un lato il

fortemente impegnate sul mercato in attività di lavoro, riescono a connettersi tra loro e a creare spazi di riflessione e di meta-elaborazione. Ne citeremo indicativamente alcuni casi, senza alcuna pretesa di esaustività.

Un esempio ci sembra quello dell'ENAIP, che a livello centrale e periferico, anche ben utilizzando il web (in particolare con il sito Kila), ha creato una vivace "comunità di pratiche" relativa in particolare all'orientamento, la formazione, la formazione di formatori, l'accompagnamento al lavoro, e alla ICT rispetto alle donne e alle ragazze. Altri esempi possono essere il CISEM della Provincia di Milano⁹, che interagisce con altre presenze significative¹⁰; o la tradizione di ricerca socio-economica in area donne che è andata crescendo in seno al CENSIS.

Ne è un caso anche il sito milanese dol's, che oltre ad avere promosso due inchieste sul rapporto donne/ICT tra le proprie frequentatrici, sembra stare evolvendo verso una "comunità di pratiche" nell'area della comunicazione. O ancora, la rete di riflessione nata in seno all'ISTUD con il "Programma Armonia": qui un folto gruppo di professioniste della formazione aziendale, rivisitando la quotidiana attività, va producendo testi di ampio respiro su temi che toccano, più o meno direttamente, il nostro oggetto (come le carriere femminili in azienda).

In altri casi si impone all'attenzione non tanto la consistenza di singoli documenti, quanto invece la consistenza della fonte e della sua presenza sul web. È il caso delle reti di donne, nate nell'ambito di un lavoro politico-culturale off line, e riversatesi poi sul web. Ciò che si impone in questi casi è la ricchezza di rimandi nazionali e internazionali, la varietà delle formule, lo spazio lasciato a strutture di interazione on line e il manifestarsi indiretto di quelle off line. Qui i temi della tecnologia e del lavoro non sono in quanto tali la dominante e emergono programmaticamente attraverso lo sguardo della soggettività femminile e delle culture delle donne (è il caso ad esempio del sito della Università delle Donne di Milano). A volte invece questa esigenza, pur restando centrale, arriva a contaminarsi volutamente, in modo creativo, con il lavoro, il mercato, ecc. Ne è un caso molto interessante l'insieme di iniziative ruotanti attorno al nucleo Centro Documentazione Donne - Associazione Orlando - Server Donne di Bologna. Qui le dimensioni compresenti sono molte. Il Server Donne è nato dalla acuta consapevolezza dei limiti della comunicazione corrente nel veicolare la differenza femminile, e costituisce una struttura di connessione per le iniziative delle donne unica in Italia. Ma il Server fa parte di un più ampio nucleo complessivo in cui molte pratiche convergono: dalla conferenza internazionale sulla ricerca femminista con sessioni sul cyberfemminismo, alla sala da tè virtuale dove si discute di software e proget-

concetto di "pratica/pratiche condivise", che è stato ed è proprio di larga parte del movimento delle donne, in ambiti di solito non legati al lavoro; dall'altro il concetto di "comunità di pratiche" nell'area della Società della Conoscenza proposto da Marco Ruffino e Carla Tolomelli, traendolo da Wenger. Si veda M. Ruffino e C. Tolomelli, "ICT: Algoritmi e Affetti", F. Angeli 2002, e E. Wenger, "Communities of practices. Learning, Meaning and Identity", Cambridge (MA), Cambridge Univ. Press, 1998.

⁸ A volte includono anche uomini.

⁹ Centro Innovazione e Sperimentazione Educativa, Istituto di ricerca della Provincia di Milano e delle Province Italiane

¹⁰ In particolare con l'Associazione Irene e con l'Università Bicocca.

tazione informatica, a iniziative come “Equal Portico”, progetto relativo alla offerta di idee e servizi con una spiccata attenzione congiunta alla cultura delle donne e alla ICT.

Di analoghe convergenze è specchio per esempio anche il sito co-gestito dal Comune di Prato e dalla Cooperativa Fili di Firenze, ricco di suggestioni, informazioni, links molto curati, iniziative programmatiche e operative che includono anche la ICT.

L’aggregazione di “*comunità di pratiche*” può riproporsi in modo più allargato a livello di un’area geografica: emerge nettamente in Emilia Romagna, Lombardia e Toscana, con una sinergia tra enti locali, aggregazioni di donne e agenzie di vario tipo e un mix tra centrale/locale: come risulta dalla produzione di testi e dai rimbalzi e le linkature del web. Qui affiora anche una cultura condivisa, che include le donne in modo attivo e sistematico¹¹.

Un terzo aspetto rilevante di fonti e materiali reperiti è la grande *frammentazione dei dati disponibili*.

C’è tutto il problema non ancora risolto di una stabile definizione dell’ICT in termini utili alle rilevazioni statistiche, e del rapporto tra ICT e *new economy*.

L’importanza socio-economica e la velocità di cambiamento del settore, poi, fa sì che molti soggetti diversi sono interessati a monitorarlo per vari motivi: c’è quindi una proliferazione di emittenti di dati.

Un altro problema riguarda proprio le donne. L’Unione Europea insiste da tempo perché i sistemi statistici dei vari paesi includano sistematicamente la variabile di genere¹². Ma tuttora spesso ciò non accade. Proprio mentre svolgevamo il nostro lavoro abbiamo assistito ad importanti occasioni mancate (ricerche nazionali pubbliche e private in area ICT prive di dati di genere). Il punto non è tanto che i dati non siano rilevati: piuttosto, una volta raccolti, spesso non vengono né elaborati né pubblicati, né generano necessariamente attente letture differenziali.

Spesso poi certe informazioni sono contenute in testi nati per altri scopi (dai contratti sindacali a ricerche condotte sulla ICT in settori specifici, a testi e fonti relativi alle P.O.): può essere lungo e problematico individuare la singola tabella, le poche righe o pagine dedicate qua e là a “donne/ICT”.

Questo complessivo stato di cose rende la *documentazione e le rilevazioni statistiche frammentarie e spesso difficilmente comparabili*.

¹¹ Per una discussione critica sulle aperture al tema di genere nella cultura politica emiliana e sui suoi limiti si può vedere il “Rapporto di fattibilità dell’Istituto Strategie di Genere”, progetto dell’Associazione Orlando, reperibile in <http://www.centro.strategiedigenere.it/Reportfinale.pdf>, pag. 69 e segg.

¹² Una discussione approfondita sul tema si trova nel “Rapporto di fattibilità di un Centro di Strategie di Genere”, *Cit.*, a pag. 102 e seguenti e Allegato A, p II, 29. Il tema delle statistiche di genere era tra quelli sollevati con la campagna di comunicazione “Pari e di più: contro lo spreco di intelligenze femminili” lanciata nel 2001 dalla Commissione Nazionale Pari Opportunità.

La maggior parte delle informazioni pertinenti, in modo diretto o indiretto, si trovano di fatto in ricerche o azioni mirati allo specifico “donne” e “donne ICT”, condotte dai soggetti più diversi.

Ma qui ci sono problemi legati ai *limiti di pubblicizzazione e diffusione* di questi materiali. Alcuni documenti e a volte anche alcune fonti¹³ sono legati a iniziative finanziate con denaro pubblico (Fondi europei, dello Stato, degli Enti Locali). In questi casi quasi sempre l'edizione della documentazione¹⁴ rientra nel *finanziamento pubblico*: dunque prodotti spesso molto interessanti e utili vengono editi in copie limitate e *non possono rientrare nei normali circuiti di distribuzione*. Problema di non poco rilievo: ci sembra che bisognerebbe trovare dei modi per superare questa strozzatura, creando una circolazione più ampia, al di là di quella pur qualificata gestita dal singolo soggetto.

Si potrebbe pensare che il web di per sé risolva la questione. Ma anzitutto, come ben si sa, il web in parte mostra, ma anche in buona parte “nasconde”: a tutt'oggi il materiale non raggiungibile è più di quello accessibile¹⁵. Al di là di questo, in realtà *il web non può essere più che tanto una garanzia di accessibilità attuale e futura*. Nella situazione italiana il web è ancora una realtà parziale e recente: questo ci rende poco sensibili ai notevoli rischi di perdita di informazione e conoscenza che possono verificarsi sul web a medio termine (questione ben nota nei paesi connessi di più e da più tempo). La pubblicazione sul web, e addirittura la persistenza della stessa fonte, richiedono di essere presidiate in modo piuttosto attivo e fattivo e con dei costi. E a volte lavori di aggiornamento e ripristino di un sito, cambiamenti di gestione, scarsità di fondi e altri “incidenti di percorso” possono rendere del materiale inaccessibile per mesi o anni (o a volte per sempre).

Un secondo motivo per cui la conoscenza non circola in maggiore misura è che *una parte delle ricerche e dei documenti nascono entro il mercato privato della ricerca socio-economica*. Il cliente chiede e paga, il centro di ricerca realizza. A volte sul web appare il documento originale, ma non sempre è così. Più spesso *quella che appare è una sintesi* fatta per renderla pubblicabile, o una sintesi fatta da un giornalista, magari con titolo clamoroso, che poi rimbalza su siti diversi. Qui il web rivela ancora una volta la sua utilità, dando notizia di informazioni altrimenti poco o per niente accessibili. Ma rivela anche i suoi limiti. La statistica ha una ingannevole “semplicità”: allora, in base alle sintesi circolanti non si può avere sempre una chiara idea della metodologia, né valutare bene l'attendibilità dei dati che il *resumé* mette in circolazione. Tra i documenti schedati ne abbiamo inseriti alcuni che danno bene l'idea di tutto questo.

Ci sono anche altri problemi di esattezza dell'informazione: il web non “storizza”, e a volte si fatica a stabilire con certezza quando un documento è stato prodotto, o ancor più a che *data* risale il documento o la ricerca di cui è offerta una sintesi.

Un limite è anche che non di rado le sintesi, quando sono di natura divulgativa, possono veicolare un'epistemologia ingenua: tendono a parlare di “dati” piuttosto che di “rappresentazioni”, di “situazioni reali” piuttosto che di modi di leg-

¹³ In particolare siti e minisiti web nati ad hoc in relazione a un dato progetto o programma.

¹⁴ Sotto forma di libro, o di libro + CD ROM, CD ROM solo, libro + video.

¹⁵ Stime del 2002 davano al 40% l'accessibilità attraverso i vari motori di ricerca.

gerle e descriverle. Carezza rilevante in ambiti come la ICT, le donne, il potere e l'innovazione, tutti culturalmente molto "marcati".

Gli articoli e materiali circolanti sul web, d'altronde, svolgono egregiamente un'insostituibile funzione di divulgazione, rilancio, circolazione delle idee e delle esperienze. Siti e documenti contengono di solito anche links da cui partire per esplorazioni interessanti. Questo ha di per sé, tra l'altro, un interesse: le linkature, più o meno reciproche, indicano quanto i soggetti sono reciprocamente "sensibili, in quali ambiti certe informazioni o rappresentazioni circolano, che permeabilità esiste tra aree di lavoro specifiche e accessibilità al di là degli addetti ai lavori, ecc.

Per finire, una *nota sulle implicazioni di tutto ciò rispetto alle schedature* fatte. Entro un quadro di relativa omogeneità si noteranno delle differenze di lunghezza o di dettaglio. A volte di un testo è data una scheda più lunga perché si tratta di un'opera di sintesi; a volte invece perché è un materiale a cui può essere per i lettori difficile accedere, ma che siamo riusciti ad avere senza troppa difficoltà. A volte una sintesi è breve perché il materiale è facilmente accessibile; o all'opposto perché non ci è stato possibile raggiungerlo.

4. Struttura del Rapporto finale

I materiali e le fonti reperiti si riferiscono ad un'ampia gamma di temi e contenuti. Ciò è dovuto non solo al carattere volutamente "aperto" della nostra ricognizione, ma anche allo "stato delle cose". La tematica del rapporto "Donne/ICT" è in Italia ancora relativamente immatura: perciò a volte le ricerche hanno carattere di apertura/esplorazione, e includono molti ambiti diversi.

La tematica Donne/ICT, poi, di per sé rinvia a una complessa rete di interrelazioni. Si crea così un campo assai vario e articolato, di cui non è facile fare una sintesi. Ognuno dei temi emergenti, come quello della scuola, o della formazione, delle carriere, della conciliazione lavoro/vita, della occupazione nelle sue molte forme, del matching/mismatching tra istruzione e lavoro, della ricerca scientifica e dell'Università, ecc., rinvia ad ampi blocchi di conoscenze, informazioni e rappresentazioni. E in ciascuno di questi ambiti una prospettiva di genere può essere maturata in modo molto, abbastanza o per niente consistente.

Però, come si vedrà dalle schede, nel complesso varie istituzioni e aggregazioni pubbliche e private hanno ormai accumulato consistenti patrimoni di conoscenza e di metodo, e sempre di più stanno dando contributi validi e specifici anche in ambito ICT.

Per percorrere i materiali emersi abbiamo deciso di suddividerli per argomenti, che sono oggetto ciascuno di un capitolo.

Il rapporto è aperto da un primo capitolo, "Scenario di fondo della ricerca", in cui

vengono percorsi rapidamente alcuni aspetti generali del cambiamento in Italia: dall'evoluzione del lavoro femminile, a dati recenti sul rapporto con l'ICT di uomini e donne in termini di usi e atteggiamenti, fino a alcuni dati generali sull'istruzione universitaria.

Seguono le sette sezioni tematiche, trattate in capitoli specifici e una parte conclusiva, in cui si trae un bilancio generale della ricerca.

Ogni capitolo riporta un'analisi e un commento dei documenti e delle fonti reperiti: vengono man mano segnalate le schede pertinenti, con un numero che rinvia alla raccolta di schede alla fine del Rapporto.

Le schede sono dunque suddivise in rubriche tematiche, la cui siglatura è:

E: Scuola, istruzione scolastica, ICT in età evolutiva, bambine e ragazze, cultura scientifica e tecnologica di base.

U: Istruzione universitaria, mondo accademico, ricerca.

F: Alfabetizzazione/formazione informatica adulte, percorsi formativi, accompagnamento al lavoro.

L: Lavoro, occupazione, professioni, professionalità, stili professionali, compensi, telelavoro.

C: Carriera nell'impresa, nella P.A. e nell'università; management, donne manager, dirigenti e quadri; conciliazione/compatibilità.

A: Aziende al femminile, imprenditoria femminile, associazioni e cooperative di donne.

I: Innovazione socioculturale e tecnologica.

G: Documenti e dati di carattere generale: documenti attinenti alla tematica di carattere generale o contenenti più temi; *mainstreaming*; Pari Opportunità; siti di carattere generale che danno spazio alla nostra tematica; utilizzo di carattere generale del Pc e di Internet da parte delle donne, ecc.

Alcuni documenti e fonti avevano carattere generale o non erano riconducibili ad un'unica tematica.

Quando il documento aveva una struttura nettamente suddivisa in parti sono state fatte schede separate per argomento (è il caso del Rapporto "Donne e Informatica", di cui ci sono tre schede tematiche diverse o del volume "Algoritmi e affetti"). Quando l'area del documento/fonte era ampia, o i temi inclusi molto intrecciati, la fonte o il documento sono stati inclusi nella rubrica dell'argomento prevalente e talora tra le "Schede Generali". Attenzione dunque: qui si trovano documenti anche specifici, ben centrati sulla tematica, ma che la attraversano tra-

sversalmente.

Tutte le raccolte di schede, quelle tematiche e quella “generale”, sono ordinate in termini di *tempo*: l’ordine comincia dalle più recenti (giugno 2003) e regredisce fino all’inizio del 2000.

Le “schede sito web” risultano necessariamente tutte collocate nel 2003, quando i siti sono stati visitati, e sono ordinate insieme alle altre a seconda della singola data di visita.

Tra i capitoli specifici e le allegate schede tematiche è stato inserito un “Indice generale delle schede”, dove è riportato il titolo/nome del documento/fonte con il relativo numero di pagina delle singole schede. Ogni scheda ha un numero progressivo: pertanto, le *citazioni e i rinvii* nei capitoli sono fatte con il numero della scheda, in modo che il lettore possa trovarla subito se interessato all’argomento.

Attenzione: non di rado i rinvii sono anche a schede collocate in altre sezioni, per il frequente intrecciarsi degli argomenti. Il lettore può comunque reperirle facilmente usando il numero progressivo.

PARTE PRIMA - LO SCENARIO DI FONDO

Capitolo 1. Lo scenario di fondo della ricerca

1. Da un paese arcaico a un paese moderno

Pochi anni dopo la fine della Seconda Guerra mondiale, l'Italia era ancora un Paese fondamentalmente agricolo che si avviava verso il completamento della industrializzazione, mentre il settore dei servizi era ancora nettamente minoritario rispetto a quello primario e a quello industriale.

Tab.1 – Occupati (maschi e femmine) per settore di attività (valori percentuali)

ANNO	AGRICOLTURA	INDUSTRIA	SERVIZI
1951	43,9	29,5	26,7
1961	30,7	34,9	34,4
1971	20,1	39,5	40,4
1981	13,3	37,2	49,5
1991	8,4	32,0	59,6
2001	5,2	31,8	63,0

Fonte: Rielaborazione ARCO 2003 di dati ISTAT.

All'inizio del nuovo millennio, come risulta evidente dalla Tab. 1, la situazione era completamente ribaltata, i servizi nella loro articolazione e complessità comprendevano il 63% dell'insieme degli occupati, poco più del 30% era addetto all'industria e circa il 5% all'agricoltura.

In questo contesto, di progressivo spostamento di peso tra i diversi comparti dell'economia, non sono mancate rilevanti variazioni anche in relazione al genere, come è evidente dalla Tab. 2.

Tab. 2 - Donne occupate per settore di attività rispetto agli occupati (Maschi e Femmine) del settore (valori %)

ANNO	AGRICOLTURA	INDUSTRIA	SERVIZI
1961	34,0	24,7	32,7
1971	31,6	20,3	32,5
1981	35,4	23,7	36,6
1991	36,1	23,9	40,3
2001	32,2	24,1	44,7

Fonte: Rielaborazione ARCO 2003 di dati ISTAT.

Nel 1961 le donne costituivano il 34% in quello che era allora il folto gruppo degli occupati nell'agricoltura, il 24,7% degli occupati nell'industria, il 32,7% dell'ancora ristretto settore dei servizi.

Quaranta anni dopo, al censimento del 2001, le donne rappresentano meno di un terzo dell'ormai sparuto gruppo degli addetti all'agricoltura, circa un quarto

degli addetti all'industria, ma si stanno avvicinando a rappresentare la metà degli addetti ai servizi.

Negli ultimi anni, come si può notare dalla Tab. 3, nel settore dei servizi, cioè nel settore più dinamico e in espansione, è progressivamente aumentata la percentuale dell'occupazione femminile, valore che invece è rimasto sostanzialmente stabile nei settori più statici, quelli dell'agricoltura e dell'industria. *Tre donne su quattro oggi lavorano nei servizi.*

Tab. 3 - Composizione dell'occupazione femminile per settore di attività (valori % sul totale Femmine)

ANNO	AGRICOLTURA	INDUSTRIA	SERVIZI	TOTALE
1995	6,6	22,7	70,7	100
1996	5,9	22,2	71,8	100
1997	5,7	22,2	72,0	100
1998	5,3	22,1	72,6	100
1999	4,7	21,4	73,9	100
2000	4,5	21,0	74,4	100
2001	4,5	20,4	75,1	100

Fonte: Rielaborazione ARCO 2003 di dati ISTAT.

In Italia le donne occupate sono ancora poco più della metà degli uomini (38% contro 63%) e oltre la metà delle persone in cerca di occupazione (53%), mentre il tasso di disoccupazione è il doppio di quello maschile. Si ampliano inoltre i differenziali di reddito, soprattutto per le professioni più qualificate. I tassi di attività femminili sembrano convergere lentamente verso quelli maschili, ma in modo differenziato sul territorio e concentrandosi nelle fasce d'età centrali (66% tra i 30 e i 34 anni, contro il 92% degli uomini). Ma il livello di attività femminile diminuisce al crescere del numero di figli: le trentenni senza figli hanno un tasso di attività superiore di 23 punti percentuali rispetto alle coetanee con prole, mentre per le quarantenni tale differenza si dimezza; ma per le donne con titolo di studi elevato i fattori familiari sembrano pesare meno sulla partecipazione lavorativa (tra le laureate la differenza di attività in presenza o meno di figli è del 10,4%).

La progressiva terziarizzazione dell'economia italiana, la più ampia articolazione dei contratti e degli orari, le misure prese dalle istituzioni, la stessa azione rivolta alle pari opportunità, hanno favorito un certo aumento della partecipazione femminile all'universo del lavoro, non solo come dipendenti ma anche con iniziative imprenditoriali (nel 1999 vi erano oltre 1,2 milioni di lavoratrici autonome).

In meno di un decennio dal 1993 al 1999 le dirigenti passano dal 26,8% al 31,5% del totale dei dirigenti, le impiegate divengono la maggioranza, passando dal 47,9% al 50,5% e le operaie dal 29,2% al 30,8%. (Fonte: ISTAT 2000)

Fra le donne che lavorano, ma non come dipendenti, aumenta la quota delle imprenditrici (dal 15% al 21,2%) e delle libere professioniste (dal 18,8% al 24,7%), mentre diminuisce la quota delle donne comprese nella categoria un po' arcaica delle "coadiuvanti" (dal 60,9% al 56,5%).

2. Le imprese delle donne

Nel 2002 le donne titolari di imprese erano quasi 880.000, il 25,5% del totale dei titolari di imprese, in larghissima misura concentrate nel settore agricolo, nel

commercio, nel settore alberghiero e della ristorazione.

Ma la presenza femminile era rilevante nel settore comprendente “attività immobiliari, noleggio, informatica e ricerca”, dove le donne titolari di impresa erano circa 45.000 e superavano il 30% del totale del settore, e negli altri “servizi pubblici, sociali e personali” (Tab. 4).

Le imprese delle donne erano particolarmente diffuse in Lombardia (quasi 93.000), Campania (87.000), Sicilia (81.000), Lazio e Piemonte (Tab. 5), anche se le regioni in cui si riscontrava la percentuale maggiore di imprese con donne titolari erano il Molise, la Valle d’Aosta, la Basilicata, la Liguria, il Friuli-Venezia Giulia.

Occorre tuttavia osservare che in questo universo delle donne imprenditrici sono presenti alcune persone che non esercitano un’effettiva attività imprenditoriale ma utilizzano questa posizione per poter fornire a propri familiari, che svolgono per esempio altre occupazioni, la possibilità di svolgere una attività di impresa oppure per poter fruire di una assistenza previdenziale e pensionistica in funzione di contributi versati a proprio nome.

3. ICT: multiformità e specificità

Il settore dei servizi è un settore molto variegato, nel quale sono insieme ricomprese attività in fase di decollo o in forte sviluppo, e attività più mature e in fase di declino. Al suo interno il comparto della tecnologia dell’informazione e della comunicazione (ICT) rappresenta, per le sue caratteristiche innovative e espansive, uno dei maggiori centri di interesse per economisti e socio-economisti.

Tab. 4 - Le donne imprenditrici per settore di attività

Settore di attività	Titolarità femminili (valori assoluti)	Titolarità femminili (valori %)
Agricoltura e pesca	276.947	29,5
Estrazione di minerali	141	9,55
Attività manifatturiere	80.922	22,62
Produzione e distribuzione energia elettrica, gas e acqua	41	15,13
Costruzioni	10.020	2,17
Commercio	291.279	28,26
Alberghi e ristoranti	53.682	40,28
Trasporti, immagazzinaggio e comunicazione	9.546	6,90
Intermediazione finanziaria e monetaria	16.423	22,91
Attività immobiliare, noleggio, informatica e ricerca	44.837	30,78
Istruzione	2.474	43,56
Sanità e altri servizi sociali	1.374	49,07
Altri servizi pubblici, sociali e personali	89.104	57,8
Imprese non classificate	2.353	24,43
Totale	879.143	25,48

Fonte: Elaborazione Arco 2003 di dati Movimprese 2002

Nel complesso questo comparto, anche se non esistono classificazioni accettate e considerate valide da tutti, si può considerare comprensivo di tutte le attività relative all’informatica, alle TLC, alla multimedialità, alla televisione e alla produzione di contenuti destinati a essere veicolati attraverso le reti. E in questo comparto, secondo uno studio della Fondazione Bordoni del giugno 2003, in Italia esi-

stano più di 79.000 imprese, di cui oltre il 70% opererebbero nell'area del software e dei servizi.

In questo settore all'Italia non è riconosciuta una posizione molto avanzata: nel 2002, pur ponendosi al settimo posto nella classifica dei paesi per il PIL pro capite, le viene attribuito soltanto un modestissimo 26° posto nella classifica relativa alla penetrazione delle tecnologie digitali e nella realizzazione del relativo networking, applicando cioè il parametro della c.d. *“networked readiness”*. In un classifica su 55 Stati il nostro paese risulta invece 23° nella capacità di accesso e sfruttamento dell'informazione e della tecnologia in base all'ISI: l'Information Society Index, che considera 23 variabili, raggruppate in quattro categorie: Computer, Informazione, Internet, Sociale, per fare un bilancio dei vari paesi nel loro sviluppo verso l'Information Society¹.

Misurare l'occupazione in questo settore è un processo estremamente complesso: per il suo caratteristico dinamismo, e perché i lavoratori e le lavoratrici dell'ICT sono quelli che lavorano nelle condizioni contrattuali più differenziate rispetto a tutto l'universo italiano.

Tab. 5 - Le donne imprenditrici per Regione

<i>Regione</i>	<i>Titolarità femminili (valori assoluti)</i>	<i>Titolarità femminili (valori %)</i>
Piemonte	70.414	26,09
Valle d'Aosta	2.628	31,04
Lombardia	92.996	21,96
Trentino	14.129	20,43
Veneto	66.016	22,28
Friuli-Venezia	20.193	29,08
Liguria	26.980	29,27
Emilia Romagna	60.840	23,06
Toscana	57.721	26,28
Umbria	15.626	28,47
Marche	27.843	25,76
Lazio	72.267	28,16
Abruzzo	29.551	30,23
Molise	9.952	35,18
Campania	87.273	28,60
Puglia	70.224	24,59
Basilicata	15.389	31,64
Calabria	31.387	25,58
Sicilia	81.657	25,37
Sardegna	26.057	23,93
Totale	879.143	25,48

Fonte: Elaborazione Arco 2003 di dati Movimprese 2002

Seicentomila persone sono la cifra concordemente attribuita al “nucleo duro” dei lavoratori/lavoratrici dell'ICT, quelli che avrebbero il “contratto dell'ICT” se ve ne fosse uno.

Ma almeno altrettante persone lavorano in enti, istituzioni, imprese diverse, occupandosi essenzialmente di ICT, oppure svolgono una attività commerciale che ha al suo centro l'ICT o prodotti ad esso collegati. Ad un totale non molto diverso

¹ Ricerca condotta da Italia.Ict

sebbene un po' più ampio perviene il Rapporto Federcomin 2003 (Fig. 1).

Per avere un'idea di quale sia la presenza femminile nell'ICT bisogna far ricorso a un concetto non equivalente, ma certo abbastanza connesso all'ICT, quello di *new economy*, perché le poche rilevazioni e le ricerche che tengono conto della differenza di genere sembrano essere state realizzate avendo più in mente il settore *new economy* che non quello ICT.

Nella *new economy* la presenza femminile risulta in crescita e raggiunge, nel settore tecnologico, il 12,8% (2002) (Fonte Cida).

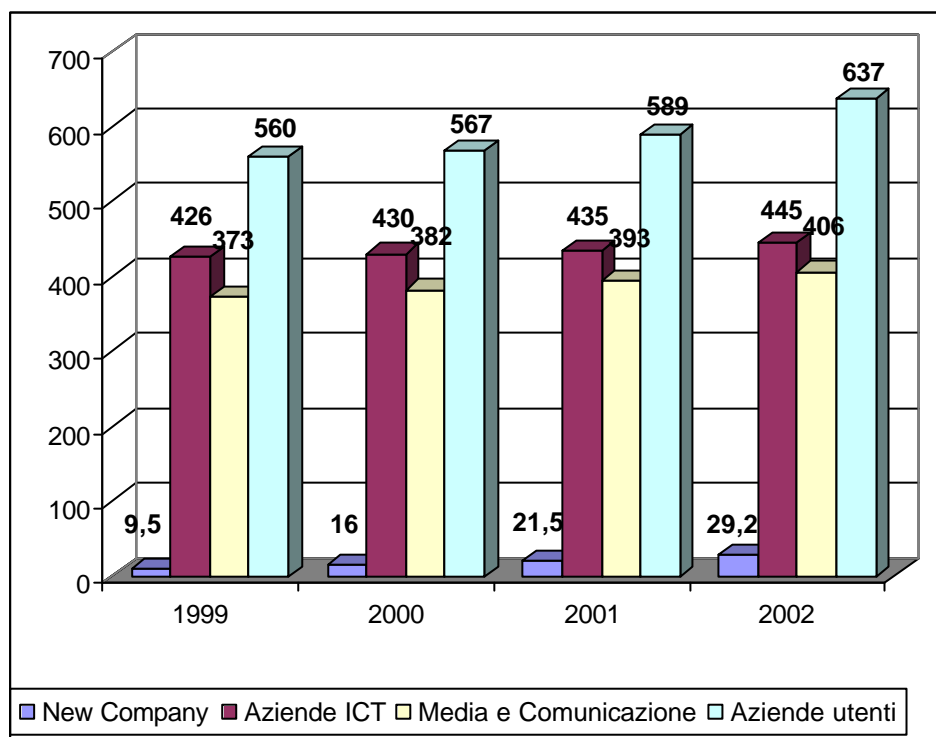


Fig. 1 Occupazione ICT in Italia 1999-2002 (valori in migliaia)
Fonte: Rapporto Federcomin 2003.

Tuttavia, come vedremo nella Sezione di questo rapporto dedicata al lavoro, si tratta di un tasso medio, entro il quale si nascondono realtà estremamente diverse su base regionale e nelle singole aziende. Ne è esempio quanto emerge dalla prima e dalla seconda ricerca sulla società dell'informazione condotta dalla Regione in Lombardia (svolte nel 1999 e nel 2001²). Sulla base di una stima nazionale di 764.000 addetti alle "tecnologie dell'informazione" per il 1998, la prima indagine ne attribuiva ben 238.000 alla Lombardia, con una quota di occupazione ICT sul totale degli occupati pari al 4,5%: quota superiore alla media della OECD (3,6%), degli USA (3,9%), della UE (3,9%) e del Giappone (3,6%). La seconda indagine

² Indagini condotte da Makno & Consulting su incarico dell'IReR Consiglio Regionale della Lombardia, consultabili su http://www.consiglio.regione.lombardia.it/Nuovo/rlweb/schede/soc_info02/Sintesiricerca2502.pdf.

stimava per il 2001 un totale di 260.000 addetti: di questi stimava che ben 100.000 fossero donne, con una quota di occupazione femminile nel settore Information Society nettamente superiore a quella nazionale italiana.

D'altra parte secondo rilevazioni di società specialistiche le lavoratrici della *new economy* guadagnerebbero il 27% in meno rispetto ai colleghi.

Questo argomento introduce una problematica molto più vasta, cioè quella della carriera delle donne nell'impresa che appare sempre più legata a una pluralità di fattori.

Secondo un'indagine Cida (Confederazione Italiana Dirigenti d'Azienda) del 2001, i dirigenti della *new economy* (informatica, telecomunicazioni, ricerca e sviluppo) ammontano complessivamente a 22,578 unità, pari al 14% del totale dei dirigenti del settore privato.

Di questi il 12,8% è rappresentato da donne, contro una media del 9,3% registrato nei settori di attività di produzione di beni e servizi alla vendita.

Tuttavia soltanto il 10% delle donne manager svolge funzioni di *top management*.

4. Donne e acculturazione ICT: elementi da ricerche recenti

La permeazione della ICT nel nostro paese presenta una notevole variabilità regionale.

Abbiamo già visto dati elevati sull'occupazione in Lombardia. Questa situazione occupazionale va insieme a standard più elevati di quelli italiani anche per quanto riguarda il possesso di Personal Computer, stampanti e lettori CD Rom da parte della popolazione lombarda. Per la connettività Internet sia dal lavoro che da casa, invece, la Lombardia si allineava agli indici nazionali, più bassi di quelli dei paesi principali.

Ma i dati locali possono riserbare delle sorprese. Una ricerca agosto 2003 svolta dal CENSIS per il Sole 24 ore rivela per esempio che la Basilicata è al secondo posto dopo il Trentino Alto Adige per dotazione domestica di Pc grazie alla massiccia politica di incentivi alle famiglie fatta dalla Regione.

Il rapporto della popolazione, e delle donne in particolar modo, con la ICT, è evidentemente più complesso di quanto non sia quello diretto della occupazione nella *new economy*. Anzitutto, lo sviluppo della società dell'informazione tende a permeare altri settori lavorativi, e ambiti della vita quotidiana: sono per esempio fortemente coinvolti l'area del turismo, tutti i settori amministrativi pubblici e privati, l'area dei Beni Culturali, ecc.

In secondo luogo, questo sviluppo passa attraverso più ampi processi economici e culturali: da un lato l'accesso ai mezzi tecnici in ambito non solo lavorativo, ma anche privato/domestico; dall'altro, i processi di familiarizzazione/alfabetizzazione/acculturazione che possono svilupparsi in svariate sedi (lavoro, casa, scuola, amicizie, uso di servizi, ecc.).

Questi processi socio-culturali sono stati esplorati su base nazionale rispetto alle

donne da una importante ricerca condotta nel 1997-8 da TiConUno con altri partners in seno al Progetto Europeo Leonardo, “Donne e informatica”³. Nel nostro lavoro di documentazione ci è stato inoltre possibile accedere a materiale non pubblicato rilevato nel corso della ricerca EURISKO “Internet e le tipologie di consumo” conclusa nei primi mesi del 2003⁴.

Entrambe le indagini hanno esplorato con strumenti diversi sia l’accesso ai mezzi⁵, sia i comportamenti d’uso, sia infine alcuni atteggiamenti, su campioni consistenti e rappresentativi della popolazione italiana.

Dalla ricerca “Donne e informatica” (vedi 24.E. Scheda volume) svolta nel 1997-98 su un campione nazionale di adulti e su uno di studenti di scuola secondaria, risultava che tra gli adulti avevano usato il Pc il 74,6% degli uomini e il 57,8% delle donne. Ma tra gli studenti lo aveva già usato il 97,7% senza differenze significative tra maschi e femmine. La ricerca inoltre definiva “uso regolare del Pc” un uso almeno settimanale. Questa frequenza risultava allora per il 74% degli uomini, ma solo per il 47% delle donne adulte; tra gli studenti usava però allora il Pc almeno una volta la settimana il 92,5% dei maschi e il 69,5% delle femmine.

Analizzando poi l’accesso e il possesso personale dei mezzi tecnici da parte degli “utenti regolari”, emergeva che due terzi degli uomini adulti avevano un Pc in casa, e il 40% ne era personalmente proprietario. Invece solo la metà delle donne aveva in casa un Pc e solo un quarto ne era proprietaria. Quanto alle studentesse, un 58% disponeva di un Pc in casa, di cui non era però proprietaria.

Da questi e svariati altri dati veniva tratta a ragione la conclusione che si era di fronte ad un vero e proprio *gender gap* rispetto all’accesso e all’uso delle ICT da parte delle donne.

Al contempo veniva segnalato il notevole interesse da parte di donne e ragazze verso la ICT, rivelato dalle risposte relative agli atteggiamenti: per esempio risultava che *esse respingevano in modo quasi plebiscitario l’idea che queste tecnologie fossero “cose da uomini”*.

A sei anni di distanza la ricerca EURISKO “Internet e tipologie di consumo” sembra rilevare una certa evoluzione della situazione: ma solo orientativamente giacché *le dimensioni rilevate dalle due ricerche e le classi di età considerate non coincidono*⁶.

Secondo questa ricerca nel 2003 in Italia il 27% degli adulti entra in contatto con Internet almeno una volta al mese, mentre il 17% si collega su base settimanale. Sebbene dunque la connettività in Italia resti a livelli ben lontani da quella di altri paesi, risulta però una realtà rilevante, specie tra le fasce più giovani e di età

³ Diretta da Attilia Cozzaglio. Si vedano le schede relative alle diverse parti di questa complessa ricerca nella parte documentale (vedi 23.E. Scheda volume e 24.E Scheda volume).

⁴ EURISKO, “Internet e tipologie di consumo”, ricerca multiclient 2003, presentata al CNEL l’8 maggio 2003. Si ringrazia l’EURISKO per averci consentito di consultare dati non pubblicati relativi alle diverse riposte di maschi e femmine sulle diverse dimensioni esplorate.

⁵ La ricerca “Donne ICT” della TiConUno è relativa alle tecnologie informatiche, quella EURISKO è riferita anche a TV e cellulari.

⁶ I due campioni di adulti e studenti della ricerca “Donne e informatica” erano considerati separatamente; la ricerca Eurisko è invece su un unico campione complesso su un’ampia gamma di età; anche il focus delle due ricerche è diverso.

media e nelle fasce più istruite della popolazione.

Tra il luglio 2001 e l'inizio del 2003 l'utenza è cresciuta di 1,7 milioni di persone, *con una espansione soprattutto da casa*. I ricercatori rilevano che presso i nuovi utenti la rete non “discrimina più” in termini di genere sessuale, reddito, conoscenza dell'inglese, competenza informatica, e meno di prima dal punto di vista dell'istruzione. *La maggiore area di esclusione risulta quella dei pensionati e delle casalinghe*.

Il '93 è l'anno in cui l'uso di Internet da parte degli uomini ha avuto un rapido decollo, seguito da un incremento costante nel periodo '93/'99⁷. In parallelo si è avviato il più lento avvicinamento delle donne alla connettività. Nel '98 c'è però una svolta, e il numero di allacciamenti ad Internet fatti da donne comincia ad aumentare in modo consistente, per poi superare nel 2001 e 2002 quelli avviati da uomini.

In questa ricerca, relativamente all'uso del Pc da casa nel 2003 da parte degli intervistati, il raggruppamento di chi usa il Pc almeno una volta la settimana (per tutte le fasce di età a partire dai 14 anni) è del *64% per i maschi e del 56% per le femmine*: entro il raggruppamento la classe prevalente per i Maschi è quella che lo usa tutti i giorni (29%), per le Femmine prevale l'uso 3-4 volte la settimana (24%).

La ricerca ha poi identificato cinque profili di utenti, di cui tre sono a netta prevalenza maschile, mentre le donne vengono in evidenza solo nei due gruppi degli “operativi” e dei “basici”.

In sostanza, tendono ad essere più connesse e ad usare Internet in modo più assiduo e complesso persone di buon livello culturale, con posizioni sociali di un certo rilievo (imprenditori, professionisti, ecc.), mentre sono poco connessi gli artigiani e commercianti, categorie in cui le donne sono molto presenti.

Tuttavia l'esplorazione dei dati distinti per genere (non pubblicati), alla ricerca di eventuali caratteri tipici dell'utenza femminile, rivela alcuni tratti interessanti. Per esempio il 53% delle donne connesse ha iniziato collegandosi dal Pc domestico, il che potrebbe indicare una precisa personale curiosità verso il mezzo. Inoltre *nella scuola sono più le ragazze dei ragazzi a usare la connessione*. Alle domande sull'uso fattone a scuola questa tendenza appare nettamente confermata su varie unità di tempo⁸.

Quanto all'interesse per sé personalmente le donne citano in maggioranza lo studio/formazione e gli uomini i propri hobby. D'altra parte solo il 18% delle donne è “molto soddisfatto” del proprio uso di Internet a livello personale e privato, di contro al 30% degli uomini. Mentre il 75% degli Uomini e il 73% delle Donne è molto/abbastanza soddisfatto del proprio uso di Internet per lavoro.

⁷ Ai soggetti era chiesto di dire in che anno avevano attivato la connessione.

⁸ Collegamento da scuola negli ultimi 3 mesi: 28% F, 18% M; collegamento nell'ultimo mese: 91% F, 72% M; collegamento ultima settimana: 54% F, 27% M.

In sostanza *la ricerca del 2003 non smentisce l'esistenza del cosiddetto gender gap, ma rivela anche un notevole movimento di avvicinamento alla esperienza della ICT da parte delle donne e conferma che è molto interessante esplorare in modo non residuale le specificità del loro approccio*⁹.

Emerge inoltre che sulla strada di avvicinamento delle donne alla ICT, come lavoratrici e come utenti, ci sono alcuni ostacoli strutturali, che rendono quanto mai variegata la loro posizione. Tra “le donne” c'è la massa di casalinghe e pensionate che oggi come oggi sono in larghissima parte tagliate fuori. Nel capitolo sulla formazione, però, vedremo notevoli fenomeni di curiosità e motivazione verso la ICT allorché delle opportunità vengono offerte¹⁰. All'estremo opposto, ci sono coloro che lavorano in realtà locali avanzate, in cui le donne si inseriscono fattivamente nella ICT come dipendenti, imprenditrici e professioniste. Ma vedremo meglio questo mosaico procedendo nei singoli capitoli.

5. Trasformazioni della istruzione femminile: la presenza delle giovani donne nell'Università

Per valutare prospetticamente quale potrà essere il contributo delle donne alle professioni, al management e all'imprenditoria nel settore ICT nei prossimi anni, è importante fissare lo sguardo su alcuni dati generali relativi all'istruzione universitaria.

Tab. 6 - Immatricolati ai corsi di laurea per sesso negli Anni Accademici 1990/91 – 2001/02

A.A.	Dati assoluti (Totale M/F)	Variazione %	Femmine	Femmine (%)
1990/91	313.452	3,4	155.159	49,5
1991/92	328.160	4,7	165.393	50,4
1992/93	326.879	-0,4	168.016	51,4
1993/94	340.720	4,2	176.152	51,7
1994/95	319.450	-6,2	167.392	52,4
1995/96	311.665	-2,4	163.936	52,6
1996/97	304.238	-2,4	163.680	53,8
1997/98	289.388	-4,9	159.453	55,1
1998/99	275.216	-4,9	154.121	56
1999/00	260.786	-6,6	143.693	55,1
2000/01	272.909	4,6	149.281	54,7
2001/02	302.006	10,7	161.573	53,5

Fonte: Rielaborazione ARCO 2003 di dati ISTAT.

Da più di dieci anni (dall'Anno Accademico 1991-1992) il numero delle donne

⁹ Per ulteriori peculiarità femminili si veda 188.G. Scheda volume

¹⁰ Si veda la scheda Progetto IN (78.F. Scheda progetto), volto a promuovere nel periodo 2000-2002 l'alfabetizzazione informatica nel Sud e tra persone a rischio di marginalizzazione. La quota delle donne iscritte al Progetto IN aumenta passando alle classi di età superiori, fino a raggiungere il massimo tra i 30 e i 32 anni (quasi il 69%), dato che si discosta fortemente dalla normale composizione media dei territori di origine: *sono quindi le donne, e soprattutto quelle in particolari condizioni di marginalità, ad investire maggiormente sul Progetto In, e non soltanto dal punto di vista intellettuale, ma anche da un punto di vista emotivo: la partecipazione è vissuta come occasione di contatto col mercato del lavoro, ma anche di possibile uscita, anche se a livello virtuale nelle aree del sito, da una condizione di marginalità.*

immatricolate ai corsi di laurea è percentualmente superiore a quello degli uomini, nell'A.A. 2001-2002 si è attestato sul 53,5%, dopo aver toccato una punta del 56% nell'A.A. 1998-1999 (Tab. 6). Ma in questi anni è aumentato il numero delle donne immatricolate ai corsi di diploma, che nel 2000-2001 è arrivato al 54,6%.

Tab. 7 - Iscritti ai corsi di laurea per sesso negli Anni Accademici 1990/91 – 2001/02

A.A.	Dati assoluti (Totale M/F)	Femmine	Femmine (%)	Variazione (%)
1990/91	1.337.497	660.612	49,4	
1991/92	1.453.239	722.612	49,7	9,4
1992/93	1.526.528	754.905	49,4	4,5
1993/94	1.571.271	800.057	50,9	6,0
1994/95	1.602.941	836.691	52,5	4,6
1995/96	1.617.620	853.062	52,7	2,0
1996/97	1.694.474	912.829	53,9	7,0
1997/98	1.587.549	863.376	54,4	-5,4
1998/99	1.573.052	864.839	55,0	0,2
1999/00	1.570.230	871.828	55,5	0,8
2000/01	1.537.516	864.278	56,2	-0,9
2001/02	1.174.038	669.038	57,0	-22,6

Fonte: Rielaborazione ARCO 2003 di dati ISTAT.

Anche per quanto riguarda il numero complessivo degli iscritti ai corsi di laurea il valore percentuale delle donne supera quello degli uomini dall'A.A. 1993-1994 (Tab. 7), il valore massimo è stato toccato nel 2001-2002 con la percentuale del 57%, ma la crescita è stata costante in tutti questi anni.

Se si esamina la composizione degli iscritti ai corsi di laurea suddivisi per facoltà (Tab. 8), si può rilevare che le donne rappresentano una larga maggioranza nella maggior parte delle facoltà, e arrivano quasi alla metà ad Architettura (49%), nelle facoltà economico statistiche (47%) e ad Agraria (45%).

Tab. 8 - Iscritti ai corsi di laurea per gruppo negli A.A. 1990/91 -2001/02

Gruppo	Dati assoluti (Totale M/F)	Composizione % (Totale M/F)	Femmine (%)
Scientifico	39.224	2,5	36,0
Chimico-farmaceutico	52.607	3,4	63,0
Geo-biologico	68.248	4,4	61,0
Medico	72.278	4,6	55,0
Ingegneria	187.095	12,0	17,0
Architettura	76.373	4,9	49,0
Agrario	38.663	2,5	45,0
Economico-statistico	222.616	14,3	47,0
Politico-sociale	142.902	9,2	58,0
Giuridico	274.450	17,6	59,0
Letterario	164.965	10,6	71,0
Linguistico	87.368	5,6	87,0
Insegnamento	75.616	4,8	91,0
Psicologico	53.167	3,4	81,0
Educazione fisica	4.770	0,3	40,0
Totale	1.560.342	100,0	56,0

Fonte: Rielaborazione ARCO 2003 di dati ISTAT.

Le donne sono invece minoritarie nel gruppo scientifico (36%), (gruppo che

comprende le facoltà di scienze e tecnologie informatiche); mentre rappresentano una percentuale molto ridotta nelle facoltà di Ingegneria (17%). *Tuttavia è anche vero che nel decennio 1986-1996 il numero di laureate in Ingegneria ha avuto un incremento del 230%, con una punta massima del 389% nel corso di ingegneria elettronica (vedi 127.L. Scheda volume).*

Tab. 9 - Iscritti e diplomati alle scuole di specializzazione per sesso e facoltà A.A. 1999/2000

Gruppo	ISCRITTI			DIPLOMATI		
	Dati assoluti (Totale M/F)	Compo. % (M/F)	Femmine (%)	Dati assoluti (Totale M/F)	Compos. % (M/F)	Femmine (%)
Agraria e Medicina Veterinaria	1.317	2,8	34,9	554	5,2	34,5
Architettura	691	1,5	63,1	191	1,8	63,4
Economia e Scienze Statistiche	660	1,4	53,8	245	2,3	51,4
Farmacia	1.278	2,7	72,9	404	3,8	74,8
Giurisprudenza	1.765	3,8	50,4	526	4,9	51,7
Ingegneria	245	0,5	31,0	78	0,7	30,8
Lettere e Lingue	2.210	4,7	80,4	367	3,4	81,2
Scienze della Formazione	3.634	7,8	82,6	5	0,0	80,0
Medicina e Chirurgia	32.111	68,8	51,1	8.019	74,7	49,4
Psicologia	264	0,6	81,1	-	-	-
Scienze Matematiche Fisiche e Naturali	1.390	3,0	72,2	237	2,2	65,8
Scienze Politiche	349	0,7	50,1	115	1,1	61,7
Altro	792	1,7	80,1	-	-	-
Totale	46.706	100,0	56,5	10.741	100,0	51,4

Fonte: Rielaborazione ARCO 2003 di dati ISTAT.

Ma la situazione mostra dei cambiamenti anche se si esamina la composizione degli iscritti e diplomati alle scuole di specializzazione per l'Anno Accademico 1999-2000 (Tab. 9), ultimo anno per il quale sono disponibili i dati definitivi.

In questo contesto le donne rappresentano la maggioranza degli specializzandi e degli specializzati in tutte le facoltà eccetto Agraria e Ingegneria.

Ma anche a *Ingegneria le specializzande rappresentano una percentuale del 31%*, una minoranza quindi significativa.

Se si assume come un'ipotesi verosimile quella formulata dalla maggioranza degli esperti, che l'impresa e le professioni collegate all'ICT *nel prossimo futuro* debbano assorbire non soltanto laureati nelle discipline scientifiche, ma in numero sempre maggiore laureati nelle discipline non scientifiche, è evidente che queste *persone nuove assunte saranno sempre di più donne laureate.*

*PARTE SECONDA - DIMENSIONI EDUCATIVO-
FORMATIVE*

Capitolo 2. Area educazione, scuola di base e secondaria, alfabetizzazione e cultura informatica di base formale e informale

In questo capitolo prenderemo in considerazione vari aspetti dell'avvicinamento formale e informale da parte delle bambine e delle ragazze alla cultura ICT.

Le schede relative a questo capitolo sono nel blocco E in allegato, riferito all'infanzia, alla adolescenza, alla scuola primaria e secondaria, all'educazione tecnico/scientifica di base.

Nel Capitolo 3 verremo poi a parlare di quanto è emerso rispetto invece all'Università e alla prima giovinezza (blocco di schede U). Alcune delle cose che diremo in questo capitolo hanno carattere generale, e sono alla base anche di aspetti relativi alle giovani donne all'Università.

Nelle fonti reperite, il rapporto delle donne con le ICT e il gender gap vengono spesso esplicitamente ricollegati a processi che stanno molto a monte di quanto poi si manifesta nel mercato del lavoro, processi collocabili negli anni di educazione e socializzazione delle bambine e delle ragazze.

Le fonti, da un lato mettono in luce aspetti diversi di questa tematica, dall'altro danno conto di iniziative, di azioni positive già intraprese o in corso, e talora di veri e propri modelli di intervento.

1. Un mutamento generazionale: l'accorciamento del gender gap

La ICT nelle sue prime fasi si è sviluppata e affermata a livello tecnico-scientifico e economico-aziendale in ambienti a larghissima prevalenza maschile: scuole, Università, centri di ricerca e contesti aziendali in cui le donne erano rare. Per un tempo lungo a livello di massa l'unica forma di contatto di bambine e ragazze con la ICT nel senso più lato è stato il semplice consumo televisivo.

La situazione, per molti motivi, è andata prima lentamente, poi più velocemente cambiando. Ne è risultata una netta evoluzione, attraverso diverse generazioni, nel rapporto femminile con la ICT: le ricerche profilano una complessa scala di differenze che si è andata delineando entro l'universo femminile: in termini sia generazionali, sia di contesti di vita più o meno toccati dalla tecnologia.

Il cambiamento tocca l'accesso, gli atteggiamenti e gli usi relativi alla ICT.

Nella ricerca di TiConUno su campione italiano svolta nel 1997-98, a differenza degli adulti, il 97,73% degli studenti aveva già un qualche contatto con il Pc, senza differenze tra maschi e femmine come media nazionale (vedi 24.E. Scheda

volume).

In interviste fatte ad insegnanti e formatori/formatrici ICT, le formatrici notano che il timore della macchina è presente nelle donne adulte non giovani, ma tende invece ad attenuarsi molto nelle giovani e ragazze (vedi 69.F. Scheda articolo e 66.F. Scheda articolo).

Tuttavia, per esempio l'età di primo accesso al Pc nella ricerca del '98 risultava più precoce per i maschi di due anni: i maschi a dieci anni, le femmine a dodici.

Sembra peraltro che possano esserci *differenze anche notevoli nei diversi territori*. In una recente ricerca emiliana sui diplomati di scuola secondaria negli anni 1999-2000 oltre il 94% dei maschi rispondenti e il 90% delle ragazze dice di "saper usare il computer". E chi esce dagli istituti tecnici commerciali dichiara di saper usare il Computer nel 98% dei casi, mentre non lo sa usare il 10% di chi esce da licei e istituti magistrali (dove le ragazze sono più presenti). Il 57% dei rispondenti dichiara di aver imparato a scuola tra i 15 e i 18 anni. Il 18% dei ragazzi e il 9% delle ragazze hanno iniziato prima dei 10 anni, poi le cose tendono a pareggiarsi (vedi 194.G. Scheda volume).

Dalla ricerca 2003 Eurisko sull'uso di Internet, viene fuori che sta crescendo in modo consistente l'uso della rete da parte delle ragazze, che in particolare si addensano nei due cluster "meno colti" (vedi 188.G. Scheda volume). Ciò è vero nel contesto del campione nazionale esplorato in questa ricerca. Tuttavia per es. nella già citata ricerca emiliana, la rete è uno degli ambiti sentito con più interesse e competenza da consistenti e aggiornati gruppi di ragazze.

Tutte le fonti confermano comunque che esiste un gender gap: sia in termini quantitativi, sia per differenze qualitative tra ragazzi e ragazze, a cui verremo tra poco.

Come vedremo, in alcuni dei documenti, i temi e problemi dell'avvicinamento delle ragazze alla ICT vengono ricollegati:

- alla disponibilità di accesso ai mezzi tecnici;
- alle dimensioni culturali/simboliche;
- alle dimensioni psicosociali, di familiarità/competenza e di modelli di apprendimento.

Disponibilità dell'accesso e dimensioni psicosociali passano attraverso i vari contesti in cui si sviluppa l'educazione, istruzione, socializzazione e costruzione dell'identità di genere femminile.

2. A monte del gender gap: tre temi generali

Prima di entrare nel merito ai diversi livelli educativi segnaliamo alcuni temi generali di rilievo sollevati dalle fonti. Li ritroveremo poi più in dettaglio più avanti, ma ci pare utile darne conto inizialmente per la loro trasversalità.

A. Un primo aspetto sollevato dai documenti riguarda il rapporto femminile

con l'ICT in termini culturali-simbolici ampi.

Varie fonti rilevano che, nella nostra cultura, bambine e ragazze sono scoraggiate dal considerare la matematica, le scienze “dure” e le tecnologie come terreni potenzialmente propri. In generale, bambine e ragazze hanno avuto ed hanno tuttora scarsi stimoli e opportunità nell'avvicinarsi a una cultura tecnica e tecnico-scientifica (tema peraltro poco sviluppato nei documenti, vedi 29.U. Scheda sito web e 22.E. Scheda volume).

Il Rapporto ETAN¹ è un documento UE tuttora disponibile solo in lingua inglese e per questo non schedato. Esso dedica il Capitolo 6 ai meccanismi che tuttora inibiscono una maggiore partecipazione delle bambine e ragazze alle scienze e alla tecnologia in genere, e a quali iniziative si possano prendere per favorirla, e far sì che le ragazze mantengano e sviluppino proficuamente scelte di questo tipo una volta fatte.

Anzitutto il Rapporto ETAN attribuisce grande importanza al fatto che l'approccio al computer nella scuola o alla Computer Science nell'Università è stato collocato nell'area matematica anziché in quella linguistica e che, più in generale, il lavoro didattico di tipo scientifico-tecnico avviene in ambienti fortemente connotati al maschile, addirittura nel modo di utilizzare gli spazi².

Il rapporto con la ICT si lega anche alla sua base matematica. Interessante in tal senso la discussione sorta sul sito Linda (Libera Università delle Donne di Milano) all'uscita del libro di Gabriele Lolli, “La Crisalide e la Farfalla” (vedi 21.E. Scheda volume). L'autore, matematico, rileva come troppo spesso genitori e insegnanti siano portatori del pregiudizio che vede la matematica come inadatta alle ragazze, o adatta solo a quelle precise e pazienti, senza coglierne l'aspetto fantasioso, avventuroso e creativo. Lolli si chiede cosa abbiamo perduto escludendo dalla matematica l'altra metà del cielo, e il sito Linda propone una discussione.

Questo fa parte di una vera e propria generale “stereotipizzazione di genere” della scienza e della tecnica, ma si lega anche ai contesti di genere in cui scienza e tecnologia vengono generate e sviluppate.

Georgia Garritano (vedi 141.C. Scheda articolo) nota che l'accesso alla tecnologia non è equilibrato, e si rifà al saggio di Alison Adam, “Artificial knowing. Gender and the thinking machine”, 1998: “I prodotti tecnologici sono il risultato di relazioni specifiche e riflettono l'orientamento e gli interessi specifici dei gruppi che partecipano al processo di produzione...ciò significa che il genere viene automaticamente e tacitamente integrato nei sistemi tecnologici.”. A livello di mercato, poi, finora sono stati soprattutto utenti maschi a decidere il successo o meno

¹ European Technology Assessment Network (ETAN) on Women and Science, *Science Policies in the European Union: Promoting Excellence through Mainstreaming gender equality, a report prepared for the European Commission by the independent ETAN Expert Working Group on Women and Science*, edizione on line, 2000, sito CE, General Directorate of Research, che lo ha commissionato sulla base di raccomandazioni espresse dalla CE, dall'Europarlamento e dal Consiglio degli Stati Membri. Presidente Mary Osborn.

² L'esperienza “Tecnologia è donna”, che vedremo più avanti, include anch'essa una precisa attenzione all'aspetto e vivibilità dei laboratori tecnici.

dei prodotti e a determinarne quindi gli sviluppi³ (vedi 84.L. Scheda volume).

Considerazioni analoghe troviamo nel denso “Rapporto teorico Donne e Informatica”, che rileva come in generale, e in area tecnico-scientifica in particolare, le donne siano una categoria “muted” (vedi 23.E. Scheda volume).

Posizione simile, ma con sviluppi diversi, troviamo invece nella introduzione a “Le pagine Gialle delle nuove professioni per le ragazze” (vedi 18.E. Scheda volume). La tesi sostenuta⁴ è che la ICT ha un carattere molto diverso da quello della tecnologia meccanica ed elettronica, tale che può favorire le donne (si veda l’introduzione e in particolare p. 5-6 del volume).

Un primo motivo è che all’interno della ICT è attiva una nuova logica cognitiva connessionistica e inclusiva che può essere molto vicina alle donne: la costruzione sociale della loro identità e del loro stile cognitivo le renderebbe più degli uomini attente al “frame”, al contesto, e alle conseguenze complessive di ogni intervento⁵.

Il secondo motivo è che, a differenza della meccanica ed elettronica, le applicazioni della ICT sono trasversali a tutte le professioni, a tutti i settori e tipi di organizzazione, anche quelli cui le ragazze sono più interessate. *Tuttavia lo stesso testo sottolinea che il rapporto possibile delle donne con la ICT richiede molto impegno e anche una ampia battaglia culturale per prendere il volo.*

B. Altra area di riflessione è quella degli stili cognitivi femminili. Sia il citato Rapporto ETAN che il “Rapporto teorico Donne e Informatica” notano molte differenze qualitative che sono rilevanti per l’educazione femminile alla scienza e tecnologia: *le ragazze per esempio non sono tanto interessate a “controllare” la macchina quanto invece a “comprenderla”; sono più interessate ad approcci orientati a problemi, che non alla tecnologia in quanto tale, e la vedono di più come strumento per fare qualcosa.* Questi diversi interessi e stili si ripropongono del resto anche con Internet, usata dal pubblico femminile di varie età più in termini di relazione, creazione di scambi con una “storia”, o per motivi finalizzati allo studio (nel caso delle adolescenti), (vedi per es. 16.E. Scheda articolo, 188.G. Scheda volume, 194.G. Scheda volume), ma anche quanto dice il Rapporto ETAN (già citato). Come si vedrà, questa attenzione agli stili femminili ricorre spesso anche in altre fonti, in cui ci imatteremo via via sviluppando le varie tematiche di questo Rapporto.

C. Carezza di modelli di identificazione. I documenti richiamano anche l’attenzione sul fatto che bambine e ragazze non trovano disponibili modelli di identificazione femminili in area scientifico-tecnica, cosa ritenuta invece da più parti importante e necessaria in una fase di vita in cui è in costruzione l’identità. Tale carezza sussiste nella scuola di base e secondaria, nell’Università, e in termini socio-culturali più ampi. Essa viene ricondotta a tre ordini di motivi:

³ Posizione analoga troviamo in Tiziana Terranova, “..ogni..implemento tecnologico...è il risultato di scelte, confluente storiche, negoziazioni...(che) influenzeranno le caratteristiche tecniche del medium..”, in “*Corpi nella rete*”, Costa & Nolan 1996, p 7-8.

⁴ Questa posizione fa parte di un più ampio lavoro per proporre e promuovere una ridefinizione delle rappresentazioni sociali dominanti relative alla tecnologia e al rapporto donne/tecnologia.

⁵ In proposito viene fatto riferimento ai lavori teorici e di ricerca di Georg Simmel, Sherry Turkle, Seymour Papert, Nancy Chorodov e Evelyn Fox Keller.

1. le donne delle precedenti generazioni sono state relativamente poco presenti in area scientifico- tecnologica;
2. le donne che ci si sono comunque avventurate, per vari meccanismi sociali di rado sono arrivate a livelli di fama, prestigio e riconoscimento tali da porsi come modelli di successo o anche solo ad avere una visibilità in contesti a prevalenza maschile;
3. in parte, infine, anche quando delle donne hanno avuto riconoscimenti in vita, si verifica presto un processo di rimozione socio-culturale, per cui il loro contributo non entra nella cultura corrente né nella trasmissione culturale intergenerazionale, (vedi 10.E. Scheda sito web, 11.E. Scheda sito web, 23.E. Scheda volume, 31.U. Scheda sito web, 37.U. Scheda progetto e il Rapporto ETAN). Le fonti pongono il problema e in alcuni casi propongono anche precise “buone pratiche”: si tratta per esempio di ricostruire il contributo delle donne alla storia della scienza e della tecnologia, evidenziando le figure di rilievo, di inserire donne scienziate nei percorsi dei Musei della Scienza, di moltiplicare incontri con donne scienziate nella scuola (attività che sta prendendo molto piede in altri paesi).

La carenza di modelli di identificazione è aggravata dagli stereotipi di genere largamente prevalenti nei mass media e nella pubblicità. In Italia, come emerge del resto dalla nostra indagine, siamo ai primissimi passi nella promozione di una diversa rappresentazione del rapporto tra donne, scienza e tecnica a livello di mass media⁶.

Una concreta iniziativa è lo WEEST Project: una rete europea che in Italia ha sede presso la Città della Scienza di Napoli⁷. Nel progetto l’attenzione ai modelli è inserita in un più ampio programma per la partecipazione delle donne alla ricerca scientifica e alle attività di trasferimento tecnologico. Tra gli obiettivi del progetto: - sensibilizzare la scuola alle differenze di genere; - mostrare la “parte femminile” nella storia della scienza, con una Mostra on line e incontri tra giovani e donne scienziate (vedi 10.E. Scheda sito web). Il progetto, coordinato in Italia da Margareth Bruyas, tenta di riproporre modelli che si stanno sperimentando in varie forme in Europa⁸.

Anche il Progetto Donna del Politecnico di Torino rivela sul proprio sito una attenzione alla presenza delle donne nella scienza e alla proposizione di modelli dentro un insieme di azioni coordinate (vedi 37.U. Scheda progetto).

Obiettivi più modesti, ma analogo intento intergenerazionale sembra avere il sito web Scientiae Munus (vedi 11.E. Scheda sito web), iniziativa gestita dalla Provincia di Parma, con Barilla SpA, Università di Parma e Banca Monte Parma

⁶ Si vedano le varie ricerche sulle rappresentazioni delle donne nella televisione italiana (vedi 193.G. Scheda volume e 197.G. Scheda volume).

⁷ WEEST Project, con contributo Commissione Europea, DG Educazione e Cultura nell’ambito del Programma CONNECT, presso la Fondazione IDIS - Città della Scienza a Napoli (vedi 10.E. Scheda sito web).

⁸ Si veda anche M. Bruyas., “Attracting Women to Science”, *ECSITE Newsletter* n° 39, e R. Clair (a cura di) “The scientific Education of girls”, UNESCO Publishing 1995.

SpA. È una piccola raccolta di links su donne, scienza e tecnologia in generale, con particolare attenzione alla matematica e all'ingegneria, alla storiografia e alle biografie delle donne nelle scienze, con l'intento di fornire modelli.

Di ordine diverso il quarto contributo che segnaliamo nell'area: si tratta di un'azione positiva intrapresa dalla CGIL Scuola di Firenze (vedi 22.E. Scheda volume). È un ampio lavoro (durato due anni) fatto con bambine di scuola elementare, coinvolgendone anche le madri, per avvicinarle alla tecnologia in generale e anche a quella ICT. Tutta l'iniziativa è stata condotta da donne e da qualche tecnico uomo ove mancavano idonee docenti donne. Alla iniziale difficoltà di adesione è seguito un lavoro continuativo, assiduo, vissuto con orgoglio e interesse dalle bambine e dalle loro madri. Il libro che ne è scaturito racconta il percorso e configura un modello di lavoro. Questa prima iniziativa sta infatti dando luogo ad una disseminazione di esperienze "Tecnologia è donna" nella Regione Toscana, nell'ambito del progetto europeo WiTEC (*Women in Science, Engineering and Technologies in European Countries*), come può vedersi sul sito della Regione, attivamente impegnata in un ampio programma di promozione della cultura scientifica nella scuola.

In linea generale, lo sviluppo di azioni per valorizzare e moltiplicare i modelli di identificazione e di riferimento in area scientifico-tecnologica è ritenuto molto importante⁹.

Ma andiamo ora ad esplorare i materiali emersi rispetto all'educazione formale e informale a livello pre-universitario.

3. Bambine, ragazze, ICT e contesti educativi formali

A livello di istruzione formale le fonti portano a evidenziare quattro grandi fattori che stanno lentamente riducendo il *gender gap* man mano che si procede nelle generazioni:

1. il massiccio inserimento delle femmine nel sistema di istruzione, con buoni risultati e con un'elevazione del livello culturale femminile medio;
2. il progressivo ingresso della ICT in tutte le istituzioni scolastiche, sia come dotazioni tecniche che come formazione dei docenti;
3. il lento spostamento delle scelte qualitative delle ragazze sia verso scuole meno strettamente "femminili", sia verso scuole tradizionalmente maschili;
4. la crescente apertura delle singole scuole a rapporti con realtà esterne, scolastiche, socio-economiche e culturali, e la flessibilizzazione nell'uso degli spazi

⁹ Rispetto ai modelli di identificazione nella vita quotidiana, secondo la citata Ricerca "Donne e Informatica": tra gli studenti il 63% dei maschi e l'86% delle femmine avevano appreso l'uso del Pc con l'aiuto di qualcuno. Questo qualcuno era molto spesso una figura maschile: ma con qualche differenza. Infatti il 26% delle ragazze aveva imparato aiutata da una donna, versus il 10,9% dei maschi. In genere prevalevano amici maschi, padri, fratelli. Meno del 10% aveva avuto aiuto dalla madre.

scolastici e nella sperimentazione, con svariati effetti di traino anche in area ICT (per es. alcune scuole sono anche centri di corsi per la Patente informatica europea; o sono aperte a sperimentazioni con gli enti locali, ecc.).

Sullo sviluppo quali-quantitativo dell'istruzione femminile (punti 1 e 3) si veda anzitutto la ricerca ISTAT "Donne all'Università" (vedi 46.U. Scheda volume, ma anche 200.G. Scheda articolo).

Negli ultimi decenni l'Italia ha visto un continuo aumento del livello di istruzione, ma le ricerche ISTAT rivelano che le vere protagoniste di questa crescita sono state le ragazze, attualmente molto ben inserite nei diversi ordini di istruzione.

Fin dalle elementari le bambine registrano minori tassi di ripetenza e esiti migliori agli esami finali. La loro maggiore partecipazione all'istruzione si evidenzia in termini quantitativi in particolare dopo la scuola dell'obbligo: dai 15 anni in poi i tassi di partecipazione sono a vantaggio delle femmine, e ancor più nell'età che coincide con la possibile iscrizione all'università.

La maggiore propensione delle donne a studi secondari più lunghi (e agli studi universitari) è una tendenza stabile e duratura (ibidem).

Accanto a questo impulso quantitativo, si rileva una lenta ma notevole evoluzione nelle scelte qualitative.

4. L'evoluzione delle scelte femminili

Tuttora le ragazze si iscrivono in maggioranza a scuole secondarie a indirizzo umanistico e meno agli indirizzi tecnico-scientifici. Negli ultimi anni, però, sono in diminuzione le ragazze nei licei e in genere nelle scuole più tradizionalmente femminili.

Gli Istituti Tecnici e professionali sono le scuole secondarie in cui la ICT, almeno come technicalità, più si è sviluppata, sia in termini di dotazione strumentale che di inserimento entro i curricula¹⁰. La presenza femminile negli Istituti tecnici e professionali è in forte aumento percentuale rispetto al passato. Tuttavia essa vi resta largamente minoritaria¹¹, (vedi 200.G. Scheda articolo, 116.L. Scheda volume).

Dunque le cose stanno cambiando. Ma al tempo stesso le maggiori opportunità per le ragazze in area ICT possono svilupparsi ancora oggi anzitutto entro un quadro di opportunità di "cittadinanza" offerte dal sistema dell'istruzione complessivo, entro un quadro in cui la scuola si ponga il tema delle diversità.

¹⁰ Questi Istituti continuano peraltro ad essere oggetto di particolari attenzioni rispetto alla ICT (vedi 1.E. Scheda progetto e 6.E. Scheda articolo); si veda anche la ricerca "Algoritmi e Affetti" (194.G. Scheda volume), dove risulta che la massima competenza, in Emilia, viene acquisita negli Istituti Tecnici Commerciali, e a seguire, nei Tecnici Industriali e negli Istituti Professionali.

¹¹ Vedi CNEL, "Il lavoro delle donne tra tutela legislativa e previsioni contrattuali", Commissione sull'Informazione III, Roma, 27 febbraio 2002, p 8, sito <http://www.cnel.it>.

5. Penetrazione ICT nella scuola

Veniamo perciò al punto 2: penetrazione ICT nella scuola.

Un impulso all'allargamento della ICT alla scuola nel suo complesso è stato dato dal Piano per lo Sviluppo delle Tecnologie Didattiche (PSTD) del '96, che ha moltiplicato la *distribuzione a tappeto alle scuole di strumenti tecnologici*.

L'impulso continua tra l'altro con l'attuale ampio programma di *alfabetizzazione/formazione per i docenti*, che toccherà circa 160.000 docenti, rispetto al quale segnaliamo varie fonti (vedi 7.E. Scheda sito web e 14.E. Scheda sito web)¹².

Da queste fonti si possono trarre alcune indicazioni sulle iniziative di innovazione nel sistema di istruzione che l'Italia sta portando avanti nel quadro europeo. Infatti l'Unione Europea sta dando indicazioni e mezzi per una forte introduzione delle ICT nella scuola, con obiettivi stringenti relativi agli anni in corso (vedi 3.E. Scheda sito web).

Questi impulsi impattano ormai non più solo in settori della scuola strettamente tecnici, ma invece sulla realtà del personale docente (preminentemente femminile) nel suo complesso.

In realtà, prima di questi interventi la ICT era già entrata nella scuola al di là degli Istituti Tecnici, investendo per esempio anche molte classi dell'obbligo (e quindi anche le bambine e ragazze). E ciò grazie a progetti promossi a livello sperimentale con accordi tra Ministero, Università e CNR e aziende ICT; ma grazie anche a una miriade di iniziative personali di molti insegnanti, uomini e donne. Per cui la penetrazione effettiva di mezzi e cultura ICT nella scuola italiana è tipicamente non omogenea, ma a "pelle di leopardo".

Coesistono di fatto livelli diversissimi. Si può andare dall'Istituto tecnico che partecipa a progetti sperimentali avanzatissimi (magari sulla tecnologia Wi-Fi, magari con coordinatrici donne, e con proprio sito sul web), a scuole dove da anni piccoli gruppi di docenti sperimentano anche a buoni livelli (anch'esse magari con sito proprio), a scuole di vario ordine in cui poco o niente è stato fatto e sedimentato.

Gli attuali programmi di formazione docenti (FORTIC), nelle loro articolazioni interne rispecchiano la situazione, con proposte più o meno semplici o avanzate. Per molte/i insegnanti si tratta di avere un primo contatto, una prima familiarizzazione con la ICT: ma osservando le decine di migliaia di adesioni si ha l'impressione che cominci ad attivarsi un effetto di trascinamento su una quota delle/dei docenti, almeno a livello di prima alfabetizzazione e di un qualche inserimento della ICT nella pratica didattica complessiva (vedi 7.E. Scheda sito web e 13.E. Scheda articolo).

Un altro canale attraverso cui sta passando una alfabetizzazione degli/delle in-

¹² Si può vedere anche il sito <http://eduft.indire.it/160.000/auth>.

segnanti sono le opportunità offerte dai corsi attivati per la *Patente Europea di Informatica* (ECDL)¹³. Avviati nel 1998, i corsi per la ECDL si sono velocemente diffusi, corsi che spesso hanno sede presso le scuole grazie a una convenzione col MIUR. Da una recente indagine fatta dall'ente garante, l'AICA (Associazione Italiana di Informatica e Calcolo Automatico), è emerso che una discreta quota di partecipanti sono insegnanti: risulta anche che vi si sono iscritti benché la cosa non dia loro alcun vantaggio in denaro o in punteggio, per interesse personale (vedi 181.G. Scheda volume). Questi docenti risultano anche insoddisfatti dalle carenze di attrezzature tecnologiche nelle loro scuole per uso didattico.

È un processo in avvio, che evidentemente non può ancora soddisfare molte esigenze, sia per quantità, sia in termini di qualità ed omogeneità.

Tuttavia è sicuramente un processo destinato ad attivare entro il Sistema di Istruzione nuove curiosità, opportunità e aperture anche per le ragazze nel loro rapporto con la ICT.

In primis come mera *possibilità di contatto e pratica*: infatti, rispetto ai ragazzi, sono *molte meno le ragazze che possiedono un Pc personale* (vedi 24.E. Scheda volume e 194.G. Scheda volume). E da questa pratica può crearsi l'occasione di quell'appassionamento all'informatica che, come vedremo, viene molto valutato dalle aziende ICT al momento dell'inserimento nel lavoro (vedi 84.L. Scheda volume)

La diffusione della ICT nella scuola aumenta la possibilità di cominciare a *impadronirsi di competenze di cui, a quanto pare, anche le ragazze sentono ormai l'importanza*. Colpisce il fatto che al questionario postale sulle competenze ICT, inviato per la citata ricerca emiliana, ha risposto una notevole maggioranza di ragazze.

Di questa esigenza sembrano testimonianza anche informazioni¹⁴ che ci sono state gentilmente fornite dal Prof. Filippazzi di AICA sempre riguardo al *Programma Patente Informatica Europea* (ECDL). Attualmente in Italia circa 80.000 persone l'hanno conseguita e altre 250.000 hanno fatto domanda di partecipazione¹⁵. Secondo le informazioni di cui sopra, *la partecipazione femminile è andata crescendo negli anni e attualmente costituisce circa il 40% del totale. Si tratta prevalentemente di persone giovani, che stanno ancora studiando o hanno fini-*

¹³ Patente informatica europea o ECDL (*European Computer Driving Licence*), percorso standard di formazione informatica di base che fa capo al *Council of European Professional Informatic Societies* (CEPIS). In Italia il CEPIS è rappresentato dall'AICA (Associazione Italiana Informatica e Calcolo Automatico) che sviluppa, garantisce e monitorizza il sistema di corsi ECDL in convenzione con il MIUR. Questo agile sistema formativo si sviluppa in tutto il paese gestito da agenzie le più diverse, tra cui anche molte scuole, associazioni di categoria, agenzie private ecc, su un programma rigoroso e con un sistema di controllo degli standard di qualità in base a un programma fondamentale contenuto in un Syllabus.

¹⁴ Ringraziamo il Prof. Filippazzi per averci indicato questi dati non pubblicati.

¹⁵ Dato tratto dalla relazione "Linee Guida del Governo per la Società dell'Informazione", consultabile in <http://www.innovazione.gov.it/ita/index.shtml>, giugno 2003, parte introduttiva, già citato. Alla scheda della ricerca "Costo ignoranza nella società dell'Informazione" in G risultano dati diversi, probabilmente perché sono stati considerate statistiche di anni diversi in una fase di veloce espansione.

to gli studi da poco. (In confronto, la componente maschile presenta una maggiore estensione verso le età post scolare). Non ci sono praticamente differenze tra maschi e femmine per quanto riguarda le percentuali di promozione agli esami¹⁶.

Ma la diffusione della ICT nella scuola sembra importante anche per un altro motivo: *per le ragazze è importante un approccio formale/istituzionale alla ICT*, come risulta da tutte le ricerche italiane e straniere. Le ragazze, cioè, apprendono e diventano competenti in ICT non tanto per vie informali, ma seguendo un percorso chiaro e sistematico di apprendimento. È in questo contesto, anziché per vie informali, che ottengono buoni risultati di competenza. Probabilmente ciò si lega al loro approccio meno ludico e più “strumentale” alla ICT, per cui tra l’altro se ne interessano di più o quando dà luogo ad un prodotto, o quando “serve” magari a raggiungere un diploma (vedi 23.E. Scheda volume, 116.L. Scheda volume, 194.G. Scheda volume, ma anche quanto dice il Rapporto ETAN).

Questo ci riporta al discorso simbolico-culturale sintetizzato all’inizio. Le fonti però entrano anche più nel merito dei *processi di socializzazione e costruzione dell’identità di genere femminile*.

6. Il rapporto psicosociale e culturale delle bambine/ragazze con la tecnologia e la scienza

Dall’uso del telefonino, ai videogiochi, sono molti i *contesti informali* in cui si attiva il rapporto tra le nuove generazioni e la ICT.

Di questo sembra prendere atto anche lo Stato con iniziative recenti. Come l’iniziativa presa dal Ministero per l’Innovazione, per dotare l’intera leva di ragazzi e ragazze sedicenni di un Pc personale connesso ad Internet, in una logica che tiene conto del multiforme rapporto che gli adolescenti intrattengono con la ICT. D’altra parte questo programma contiene anche incentivi a fare un percorso di patente informatica europea, percorso formale che anche le ragazze sembrano apprezzare (vedi 4.E. Scheda progetto).

Una presa d’atto dell’informalità giocosa che spesso caratterizza l’approccio delle nuove generazioni alla ICT si nota anche nell’impostazione del *sito Kites*

¹⁶ L’AICA ci ha gentilmente fornito anche dati sulla partecipazione femminile alle Olimpiadi di Informatica, manifestazione che coinvolge gli studenti degli ultimi tre anni di scuola secondaria. Nel 2003 alle selezioni regionali, su 801 studenti partecipanti, 82 erano ragazze. Alle Olimpiadi Italiane hanno, invece, partecipato 82 studenti di cui soltanto 2 erano donne. Questo è comunque un traguardo in quanto fino all’edizione 2002 nessuna ragazza era arrivata a questa fase di selezione.

Delle 2 ragazze, una è stata ammessa anche, in qualità di Probabile Olimpica 2003 (i 22 studenti che hanno ottenuto le medaglie d’oro e d’argento alle Olimpiadi Italiane) ai corsi di formazione; non è però rientrata nella Squadra Olimpica 2003 (4 titolari + 2 riserve).

web, attivato di recente dal Dipartimento Nazionale per le Pari Opportunità (vedi 5.E. Scheda sito web).

Sembra che siano maggiormente i ragazzi ad affrontare la ICT per vie informali: con l'assidua pratica dei videogiochi (che hanno temi e contenuti assai poco interessanti per le ragazze); gli scambi di competenze/abilità e stimoli tra amici e coetanei; gli "smanettamenti" con la macchina; la consultazione personale di riviste on-line, ecc.

In sostanza, la cultura della ICT è più immediatamente consona all'orizzonte simbolico, pratico e di relazioni entro cui i ragazzi costruiscono la propria "identità di genere maschile". Non è vero altrettanto per le bambine e ragazze.

Per limitarci alla "via informale" dei videogiochi, così popolare tra bambini e ragazzi, varie fonti rilevano che non è altrettanto interessante per bambine e ragazze: *esse sono più interessate a giochi che contengano articolate strutture di relazione e narrative, alle storie*, cosa che troppo spesso i videogiochi, fin oggi progettati da giovani maschi, non consentono di soddisfare. E mentre i videogiochi tra i bambini e ragazzi attivano processi sociali di scambio, reciproco stimolo, questo *effetto sociale di trascinamento tra coetanei in età evolutiva è debole per le femmine.*

Ma la questione del rapporto psicosociale e culturale delle bambine/ragazze con la tecnologia e la scienza, viene posto in termini che vanno al di là di queste prime considerazioni. Si interseca con *ciò che avviene nell'ambiente formativo complessivo: dalla scuola alla famiglia, al rapporto tra coetanei, alle culture e stereotipi diffusi da mass media e pubblicità. Insomma ha a che fare con i più ampi processi di costruzione dell'identità e dell'identità di genere. A ciò ricerche e materiali reperiti fanno esplicito riferimento.*

7. Processi di socializzazione scolastica, familiare, tra coetanei e costruzione dell'identità di genere

L'intreccio tra vari fattori psicosociali è segnalato da varie fonti. La stereotipizzazione che allontana bambine e ragazze passa anche per la famiglia e per la scuola stessa. Dalla ricerca "Donne e informatica" abbiamo visto che nel '98 il 98% degli studenti usava il Pc, senza differenze tra maschi e femmine. Tuttavia *tra gli utenti regolari il 47% dei maschi era proprietario del Pc contro solo il 20% delle femmine: tra le femmine il 58% aveva in casa un Pc che però non era suo.* Anche in altri paesi sembra che i genitori siano mediamente più inclini a comprare un Pc per un figlio piuttosto che per una figlia. Ci sono comunque probabilmente differenze territoriali. Nella già citata ricerca emiliana sui diplomati 1999-2000 emerge che ha un computer in famiglia l'83% dei ragazzi e il 76,8% delle ragazze (vedi 194.G. Scheda volume).

Questo problema rende tanto più importanti le azioni che tendono a *coinvolgere anche i genitori.*

Da altre ricerche di tipo osservativo/antropologico, in classi di informatica a

scuola, emerge che se non c'è nell'aula un congruo numero di work stations i ragazzi tendono ad essere quelli che usano di più il computer. Nella scuola può anche avvenire che in sala computer gli insegnanti dedichino più attenzione ai ragazzi, senza rendersene conto (vedi 23.E. Scheda volume, ma anche Rapporto ETAN).

Più in generale, Malpelli, Tarizzo e De Marchi (vedi 19.E. Scheda volume) e Tarizzo, del CISEM di Milano (vedi 9.E. Scheda articolo), riflettendo sull'educazione scientifica delle ragazze, rilevano che, nonostante gli auspici del Primo Piano per la Pari Opportunità nella Scuola, le scienze si continuano a insegnare secondo un "curriculum nascosto" che allontana le ragazze da questo ambito. L'impressione di vari autori/autrici è che le stesse insegnanti donne riescano solo di rado a superare questo problema, e che per farlo debbano comunque avere una sensibilità ai temi di genere.

Spesso la scuola non ha "percezione che vi sia un problema". Da una recente ricerca in Lombardia è emersa una totale mancanza di percezione del problema di genere nell'orientamento verso studi tecnici da parte dei presidi e docenti, che dunque non fanno nulla per promuovere tra le ragazze quella formazione tecnica che aprirebbe loro il mercato del lavoro (vedi 116.L Scheda volume).

Segnaliamo l'interesse di questa ricerca lombarda perché, grazie ad un impianto multidimensionale, solleva precisi interrogativi e fa ritenere che le cose siano tutt'altro che semplici. Si tratta di un'indagine assai articolata svolta di recente nelle Province di Como e Lecco rispetto alle prospettive occupazionali femminili nelle professioni tecniche (ibidem)¹⁷.

Vi risultano stereotipi di genere sia da parte della scuola che delle stesse ragazze e delle loro famiglie.

Dai focus con le ragazze è emerso che, entro l'Istituto Tecnico o professionale, l'affluenza femminile all'indirizzo informatico è fortemente condizionata dalla composizione sessuale: a parità di indirizzo, le ragazze evitano le scuole dove i ragazzi sono in larga maggioranza. I dati statistici confermano l'importanza di questo aspetto, legato ai contesti della socializzazione in adolescenza: risulta infatti che negli ultimissimi anni c'è stata una maggiore iscrizione di ragazze entro il Piano Nazionale di Informatica, non però nei tradizionali corsi di elettronica.

Non sappiamo quanto questi dati, relativi a piccoli gruppi di ragazze di una certa realtà locale, siano estendibili e generalizzabili. Sono tuttavia degni di riflessione.

Coincidono con dati emersi anche in ricerche straniere. Fanno pensare che, in una fase di vita in cui si sta costruendo la propria identità di genere, l'approccio all'informatica può bloccarsi se è offerto solo in contesti troppo "marcati come maschili". Il che evidenzia ancora di più l'importanza dello sviluppo della scuola

¹⁷ Il fatto che questa ricerca sia relativa all'educazione tecnica in genere, non è così importante. In effetti, un background di educazione tecnica in genere è comunque un buon atout per lavorare in area ICT. Si veda per es. la scheda della ricerca di Maria V. Pozzi sulla azienda di software UNITEC di Sabaudia (vedi 113.L. Scheda volume).

nel suo complesso in questa direzione.

Interessante anche quanto risulta dai focus group con le ragazze effettivamente iscritte al quinto anno di istituti tecnici e professionali: va notato però che sono elementi non ben valutabili mancando il confronto con gruppi paralleli di ragazzi.

Le ragazze sono descritte dai ricercatori come poco consapevoli del profilo professionale e delle competenze in uscita rispetto al mercato del lavoro; e non consapevoli dei problemi di genere nel futuro inserimento nel lavoro. Non di rado immaginano scelte future di lavoro che hanno poco o nulla a che fare con gli studi svolti: l'idea spesso è di finire la scuola per poi andare a fare quel che veramente interessa.

Forse ciò si può ricollegare a considerazioni di altre fonti, relative alla più generale posizione delle bambine/ragazze nel sistema di aspettative sociali e nell'orizzonte simbolico della nostra cultura. Per esempio Malpelli, Tarizzo e De Marchi (vedi 19.E. Scheda volume) notano che la scuola propone alle ragazze una "illusione di parità": offre loro delle occasioni, ma non le prepara a "leggere" la differenza che incontreranno poi nel mondo del lavoro. Secondo queste autrici le ragazze sono come sospese in una libertà apparentemente illimitata di autoprogettazione (dall'essere casalinghe per scelta, al fare le Veline, all'essere donne in carriera) che non fa bene i conti con la realtà; i ragazzi invece appaiono inseriti in una prospettiva più strettamente profilata.

Da un lato, dunque, la carenza di modelli di riferimento (destinati comunque a coesistere con disparati modelli di femminilità). Dall'altro, mentre i ragazzi sono tuttora oggetto di aspettative socialmente definite molto delimitate, le bambine e ragazze stanno in un orizzonte meno definito.

Analoghe considerazioni sembrano risultare da ricerche condotte in Emilia Romagna¹⁸: le ragazze appaiono più dei ragazzi dipendenti dalla famiglia per le loro scelte, ma la stessa famiglia esprime meno indirizzi e precise pressioni nei loro confronti.

Usando parole di Gisella Tarizzo, potremmo dire che per le ragazze la multimedialità e la tecnologia possono essere occasioni: tuttavia per essere tali debbono legarsi a opportunità di costruzione dell'identità.

8. Orientamento scolastico-professionale e identità di genere

Su questa consapevolezza si basano appunto altri materiali reperiti nella nostra ricerca, relativi all'orientamento scolastico e professionale. In anni recenti autrici donne hanno lavorato ad impostarlo in termini del tutto innovativi. Già negli anni ottanta era stato avviato un ripensamento in termini di genere¹⁹. Più di recente sono usciti due volumi di impostazione molto nuova, "Orientamento e identità di

¹⁸ AAVV, a cura di Morena Sartori, "Percorsi di transizione formativa e lavorativa delle donne", Angeli, Milano, 2002.

¹⁹ Luisella Erlicher, Barbara Mapelli, *Un futuro per le ragazze: manuale per l'orientamento femminile*, Le Monnier, Firenze, c.1991, (1a ediz. 1980, pag. 142).

genere” (19.E. Scheda volume) e “Le pagine gialle delle nuove professioni per le ragazze (e anche per i ragazzi)” (18.E. Scheda volume); si veda anche la scheda, relativa alla formazione di genere “La bella addormentata non abita più qui” (82.F. Scheda volume). Si propone un approccio all’orientamento scolastico e professionale adatto a far fronte alla costruzione dell’identità personale sensibile alla dimensione di genere e al tempo stesso alle sfide (anche tecnico-tecnologiche) della contemporaneità. Si sostiene tra l’altro *l’importanza di iniziare non solo le ragazze al tecnologico, ma anche i ragazzi alla cura delle relazioni e delle persone.*

Un esempio di applicazione di questa prospettiva è l’iniziativa “Ragazze e ragazzi di fronte alle scelte, superando gli stereotipi di genere”²⁰, progetto patrocinato dalla Provincia di Torino (2002-2003), (vedi 15.E. Scheda progetto): esso intende sensibilizzare ragazzi, scuola e famiglie all’ampliamento delle scelte grazie a un percorso con i ragazzi della scuola superiore.

Un ulteriore passo avanti nell’innovazione e strettamente pertinente alla nostra tematica è il volume, “Le pagine gialle delle nuove professioni per le ragazze (e anche per i ragazzi)” (vedi 18.E. Scheda volume). Il testo si segnala per la capacità di coniugare l’attenzione al discorso di genere con quella per le aree più innovative del mercato del lavoro.

L’intento è orientare le ragazze nelle possibilità offerte dalla crescente area di intreccio tra competenze umanistiche e competenze tecniche. L’ipotesi di fondo è che l’innovazione tecnologica può non escludere le ragazze in quanto la ICT richiede competenze non solo di tipo tecnico, ma anche di tipo umanistico, comunicativo e sociale.

Nel complesso il volume esamina 75 professioni o del tutto nuove, legate alla ICT e alla multimedialità (in tre aree: umanistica; economico-gestionale della ICT; artistica), oppure attività oggi modificate e arricchite di possibilità dalla ICT. Modelli di identificazione sono offerti spesso con interviste a donne attive nei vari campi, e “storie d’impresa al femminile”. Vi è unita una videocassetta utile a momenti di sensibilizzazione e riflessione collettiva. Il tutto è pensato per una fruizione mista, da parte degli/delle insegnanti e da parte delle ragazze e ragazzi.

Riassumendo quanto emerso dalla nostra indagine, la tematica del rapporto bambine/ragazze con la ICT (e più in generale con la scienza) è un argomento in agenda, ma al momento, in modo esplicito, più a livello europeo che italiano. Nella letteratura internazionale esiste ormai un corpus di iniziative, reti, testi, che pongono la questione e orientano sulle forme e le vie da percorrere, anche se, come nota con molto realismo il Rapporto ETAN, si tratta di prime gocce nell’oceano.

In Italia, negli anni da noi esplorati, sono venuti a maturazione frutti di rimarchevole qualità per un lavoro in questa direzione.

²⁰ Curato dall’Associazione Idea Lavoro Onlus, materiale su sito web www.kila.it.

Capitolo 3. Ragazze, docenti e ICT nell'Università

Inseguire, in una logica di *mainstreaming*, il rapporto donne/ICT nell'Università è un compito complesso. Ancor meno che per la scuola, si può sperare di avvicinarsi ad una qualche forma di completezza delle fonti e/o dei documenti. *Più che in ogni altro campo, tra l'altro, dominano qui fonti e materiali in lingua straniera, spesso sulle tematiche più significative.* Questo è dovuto alla natura internazionale del mondo accademico e della ricerca. Ma, come vedremo presto, anche al fatto che ci si sta muovendo molto con l'attivazione di networks europei ed internazionali e progetti transnazionali. I siti e i documenti fondativi dei networks sono in inglese. I progetti transnazionali danno luogo a Rapporti in inglese, che di rado sono poi tradotti.

Anche a livello del web la letteratura e i documenti citati, i links proposti nei siti italiani, rinviano a questo più ampio spazio che travalica la nostra lingua.

Tuttavia, la ricognizione fatta ci suggerisce di percorrere alcune linee significative.

1. Una nuova generazione di donne

L'Università è oggi frequentata da una nuova generazione di giovani donne: quelle che da vari materiali e fonti reperiti risultano aver avuto e avere maggiori contatti con il Pc, la telefonia cellulare e con la Rete, attraverso apprendimenti formali e informali, sviluppando *atteggiamenti nuovi di curiosità, interesse e confidenza con la ICT* (vedi 16.E. Scheda articolo, 24.E. Scheda volume, 175.G Scheda volume, 194.G. Scheda volume), e cominciando anche a differenziare al proprio interno stili diversi di uso della ICT (vedi 49.U. Scheda articolo, per una autoironica e interessante tipologia di videogiocatrici).

D'altra parte l'Università è, insieme alla scuola secondaria, il luogo dove si manifesta la grande *rivoluzione dell'istruzione femminile*. Dalla recente ricerca condotta dall'ISTAT per evidenziare questa evoluzione (vedi 46.U. Scheda volume), emerge il forte sviluppo quantitativo e il sorpasso della partecipazione femminile all'educazione superiore, sia a livello di frequenza e laurea che nelle scuole di specializzazione e nei dottorati (vedi Tab. 9 nel Capitolo 1).

Come abbiamo già visto nel Capitolo 1, da più di dieci anni (dall'A.A. 1991-1992) il numero delle donne immatricolate ai corsi di laurea è percentualmente superiore a quello degli uomini: nell'A.A. 2001-2002 si è attestato sul 53,5%, do-

po aver toccato una punta del 56% nell'A.A. 1998-1999 (vedi Tab. 6 nel Capitolo 1).

Anche per quanto riguarda il numero complessivo degli iscritti ai corsi di laurea il valore percentuale delle donne supera quello degli uomini dall'A.A. 1993-1994 (vedi Tab. 7 nel Capitolo 1), il valore massimo è stato toccato nel 2001-2002 con la percentuale del 57%, ma la crescita è stata costante in tutti questi anni.

Questa tendenza è di per sé interessante, se si tiene presente che uno degli handicap considerati nel valutare le possibilità di sviluppo e innovazione del nostro paese è il basso numero di laureati sulla popolazione totale: le ragazze avrebbero insomma una tendenza spontanea a prolungare gli studi che le avvicina alle tendenze complessive registrate nei paesi più avanzati.

In Italia come in Europa permane il *maggior interesse delle ragazze per le facoltà umanistiche e per le scienze della vita e della natura* (biologia, medicina, scienze naturali). Si registra però anche un *progressivo spostamento* nelle scelte qualitative *verso facoltà tradizionalmente maschili*: il più elevato incremento di partecipazione femminile si registra proprio nei gruppi agrario, ingegneria, economico, medico e giuridico. Qui le ragazze continuano comunque ad essere sottorappresentate: per esempio il tasso di femminilizzazione degli iscritti resta minore nei corsi del raggruppamento ingegneria (15,5%), scientifico (37,6%), agrario (43,3%). Si segnala però una presenza molto consistente nelle facoltà economico-statistiche (46,2%)¹.

In effetti, per sviluppare una presenza anche a livelli alti nelle aziende non è detto che siano utili titoli strettamente tecnici: anzi, se si pensa alle dinamiche delle carriere maschili, queste possono costituire un limite nell'ascesa aziendale ai livelli decisionali.

Dunque, lo spostamento delle scelte è tuttora minore verso quelle aree strettamente tecniche che sono via diretta, anche se non unica, alle *professioni* legate alla ICT. Nel 2001-2002 su 4.411 iscrizioni ad informatica solo il 17% sono ragazze. Nei Politecnici di Milano e Torino le ragazze non superano il 15%. Le donne iscritte agli albi degli ingegneri sono del resto tuttora una minoranza, per es. nella Provincia di Torino le donne iscritte all'Albo, sono 324 su 4.710 (meno del 10%) (vedi 33.U. Scheda articolo e 36.U. Scheda articolo). Tuttavia, come notavamo nel Capitolo 1, nel decennio 1986-1996 il numero di laureate in Ingegneria ha avuto un incremento del 230%, con una punta massima del 389% nel corso di ingegneria elettronica (vedi 127.G Scheda volume).

Ci sono peraltro variazioni a livello territoriale: in una ricerca campionaria sulla popolazione studentesca di Roma il tasso di femminilizzazione a ingegneria risulta del 9%².

¹ Si veda su quest'ultime facoltà AAVV, "Che genere di economista? La professione di economista nelle Università Italiane", Il Mulino, 2000.

² Per questo rapporto di ricerca (86 pp), non schedato perché tocca troppo marginalmente il nostro tema, si può vedere <http://uilpa-ur.org/files/ScuolaeUniver.pdf>.

Dalla Ricerca ISTAT le ragazze risultano peraltro essere in generale studentesse e laureande molto attive, tenaci e impegnate, con buoni/ottimi risultati. *Nelle facoltà tradizionalmente maschili ottengono risultati eccellenti in misura superiore ai ragazzi, il 26,9% si laurea qui con il massimo dei voti versus il 17,7% dei ragazzi* (vedi 151.C. Scheda volume³). *Lo stesso del resto avviene nelle facoltà tradizionalmente femminili da parte della minoranza di ragazzi che vi si laurea.* Si vede così come il fattore essenziale per l'eccellenza sia la motivazione, che dà i migliori risultati quando ragazzi e ragazze sono liberi di scegliere superando i vincoli dettati da stereotipi di genere.

2. Mutamenti nell'Università, tra studi di genere e sviluppo ICT: possibili convergenze contestuali

Al di là dei cambiamenti di scelte delle ragazze, nelle Università stanno avvenendo processi generali di mutamento, che convergendo ci sembrano poter avere un impatto rispetto al rapporto donne/ICT, pur in un contesto non privo di ombre.

Abbiamo anzitutto il *crescente numero di donne docenti in tutte le facoltà. Si tratta però una crescita lenta, che incontra non pochi ostacoli in un contesto a forte gerarchia come quello dell'Università e della ricerca* (vedi 46.U. Scheda volume). La presenza femminile tra i docenti universitari è passata dal 14% del 1959 al 27,6% del 1999. Nella fascia dei professori ordinari le donne erano nel '99 solo l'11,4% del totale; tra gli associati la presenza femminile si attestava al 26,1%; e tra i ricercatori al 39,7%. Le docenti rimangono più a lungo degli uomini nei livelli inferiori della carriera e alcune di loro restano nella fascia d'ingresso per tutta la loro vita professionale. La probabilità di un ricercatore di conseguire la qualifica di associato sono più che doppie rispetto a quelle di una ricercatrice, mentre la probabilità di un professore associato di diventare ordinario è dell'11,1% per gli uomini e del 7,9% per le donne. *La sottorappresentazione è ancora più spiccata nelle facoltà tecnico scientifiche* (ibidem).

Però, come dicevamo, le fonti rivelano lenti cambiamenti, sia "autoctoni", sia facilitati e sollecitati dalle ampie opportunità di contatti internazionali tipici del mondo accademico. Hanno un grande ruolo in tal senso le spinte propulsive che vengono dalla Unione Europea e da organismi internazionali come l'Unesco⁴.

L'Unesco, per parte sua, ha dato il patrocinio alla nascita della rete internazionale di scienziate Spazia (vedi 41.U Scheda articolo).

L'Unione Europea, in particolare dal '99⁵, sta *facendo attive politiche di Mainstreaming sulla posizione delle donne nella scienza e nella tecnologia*, già sviluppate nel V Programma Quadro e riprese nel VI attualmente in corso.

La Commissione Europea, in una comunicazione del 2002, diretta a tutte le isti-

³ In particolare la ricerca di Aurelia Micali, "Gli studi universitari e l'inserimento professionale delle laureate", pag. 39-53.

⁴ Anche l'ONU ha un ruolo importante: basti pensare all'impulso scaturito dalla Conferenza Mondiale di Pechino.

⁵ Importante fu il ruolo della Commissaria Edith Cresson.

tuzioni che hanno voce in capitolo nel disegnare le politiche per l'occupazione, sottolinea l'esigenza di aumentare l'accesso dei giovani alla matematica, alle scienze e alla tecnologia, soprattutto fra le ragazze e le giovani donne. Gli operatori di informazione e orientamento alle carriere dovrebbero ricevere una formazione che li sensibilizzi e li abitui a promuovere lo studio, la ricerca e la carriera legati agli ambiti della scienza, dell'ingegneria e dell'ICT soprattutto tra le ragazze e le giovani donne (vedi 44.U. Scheda articolo).

Sempre a livello UE, il sito Cordis e lo spazio Scad Plus sul portale dell'Unione sono specchio di alcuni aspetti di tali politiche attive, tra le quali c'è anche il favorire il formarsi di reti di scienziate e tecnologhe nelle Università europee (vedi 29.U. Scheda sito web). L'intento è favorire la crescita della presenza femminile nella scienza, studi attenti alla dimensione di genere e consapevolezza del ruolo, anche storico, delle donne in quest'ambito. La Commissione Europea ha istituito un apposito Network di lavoro sul tema "Donne e scienza", ed è stato anche prodotto un corposo e ben documentato Rapporto, purtroppo non ancora tradotto in italiano (Rapporto ETAN 2000⁶).

La stessa UE sostiene dal '96, nell'ambito del Programma Socrates, la rete tematica transnazionale ATHENA, con sede ad Amsterdam e coordinata dall'italiana Rosi Braidotti (Università di Utrecht). ATHENA connette ottanta università, centri di ricerca e di documentazione impegnati negli studi di genere in tutto il territorio europeo, su temi che vanno dalle discipline umanistiche alle scienze sociali e agli *studi tecnologici*, dal diritto alle scienze economiche e politiche, all'educazione e alla medicina: si veda il documento in inglese http://www.let.uu.nl/womens_studies/AthenaDiss/forms/brochure.pdf.

ATHENA ha avuto tra l'altro un ruolo centrale, insieme al Centro Documentazione Donne e all'Associazione Orlando, nell'organizzazione della Quarta Conferenza sulla Ricerca femminista tenutasi a Bologna nel 2000, nella quale alcuni momenti di rilievo sono stati dedicati alle dimensioni filosofiche, politiche e esistenziali del rapporto donne/tecnologie (notizie sul server donne, <http://www.women.it>⁷).

La spinta alla formazione di reti, peraltro, ben si incontra con le tendenze spontanee della cultura dei movimenti delle donne: la tendenza a "tessere reti" e quella a utilizzare allo scopo le reti telematiche. Occorre a questo proposito fare qui un cenno alla diffusione degli "studi di genere" nelle Università Italiane e alla nascita nelle Università Italiane di Comitati per Pari Opportunità⁸.

Tale diffusione è importante perché, senza l'adozione di questa prospettiva, è meno probabile che nascano spinte precise ad azioni di promozione delle donne

⁶ Rapporto ETAN, *Cit.*

⁷ Si veda anche sul sito Tempi e Spazi – Comune di Prato, Prospettive culturali, Gruppo telematica della Cooperativa delle donne "Immaginario, linguaggi e vita quotidiana con le nuove tecnologie telematiche: relazione alla 4. conferenza femminista europea Bologna", 29.9.2000. Un documento sul rapporto soggettivo e politico-culturale con la ICT, il senso del tempo e dello spazio che ne può scaturire. Questo documento dà anche conto della "filosofia" da cui è nato il sito Tempi e Spazi.

⁸ Ne è un esempio il sito della Commissione Pari Opportunità dell'Università di Padova, ricco di iniziative articolate su molti ambiti, non solo scientifici, ma anche legati alla vita quotidiana (vedi 28.U. Scheda sito web). C'è anche attenzione al genere e alla scienza (vedi 32.U. Scheda articolo). Sul sito si trovano anche rimandi ad altri CPO universitari in Italia.

nella scienza, sul mercato del lavoro e nei luoghi decisionali.

Da una ricerca condotta di recente dall'Università di Lecce e dal CNR nelle Università di Lecce e La Sapienza di Roma, su un campione di 450 docenti di facoltà umanistiche, è emerso che il tema del genere è relativamente entrato sia nella pratica didattica (38% dei docenti) e ancora più nella ricerca (58%) (vedi 43.U. Scheda volume). Nelle Università stanno peraltro lentamente diffondendosi iniziative con esplicite connotazioni di genere. Ne citiamo alcuni esempi, giacché una ricognizione sistematica esulava dai limiti della presente ricerca.

La Rete Donne in Toscana sta conducendo una attiva ricognizione degli studi di genere nelle Università toscane. All'Università della Calabria è nata una iniziativa dal nome "Donne telematiche", che collega al momento docenti di varie facoltà (nessuna tecnica). Dentro l'Università di Torino è attivo il Centro studi di genere (vedi 27.U. Scheda sito web), che ha lo scopo di rendere visibili percorsi di studi di genere entro l'Ateneo. All'Università Milano Bicocca esiste una Cattedra di Pedagogia delle differenze di genere. In varie Università, per es. nel Dipartimento di Psicologia a Napoli, esistono Dottorati di ricerca sugli studi di genere. Nella Facoltà di Scienze Politiche dell'Università di Milano è stato attivato un Master sulle Pari Opportunità: l'obiettivo è la creazione di una nuova figura professionale, con competenze di tipo multidisciplinare nel campo delle politiche di eguaglianza, di pari opportunità e gestione delle diversità. Tale specializzazione è offerta sia in termini di ricerca, sia per operare nell'ambito professionale della gestione delle risorse umane e delle politiche del lavoro. Un Master di primo livello sulle Pari Opportunità è stato attivato anche presso l'università Roma Tre <http://host.uniroma3.it/dipartimenti/filosofia/bandi2003/regomaster.doc>.⁹

Anche se, dalla nostra ricognizione sull'Università, non ci è sembrata emergere al momento una particolare convergenza tra gli studi di genere e un'attenzione alle ICT in senso stretto, la diffusione di reti e iniziative di questo tipo fa pensare che potranno moltiplicarsi le occasioni di attività anche relative al rapporto donne ICT (ciò accade già in ricerche o programmi, come si noterà percorrendo le molte schede della nostra ricerca, da cui risulta anche il coinvolgimento di strutture universitarie in iniziative di vario tipo¹⁰).

D'altra parte, i *notevoli finanziamenti europei destinati all'e-learning, di cui le Università potranno disporre in questi anni*, avranno un ruolo trainante nel ri-

⁹ Il Bando ricorda come "le politiche di Pari Opportunità siano riconosciute come fattore qualitativo determinante per la modernizzazione e l'innovazione degli apparati produttivi del mercato del lavoro, dei processi formativi e culturali e per conseguire più equi livelli di partecipazione democratica e di giusta integrazione sociale". Gli sbocchi professionali previsti sono: esperti/e richiesti/e capaci di progettare politiche attive di promozioni delle pari opportunità e di gestione della diversità, quali sono richiesti negli organismi internazionali e nazionali; dirigenti e funzionari/e addetti/e alla gestione del personale e dei piani di sviluppo delle risorse umane in contesti industriali, di servizio e del terzo settore; dirigenti e funzionari/e di associazioni di categoria, organizzazioni di rappresentanza e sindacali; professionisti/e nei centri di Ricerca, nella formazione professionale, nelle attività di formazione extrascolastica sia interna che esterna alle istituzioni scolastiche, nella formazione permanente

¹⁰ Per esempio si vedano le schede del Progetto GROW (8.E. Scheda sito web e 25.E. Scheda progetto), in Emilia, dove è coinvolta la Facoltà di Scienze della Formazione, o la scheda della ricerca su "La formazione a distanza e le Pari Opportunità" (70.F. Scheda articolo), in cui è coinvolta la Cattedra di Pedagogia di Genere dell'Università Bicocca di Milano.

chiamare l'attenzione sulle ICT, e nello sviluppo di iniziative a molti livelli. Il sotto sito "Education and Training" del portale UE mostra l'ampio impegno per l'e-learning che caratterizza le attuali politiche europee, impegno che investe tutte le istituzioni educative e anche l'educazione superiore con il *Programma d'azione Minerva*, (vedi 3.E. Scheda sito web).

È prevedibile che l'impatto sarà particolarmente significativo anche nei Dipartimenti e Facoltà di Scienze della Formazione e della Comunicazione, molto frequentati dalle studentesse. Sembrano insomma destinate a moltiplicarsi le attività in area ICT delle Università, le occasioni di contatto di docenti donne e studentesse con la tematica delle reti telematiche e dell'ICT in generale, e lo sviluppo delle necessarie competenze.

(Di questi molteplici movimenti oggettivi e interessi soggettivi sono una specie di precipitato due tesi di Laurea. La prima, sul tema "Donne e tecnologie", svolta da Silvia Chiarantini, è una tesi di natura teorica che ha trovato spazio e sviluppi sul sito Tempi e Spazi cogestito dalla cooperativa Fili con il Comune di Prato (vedi 182.G. Scheda sito web)¹¹. La seconda a Scienze della comunicazione a Torino: svolta da tre laureande, è consistita nella creazione di un sito web centrato sugli studi genere e le reti di donne. Sito molto curato esteticamente e come organizzazione e ricchezza di contenuti: rimandiamo alla relativa scheda (vedi 26.U. Scheda sito web).

Gioca nello stesso senso anche la *politica europea di finanziare progetti transnazionali*, il che moltiplica le occasioni per le Università italiane di partecipare a ricerche e iniziative insieme a paesi dove lo sviluppo della ICT è talora più avanzato e magari più forte la posizione delle donne.

A questo proposito, in area strettamente tecnica segnaliamo il sito della WiTEC, allocato in Italia presso la Facoltà di Economia di Bologna (vedi 42.U. Scheda progetto). Questa *rete europea di nove paesi*, nata in ambito associativo privato, ma sostenuta dalla UE, ha lo scopo di eliminare gli squilibri di genere negli studi e nel lavoro nelle aree della *scienza, ingegneria e tecnologia*. Altro aspetto importante di WiTEC è lo *sviluppo di una database europeo delle donne tecnologhe*.

Tra i suoi ampi obiettivi strategici c'è anche quello di aumentare il numero delle ragazze impegnate negli studi scientifici e tecnici, di aiutarle nella loro carriera, e la creazione di una rete per fornire *mentoring* alle giovani donne nella scienza.

Analoga attenzione alle giovani donne troviamo nel WEEST project (vedi 10.E. Scheda sito web).

Un'area di discorso che emerge dalle nostre fonti è in effetti il tema del rapporto con le giovani generazioni da parte delle donne adulte nell'Università e ricerca.

¹¹ La vicenda della laureata che ha svolto questa tesi, Silvia Chiarantini, è interessante: ne è scaturita una sua collaborazione con lo spazio web del Comune di Prato e poi con la Commissione PO della Regione Toscana, per la quale ha di recente curato una ricerca sui siti web al femminile, di cui abbiamo fatto una scheda (183.G. Scheda volume).

L'attenzione ai problemi che una donna adulta incontra nel proprio sviluppo professionale e di carriera viene costantemente legato a una attenzione verso le nuove leve di ragazze. Tema presente sul sito UE Cordis (29.U. Scheda sito web), sul sito del CPO dell'Università di Padova (28.U. Scheda sito web) e in modo dettagliato nel Rapporto ETAN, ma anche sul sito della Libera Università delle donne di Milano (31.U. Scheda sito web). Questa attenzione al "passaggio del testimone" viene del resto esplicitamente riconosciuta alle donne dalle donne per es. nella ricerca (vedi 34.U. Scheda articolo, 50.U. Scheda articolo e 51.U. Scheda articolo), sottolineando come sia un valore aggiunto troppo spesso non riconosciuto del lavoro accademico e di ricerca svolto da donne.

Questa convergenza di molteplici fattori sta cominciando ad avere i suoi primi, assai embrionali frutti anche nell'ambito più ristretto e specifico. Per esempio la creazione di una Commissione Pari Opportunità nel Politecnico di Torino (non al momento reperita sul web); la partecipazione di Politecnici a qualche iniziativa di ricerca o formazione centrati su donne e su donne e ICT¹². Altro frutto ci pare l'esistenza di una commissione per le PO nell'Associazione Nazionale Laureati in informatica <http://www.alsi.it>).

Ancor più rilevante, il *Progetto Donna* lanciato di recente dal Politecnico di Torino. Del progetto fa parte un *Bando per borse di studio riservate alle studentesse a Ingegneria*. Esso si segnala per l'attenzione a una *ridefinizione della rappresentazione dell'ingegneria*, che viene ora proposta come terreno potenzialmente non più estraneo alle donne. Questo peraltro sembra convergere con una embrionale riflessione su di sé degli ingegneri (recenti documenti del Consiglio nazionale degli ingegneri rilevano per esempio che la tradizionale formazione dovrebbe preparare molto di più alla capacità di lavorare in gruppo). Ma ciò converge anche con le indicazioni date dal Career Space Consortium Europeo, struttura a cui partecipano le maggiori aziende ICT per la ridefinizione del lavoro nella Società dell'informazione. In quest'ambito ci si è resi conto che le attuali rappresentazioni del lavoro ICT possono tenerne lontani i giovani (vedi 37.U. Scheda progetto, 194.G. Scheda volume).

Il Progetto Donna del Politecnico torinese include anche l'attivazione di un sito, con lezioni on Line sulla storia della scienza, le PO, il telelavoro e temi di pedagogia di genere. *Il Direttore, Prof. Rodolfo Zich, segnala che un programma di genere ha un significato anche economico, in quanto la contrazione delle nascite rischia di aggravare lo skill shortage che avanza nell'area ingegneristica.*

3. Penetrazione della ICT e affinità elettive

Porre la tematica di genere implica una riflessione sulla ICT in termini qualitativi.

¹² Vedi scheda del già citato "ICT: che genere di lavoro è?" (84.L. Scheda volume) cui ha partecipato Poliedra del Politecnico di Milano, e scheda sul progetto ARACNE per il Sud (52.F. Scheda progetto), cui il Dipartimento di Informatica dell'Università di Bari ha collaborato per la progettazione dei moduli professionalizzanti in materia informatica.

Per es. il Prof. Luciano Gallino, Direttore del Dipartimento di Scienza della Formazione dell'Università di Torino nota che le ragazze e le donne sembrano poco interessate all'informatica in quanto tale, ma sono invece molto interessate al networking e alla multimedialità, anche in rapporto all'e-learning. In genere, egli nota, sembra che le *donne siano meno interessate a informatica e telematica come discipline strettamente tecniche, ma ben disposte a farle proprie come strumenti sociali, educativi, artistici e culturali, e più in genere per le tematiche e le attività che le interessano* (vedi 33.U. Scheda articolo).

Qui il tema diventa molto ampio e ricco di aspetti e ci sospinge su un terreno che esulava dalla presente ricerca. Anzitutto nell'Università e nella ricerca capita sempre più alle donne di essere coinvolte e attive nella così detta "*tecnologia umanistica*". Ormai interi settori della ricerca umanistica (dove le donne sono molto presenti) sono investiti dai cambiamenti legati alla ICT. Per es, l'archeologia è ormai una disciplina che integra largamente la ICT. Anche tutto il settore dei beni culturali ne è investito, sia per aspetti di catalogazione e catalogazione delle immagini, sia per le attività di valorizzazione del patrimonio artistico.

Dalla ICT sono investiti per es. anche settori tradizionalmente femminili come la biblioteconomia, o campi di recente ma corposo accesso da parte delle donne, come le scienze giuridiche (cataloghi, repertori di leggi e sentenze, ecc.), o la medicina (diagnostica per immagini, didattica multimediale nella medicina, ecc.), per non parlare dell'economia.

Da una formazione umanistica, peraltro, le ragazze possono approdare alla ICT per altre strade: per esempio quella del giornalismo on line. Il primo corso di specializzazione post laurea per giornalisti on line da poco aperto a Bologna ha avuto 20 donne diplomate su 24 posti (vedi 18.E. Scheda volume).

Inoltre, cosa rilevante, la tradizionale attenzione delle donne alla educazione e formazione va oggi ad incontrarsi con il grande interesse socio-economico per l'e-learning nelle sue moltissime applicazioni.

Ma per le "affinità elettive" che le donne sembrano avere con la ICT rimandiamo al Capitolo sull'Innovazione, dove avremo anche modo di approfondire un aspetto qui toccato solo tangenzialmente, e cioè quello della carriera femminili nella ricerca.

Capitolo 4. Le vie della alfabetizzazione-formazione- accompagnamento al lavoro delle donne in area ICT

1. Alcune considerazioni di metodo

Fare una ricognizione di questa area tematica implica l'attraversamento di un territorio complesso, e imbattersi in vari tipi di difficoltà di intercettazione. Queste difficoltà sono però interessanti da descrivere e analizzare: perché riflettono aspetti dello stato delle cose.

Anzitutto una parte consistente delle opportunità formative utilizzabili/utilizzate dalle *donne* in area ICT è comunque destinata a non risultare in una ricognizione specifica donne/formazione/ICT. Infatti le donne sono immerse nella realtà socio-economica complessiva: *possono* quindi *fruire di formazione on the job o in azioni formative "generaliste"*. Per esempio, come si è già notato nel capitolo sull'educazione, le donne (giovani donne in cerca di lavoro e insegnanti) accedono in misura crescente ai corsi per la ECDL¹. E possono ovviamente comunque fruire dell'ampio mercato della formazione "generalista" in ambito ICT. Tale dato emerge chiaramente da una recente ricerca condotta a Milano (vedi 84.L. Scheda volume), dove risulta che *le giovani donne occupate in area ICT hanno spesso seguito corsi impegnativi*, talora di un anno, e magari di 8 ore al giorno. L'utilizzo di possibilità "generaliste" sembra verificarsi soprattutto per la formazione più elevata e specialistica, mentre, come vedremo, sono rare a questo livello le azioni formative con connotazione di genere.

L'accesso a formazione per via "generalista" ha peraltro un riflesso sul web in varie forme. Emerge per esempio nelle rubriche e sotto-siti che grandi e piccoli siti "generalisti" dedicano alle donne, e anche in siti "donna" di tipo commerciale, dove c'è spessissimo una parte dedicata alla ICT e a corsi di formazione ICT: evidentemente i gestori hanno preso atto del recente boom di navigatrici sulla rete.

I contenuti e le forme di queste aree dedicate a donne/ICT variano molto. Si va dalla mera segnalazione di nuovi prodotti o di corsi di "informatica" rivolti a chiunque (magari promossi dal gestore del sito); a apparati informativi ricchi e complessi, ben organizzati e sapientemente linkati, anche in base a una buona conoscenza delle politiche di *mainstreaming*, e di iniziative rivolte alle donne (ne è un esempio l'area donna di Tiscali²). Qui allora sono anche segnalate occasioni

¹ Per dati generali sullo sviluppo dei corsi ECDL (patente informatica europea) si veda il volume "Il Costo dell'ignoranza nella società dell'informazione" (181.G Scheda volume) e il progetto "Vola con Internet" (4.E. Scheda progetto).

² La Content Manager del sito Tiscali è una donna, Marina Di Pietro.

formative specifiche, o “generaliste” ma ritenute potenzialmente interessanti per le navigatrici. Anche i siti gestiti da donne, dedicati alle P.O., o di associazioni, ecc., segnalano a volte “opportunità formative generaliste”.

D'altronde la donna interessata a farsi una formazione ICT può andare semplicemente sui molti siti web specializzati, che oltretutto spesso segnalano anche occasioni di lavoro: l'uso della rete per il contatto tra domanda e offerta risulta infatti vivace (vedi 84.L. Scheda volume).

D'altra parte il web è anche uno spazio in cui, nei luoghi più diversi, affiorano biografie e percorsi di donne attive in area ICT: da cui si vede come l'approdo a una conoscenza e uso della ICT sul mercato del lavoro possa passare per moltissime strade diverse, spesso iniziando da tutt'altri ambiti di esperienza e di interesse e con un mix di formazione on the job e formazione.

Questo è peraltro tipico della ICT in generale: fenomeno socio-economico nuovo, essa solo in parte può attingere personale da itinerari educativo/formativi settoriali e specifici. (Quanti diplomati-laureati in matematica, in chimica, o in architettura o economia, e in materie umanistiche, hanno trovato occasioni di occupazione anche qualificata nell'ICT?) (vedi 84.L. Scheda volume e 113.L. Scheda volume).

Le “occasioni” offerte da questo stato di cose possono essere facilitanti per le donne. In generale, il fatto che il settore sia “aperto” e in movimento può aprire opportunità più rare in settori più tradizionali e sedimentati ³.

Altro elemento di complessità nell'indagine è che *fonti e documenti specificamente relativi alla alfabetizzazione/formazione ICT/donne si situano alla convergenza tra molte grandi tematiche*: Pari Opportunità, politiche di *Mainstreaming* in ambito occupazionale, imprenditoriale, educativo e culturale, delle politiche per lo sviluppo dell'educazione tecnica e per l'innovazione, ecc.

Un diverso ordine di complessità è dovuto alla struttura del mercato e del “sistema” della formazione. In buona parte (ma non solo) legata a provvedimenti europei e statali, l'area della formazione vede la presenza dello Stato, nelle sue varie articolazioni, Enti locali, Università e scuole, centri pubblici e privati, aziende di servizi, associazioni di categoria, cooperative e associazioni, organismi sindacali e parasindacali, ecc.: c'è nel paese di una miriade di azioni formative in cui la ICT appare o come contenuto o come medium (FAD - Formazione a Distanza). Queste iniziative generano un vasto e proliferante patrimonio documentale e bibliografico (progetti, volumi su esperienze fatte, articoli sulle molte riviste di settore, ecc.): non sempre è facile accedervi, né individuare eventuali parti interessanti per il nostro specifico. La ricerca Connect fatta anche in Italia (vedi 76.F Scheda articolo) rileva come non sempre esperienze anche interessanti lascino una documentazione definita.

³ Un sito sul quale appaiono spesso biografie femminili ICT di questo tipo è per esempio <http://www.dols.net>. Ma se ne trovano per es. anche sul Server donne www.women.it, o sul sito della Università delle Donne di Milano www.linda.it. Ma anche digitando combinazioni tipo “donne+lavoro+comunicazione” o “donne+lavoro+audiovisivi”, per esempio, si trovano fonti dove il tema “donne” è del tutto marginale, ma c'è magari una intervista alla giovane webdesigner.

Le varie iniziative rimbalzano sul web. Digitando combinazioni di parole chiave sui motori di ricerca viene fuori ovviamente un'ampia gamma di fonti, e una svariatissima tipologia di documenti⁴.

In questo quadro, i materiali che proponiamo in seguito alla ricognizione non hanno certo pretesa di esaustività. Si tratta invece di documenti che ci sono parsi utili, sia per disegnare comunque alcuni temi emersi relativi alla relazione donne/ICT in quest'area specifica, sia anche, a volte, per richiamare l'attenzione su ambiti territoriali, in particolare il Sud, in cui stanno avvenendo alcuni processi evolutivi interessanti.

2. Intrecci tra “Donne, ICT, potere, Innovazione” e area della formazione

Nei documenti e fonti, l'intreccio tra il tema donne/ICT e il tema alfabetizzazione/formazione/avvio al lavoro, si manifesta nella sua ricchezza e complessità essenzialmente in alcuni snodi:

- A. *i contenuti*: la ICT può essere il contenuto di iniziative rivolte alle donne e giovani donne o da esse utilizzate entro il mercato della formazione generalista. La ICT può essere un contenuto “puro ed esclusivo”, o invece far parte del pacchetto di contenuti di corsi/azioni di formazione/orientamento/sostegno rispetto al mercato del lavoro e ai suoi attuali sviluppi (generalisti o mirati). La dimensione di contenuto può poi variare entro la stessa ICT: si va dalla videoscrittura, alla multimedialità, al web, all'uso della ICT per gli uffici, piccole imprese, la gestione aziendale, il networking, access per data base, fino a sfiorare verso il marketing e la comunicazione, ecc.;
- B. *i livelli*: variano dalla alfabetizzazione di base, alla formazione per figure o attività e ambiti specifici, fino a corsi a volte in aree di punta o specialistiche (vedi 62.F. Scheda sito web e 84.L. Scheda volume). Questi livelli sono compresenti come possibili offerte disponibili nel sistema della formazione. Ma a volte possono invece intrecciarsi all'interno dello stesso percorso formativo, scavalcando separatezze da tempo sedimentate, e realizzando dimensioni di *life-long learning* (vedi 78.F. Scheda progetto e 57.F. Scheda volume);
- C. *la funzione*: la ICT può costituire in toto, o più spesso in parte, il *canale* attraverso cui viene erogata formazione, aprendo così tutto il tema della FAD e, per estensione, del telelavoro;
- D. *rapporto formazione-lavoro*: l'esplorazione di fonti e documenti richiama

⁴ Per esempio il testo integrale del POR della Regione Lombardia. Ma anche, per esempio, il sito del Liceo Scientifico Professionale di una cittadina siciliana, che entro il PON 2002 “La scuola per lo sviluppo” ha attivato corsi per donne imprenditrici *accanto* a corsi base di informatica: e allora, e curiosando, si scopre magari su 24 iscritti al corso “generalista” di informatica ben 20 sono donne.

l'attenzione sul fatto che la formazione può avvenire in azioni formative, ma molto spesso anche *on the job*, con molti interscambi nei percorsi di sviluppo personali;

E. presenze femminili eccellenti nell'area formazione/ICT: risultano su questo terreno figure femminili eccellenti, in ambito privato, universitario e di ricerca, donne che molto spesso hanno e hanno avuto un forte ruolo trainante nell'avvio di processi innovativi in area formazione/ICT (in area FAD, ma certo non solo)⁵ (vedi 55.F. Scheda sito web);

F. esistenza di un'area del mercato del lavoro in cui le donne sono abbastanza presenti come progettiste e formatrici, anche in area ICT, specie FAD, con varie posizioni lavorative (cooperative, associazioni, aziende): area in cui domina la flessibilità e il professionismo.

Insomma, la penetrazione della ICT nel sistema formativo per adulte e giovani adulte, incontrandosi con le dinamiche attive del mercato del lavoro e le dinamiche culturali e dell'innovazione, creano intrecci complessi.

3. Aspetti tematici e di “filosofia” relativi alla alfabetizzazione/formazione in ambito Donne ICT

Documenti e fonti relativi ad esperienze formative in area ICT, o che usano la ICT, *esplicitamente connotate al femminile*, risultano prevalentemente in ambiti tradizionalmente attenti alle Pari Opportunità e al *Mainstreaming*. Quindi entro il quadro di *politiche europee, nazionali e locali per l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro o per il superamento di squilibri territoriali*: FSE, specialmente sull'asse E sugli obiettivi 1 e 3, ma anche il programma Equal o Leonardo.

Perciò, come si vedrà dalle schede, per alcuni aspetti fonti e documenti riverberano il quadro europeo di attenzione alla dimensione di genere su alcune grandi linee di azione.

Vi sono però anche documenti di altro tipo. In particolare, la ricerca europea “Donne e informatica”, fatta entro il Programma Leonardo da Vinci per l'educazione e la formazione, dedica molta attenzione alle *specifiche esigenze cognitive e relazionali* delle donne e ragazze nella formazione all'ICT. Attenzione analoga si trova in documenti nati entro associazioni culturali di donne (a volte operanti insieme ad enti locali). Qui si trovano per es. materiali relativi a corsi di alfabetizzazione base, letti appunto in una *chiave di genere e non meramente tecnica* (vedi 60.F. Scheda sito web, 69.F. Scheda articolo e 54.F. Scheda volume), o anche *in un contesto valoriale* (vedi 176.I. Scheda articolo e 54.F. Scheda volume)

D'altra parte, in testi sulla *formazione in chiave di genere* si possono trovare *elaborazioni di grande interesse relative al mercato del lavoro nell'“economia po-*

⁵ Si veda anche il Capitolo 8 sull'Innovazione.

stfordista". Ciò dà luogo ad un *incontro innovativo tra due culture diverse*. Da un lato la *cultura della differenza di genere, attenta alle particolari "competenze trasversali" di cui le donne appaiono esistenzialmente portatrici*; dall'altro, il lavoro teorico generale che in questi anni ha sviluppato una *ridefinizione del lavoro, delle professioni e dell'organizzazione nella Società dell'Informazione e della Conoscenza*. Le due culture vengono a convergere, con complesse e interessanti implicazioni, in particolare *nei concetti di competenza, competenze trasversali, meta-competenze e contesti*⁶. Ne scaturisce una visione sia delle *nuove esigenze che ciò impone nella formazione*, sia dei *vantaggi e dei rischi per le donne nel mercato del lavoro postfordista* (in particolare 127.L. Scheda volume). I due volumi "ICT: che genere di lavoro è?" e "Maneggiare la diversità" danno conto di una traduzione di questa visione in un'azione formativa concreta e ben mirata alla ICT.

Nell'insieme dei materiali documentali lo specifico donne/ICT/alfabetizzazione/formazione si articola su varie direttrici. Vediamole una per una:

A. *Forme di alfabetizzazione di base* dirette a donne in modo generale (vedi 60.F. Scheda sito web, 69.F. Scheda articolo e 76.F. Scheda articolo), magari entro progetti diretti agli adulti in genere (vedi 71.F. Scheda volume);

B. *Attenzione alle valenze occupazionali che la formazione ICT può avere per l'inserimento delle donne nell'attuale mercato del lavoro*: a tutti i livelli di qualificazione di partenza (dalle disoccupate senza titolo di studio, alle laureate), e nelle varie forme (dalla mera alfabetizzazione informatica, alla formazione ICT per inserirsi nel lavoro flessibile o dipendente, fino alla formazione ICT per future/attuali imprenditrici o cooperatrici (vedi 59.F. Scheda sito web, 74.F. Scheda progetto, 52.F. Scheda progetto, 54.F. Scheda volume), o ad azioni per livelli avanzati (vedi 62.F. Scheda sito web). Di questa attenzione sono esempi le schede di documenti e fonti legati per lo più, ma non solo, a finanziamenti in ambito FSE.

Le grandi agenzie italiane di riferimento sono sia il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (vedi 77.F. Scheda progetto e 78.F. Scheda progetto), sia il MIUR (vedi 1.E. Scheda progetto e 52.F. Scheda progetto), e poi, a cascata gli enti locali di vario ordine (vedi 64.F. Scheda sito web). Il ruolo dello Stato appare più importante nel Sud, mentre nel centro nord sono più attivi gli Enti Lo-

⁶ Il modello delle competenze è oggi in molti contesti organizzativi uno strumento acquisito nella gestione delle Risorse Umane. Questa evoluzione è ritenuta interessante anche in un'ottica di genere, perché rilegge il lavoro alla luce della soggettività degli individui e delle loro capacità di relazione e comunicazione in contesto. Il termine "*Competenze trasversali*", poi, indica un insieme di abilità di ampio spessore, implicate in numerosi tipi di compiti dai più elementari ai più complessi, in situazioni diverse, non necessariamente e solo lavorative. Il termine ricorre nella attuale cultura della formazione: l'Isfol indica per es. i tre cluster "diagnosticare", "relazionarsi" e "affrontare" come tre macrocompetenze trasferibili a compiti e contesti diversi. L'ENAIIP, in un'ottica di formazione attenta al genere, ha dedicato ampia attenzione alla rivisitazione e rielaborazione di questo concetto, *utile anche per profilare le molte abilità tacite che spesso le donne portano nei contesti lavorativi e in quelli postfordisti in particolare*. Per una trattazione sistematica si veda il volume "Competenze s-convenienti" (127.L. Scheda volume), in particolare il Cap. 2: S. De Fazi, "La valorizzazione delle competenze femminili" e il Cap. 5, M. Piazza, "Considerazioni conclusive".

cali ai vari livelli.

Le azioni pubbliche peraltro si intrecciano in avventure congiunte con il fitto e vivace tessuto del mercato della formazione nel suo complesso;

C. Attenzione ai particolari problemi che le donne possono avere nel loro percorso di ingresso nel mercato del lavoro, alle loro risposte anche entro grandi progetti e al particolare utilizzo che possono fare delle occasioni formative.

Sono presi in considerazione:

- il vivere in aree “difficili” oggetto di misure speciali;
- la conciliabilità lavoro/famiglia;
- il provenire spesso da una marginalità nel Mercato del Lavoro e da una condizione di marginalità sociale;
- la tendenza femminile a cercare occupazione in certi settori tradizionali, che però sono toccati dalla ICT.

(Vedi 78.F. Scheda progetto, 57.F. Scheda volume, 70.F. Scheda articolo, 65.F. Scheda progetto, 64.F. Scheda sito web, 58.F. Scheda sito web, 77.F. Scheda progetto, 54.F. Scheda volume).

I percorsi formativi proposti sono a volte semplici e delimitati. Più spesso si nota la *tendenza a costruire percorsi complessi, inserendo le azioni formative entro un “quadro integrato”*: azioni formative - forme di accompagnamento al lavoro-precisa attenzione ai contesti socio/economici territoriali. Sembra cioè venuta a frutto l’esperienza fatta negli anni passati con provvedimenti settoriali e la riflessione critica in proposito. Emerge anche un trend verso metodologie e pratiche ispirate al criterio di una integrazione tra il sapere, il saper fare e il saper essere, con un incontro tra la formazione strettamente tecnica e professionale e un rafforzamento della soggettività. A volte, pur entro grandi programmi statali, trapela una attenzione “di genere” non generica, ma precisa, al particolare utilizzo che le donne possono fare delle occasioni formative in ICT (vedi 78.F. Scheda progetto).

L’attenzione al contesto, unitamente al genere, può dar luogo a operazioni complesse, come quella che ha dato luogo ai due volumi, entrambi schedati, “ICT: che genere di Lavoro è?” e “Maneggiare la diversità”, che si segnalano tra l’altro per *l’acuta esplorazione delle nuove caratteristiche del lavoro in ambito ICT* e la tenace ricerca di spazi innovativi in cui le donne possano trovarsi a proprio agio, grazie anche a un background di ricerca molto consistente (vedi 127.L. Scheda volume);

D. Attenzione al particolare rapporto che le donne possono avere con la ICT: -per il fatto di avere stili cognitivi e relazionali tipicamente propri; - in quanto provenienti da percorsi educativi di tipo umanistico; - per il fatto di accedere a settori culturali-lavorativi tradizionalmente maschili.

Questa attenzione si evidenzia anzitutto nel ricorrere di azioni precisamente dirette a donne con background umanistico; ma emerge anche come possibile “rilettura” della ICT, allargata alle sue valenze/implicazioni organizzative, e culturali/sociali, con un approccio di genere che valorizza competenze trasversali; fino a tentativi di utilizzare la formazione anche per esplorare le possibilità di un “pensiero femminile divergente” nella programmazione, nella ideazione di

interfaccia o nell’“ascolto del cliente” nel processo di progettazione. (vedi 66.F. Scheda articolo, 70.F. Scheda articolo, 52.F. Scheda progetto, 63.F. Scheda sito web, 15.E. Scheda progetto, 81.F. Scheda volume, 54.F. Scheda volume);

- E. Ulteriore direttrice emergente è *l’attenzione a specifiche esigenze cognitive-relazionali delle donne nella formazione*. Qui emergono posizioni in parte diverse. In che misura la formazione può/deve essere “*gender specific*” o no? E se sì, in che termini, in quali forme? “Si va da chi (come es. Do.Te.) dichiara che la cosa essenziale e bastante è la flessibilità (mentre in realtà dedica molta cura alle dimensioni comunitarie della FAD); chi invece indaga su stili cognitivi e relazionali diversi e li include nel proprio progetto formativo e o nell’analisi critica di quanto si sta facendo (vedi 81.F. Scheda volume, 70.F. Scheda articolo, 66.F. Scheda articolo, 15.E. Scheda sito web, 82.F. Scheda volume, 54.F. Scheda volume e 84.L. Scheda volume).
Qui in particolare, nel contesto di una esperienza, emerge l’accettazione di un’attenzione al “genere” nel rapporto con la ICT da parte di donne disoccupate; ma il rifiuto, invece, da parte di donne in formazione, ma già occupate nella ICT, insieme alla curiosità e l’entusiasmo in proposito da parte degli uomini occupati iscritti allo stesso corso sperimentale (“Maneggiare la diversità”);
- F. Risulta anche la tendenza a sviluppare non solo singole azioni, ma invece *modelli sperimentali ripetibili e estendibili esplicitamente pensati per le esigenze e gli stili di vita e/o cognitivi delle donne; o modelli attenti all’influenza delle rappresentazioni sociali e al bisogno che le donne possono avere di costruire propri percorsi di significato nell’avvicinamento alla ICT* (vedi 25.E Scheda progetto, 18.E. Scheda volume, 23.E. Scheda volume, 81.F. Scheda volume, 57.F. Scheda volume, 70.F. Scheda articolo, 54.F. Scheda volume e 84.L. Scheda volume);
- G. A quanto sopra si lega anche un’attenzione a *cogliere il valore innovativo più generale di esperienze e modelli pensati per le donne, per le loro possibili estensioni alla formazione e alla FAD in genere* (vedi 18.E. Scheda volume, 70.F. Scheda articolo, 57.F. Scheda volume);
- H. Infine risulta, almeno alla nostra ricognizione, una diffusione di iniziative formative a un livello relativamente semplice, e una scarsità di azioni di formazione per profili professionali alti che abbia anche una spiccata connotazione culturale di genere, dato già emerso in Italia, ma anche in Europa nella ricerca transnazionale Connect del 2001⁷ (vedi 76.F. Scheda articolo);
- I. Segnaliamo infine la particolare esperienza formativa fatta da un’associazione toscana, Radioradiosa, misto di formazione e produzione di servizi di comunicazione sulle Pari Opportunità (vedi 192.G. Scheda progetto). Essa, per la sua unicità si lega a quanto verremo a dire nel prossimo paragrafo.

⁷ Fa eccezione la Svezia, dove appare un’attenzione attiva in tal senso.

4. Il caso dell'Audiovisivo

A conclusione di questo capitolo, ci sembra utile toccare un tema che solo in parte rientra nel *core* della nostra ricerca, e cioè l'area della formazione e primo inserimento nel mercato del lavoro nel settore degli audiovisivi e multimedialità, dei media televisivi e della comunicazione. Un contributo importante di analisi e iniziativa pro-attiva su questo terreno intricato viene tra l'altro dal Progetto GROW, coordinato da Adina Sgrignuoli (vedi 25.E. Scheda progetto). Ne abbiamo già parlato alla fine del capitolo Educazione. Il testo "Le pagine gialle delle nuove professioni per le ragazze (e anche i ragazzi)", fa parte del Progetto GROW ed è un interessante "prodotto femminile". A uno sguardo superficiale si presenta come una "guida di orientamento scolastico e professionale per adolescenti e insegnanti". A uno sguardo approfondito si rivela come un penetrante percorso attraverso la miriade di connessioni tra ICT/educazione/formazione/mercato del lavoro. Percorso che costruisce ponti tra queste direttrici, rompendo concettualmente separatezze che spesso rendono difficile orientarsi negli sviluppi innovativi in atto. Dietro il volume si affaccia insomma un ampio lavoro culturale e concettuale, che non perde di vista l'interfaccia cultura/tecnologia/professionalità/innovazione, mentre fa centro su una attenzione strategica alle nuove generazioni.

Tra gli ambiti toccati dalla "guida" c'è l'area dell'audiovisivo e quella dell'editoria e giornalismo.

Tutti i mestieri e le professioni del settore sono stati e sono profondamente toccati dall'irruzione della ICT: dai mestieri della tecnologia del suono, alla scenografia e al costumismo, dalla fotografia al giornalismo, dalla grafica alla nascita del videomaking, per finire al marketing e alla pubblicità, alla nascita del vasto campo del giornalismo on line, ecc.

Chi entra in questi campi si trova fatalmente a contatto immediato con la ICT e la sua continua evoluzione.

Le vie d'accesso al settore sono d'altronde altamente informali, perché una tradizione professionistica e/o artigiana vi si incrocia con l'anarchia tipica della ICT.

Le formazioni di base su cui la giovane/il giovane costruirà la propria competenza professionale possono essere le più diverse. Possono variare dal diploma di scuola secondaria in area tecnica al diploma di liceo artistico, a percorsi universitari tecnici, umanistici e artistici e musicali, ecc. Navigando sul web, scorrendo i profili professionali della "Guida alle nuove professioni per le ragazze", imbattendosi in biografie femminili sui siti donna, si vede che per molte ragazze e giovani l'accesso al lavoro in questi ambiti è avvenuto spesso per caso, a partire da interessi di altro tipo. Ma poi, la dinamica del mercato del lavoro, e la loro vivacità culturale e professionale le ha sospinte per lunghi percorsi misti di formazione/lavoro/formazione on the job, che le hanno rese figure attive nel settore audiovisivi/media/comunicazione.

Quasi tutti i mestieri e le professioni del settore erano stati tradizionalmente maschili⁸. In campo audiovisivo, per esempio, la formazione avveniva per lo più on the job entro reti professionali, ben difese da sindacati e associazioni di catego-

⁸ Mestieri femminili tradizionali erano per es. quello di scenografa o costumista. Oggi peraltro alla costumista o scenografa televisiva può essere richiesto di elaborare al Pc bozzetti di grafica o grafica virtuale e di interagire a distanza col proprio team di produzione.

ria⁹. La ICT ha però rivoluzionato interamente il campo. Questo attraverso molte vie, di cui accenneremo solo alcune strettamente pertinenti al nostro tema:

- con la ICT c'è stata una relativa ma importante riduzione dei capitali necessari per comprare/affittare i mezzi tecnici;
- accanto ai grandi poli radio-televisivi è sorto un intero nuovo settore di produzione audiovisiva, che ha dato luogo ai cosiddetti "service", miriade di piccole aziende che lavorano per conto delle grandi reti, ma anche per la pubblicità, per aziende, scuole e università, privati, ecc.;
- si è indebolita la forza contrattuale dei sindacati e delle associazioni di categoria, e si sono moltiplicate le posizioni di "lavoro flessibile", con una fioritura di situazioni oscillanti tra l'attività saltuaria, ai contratti co.co.co, alle posizioni libero-professionali, fino a forme di micro-imprenditorialità.

In questa evoluzione le donne e giovani donne hanno cominciato ad inserirsi e stanno facendolo sempre di più, utilizzando le più diverse occasioni formative. Ciò sta avvenendo nell'area della grafica elettronica e multimedialità, in cui le donne sono molto presenti, nella fotografia (digitalizzata), nel videomaking (fattibile, per service, con le nuove telecamere¹⁰) (Processi in parte analoghi si verificano nel campo del giornalismo on line).

Le opportunità sia di formazione ad hoc, sia di formazione *on the job* inserendosi nel lavoro, dipendono moltissimo dal contesto: variano cioè oggi in Italia da zero a discrete/buone opportunità.

Ci sono infatti delle grosse discrasie nel nostro sistema. Per es. il Lazio e Roma sono una zona di produzione importante. Ma hanno ancora scarsa offerta formativa (vedi 80.F. Scheda articolo)¹¹. D'altra parte, per es. l'Emilia Romagna, grazie anche alla spinta propulsiva del DAMS, è più attiva sia nella formazione e orientamento all'audiovisivo, sia nelle politiche attive verso le donne e il mercato del lavoro: tuttavia ha scarse attività produttive in loco.

⁹ Si veda S. Paolillo, "Mutamento tecnologico e soggettività nella professione dell'operatore di ripresa televisiva", in *Inchiesta*, numero speciale su "Tecnologie, soggettività, relazioni, contesti", a cura di S. Dinelli, gennaio-marzo 2002, n. 135, anno XXII, Edizioni Dedalo, Bari.

¹⁰ Cenni a questi processi sul sito Immaginaria (91.L. Scheda sito web) e nel libro "Le parole per farlo. Donne al lavoro nel postfordismo" (105.L. Scheda volume).

¹¹ A Roma c'è il Centro Sperimentale di Cinematografia, a livello di scuola secondaria l'Istituto per il cinema e la TV R. Rossellini; esiste poi una scuola privata legata a Mediaset.

*PARTE TERZA - COMPORRE UNA VITA: DONNE, ICT,
LAVORO, CARRIERA, IMPRESA, CONCILIAZIONE*

Capitolo 5. Donne, lavoro, occupazione, nuove professionalità nella ICT

Come è stato rilevato anche in altri contesti (Ricerca ARCO 2002 sulle nuove figure professionali create o trasformate dall'ICT), l'ICT è stata la grande forza creatrice di professioni e posti di lavoro, ma nello stesso tempo ha distrutto altre professioni e posti di lavoro. Basti qualche esempio: nelle istituzioni postali e nelle aziende, il lavoro di telexista; posti di lavoro segretariale in quasi tutti i tipi di aziende; in molte industrie tipografiche posti di proto, di compositore, di grafico; ha reso impossibile nei quotidiani il mestiere di correttore di bozze.

È quindi spontaneo *nel quadro di questa ricerca porsi il quesito se le nuove figure professionali che l'ICT (e Internet in particolare) ha creato o trasformato* (esperto ERP, infomediario, professionista della comunicazione pubblica, progettista software in ambiente web, responsabile di marketing e vendite in area e-business, autore di contenuti, web-grafico, information broker, professionista della comunicazione pubblica, programmatore sul web, rilevatore statistico in rete, specialista di reti e sistemi di telecomunicazione, traduttore, venditori di servizi/consulente commerciale, web master, ecc.) *possano rappresentare uno sbocco occupazionale anche per le donne.*

Dall'esame analitico di una ventina di figure professionali (nuove o trasformate) emerge una risposta certamente positiva, pur con sostanziali differenze tra l'una e l'altra posizione.

Nel nuovo lavoro in particolare, in quello connesso ad Internet si richiedono criteri, metodi, tipi di comunicazione significativamente diversi da quelli tradizionali, che forse possono trovare le donne avvantaggiate per le proprie caratteristiche creative e innovative e persino per la più ampia e migliore formazione umanistica, sociale e psicologica.

In effetti, la Cisco Systems ha individuato nelle donne un potenziale per rimediare allo skill shortage nel networking, e anche per lo sviluppo dei prodotti Wi-Fi e wireless di nuova generazione, che porranno molte esigenze di personale capace di installazione e manutenzione. Nel 2001 Labitalia prevedeva un notevole incremento di occupazione femminile nel campo del networking, le donne essendo presenti in Italia nel settore con un 5% (come la Germania, la Svizzera e l'Austria), indicando come obiettivo da raggiungere il 6%, tasso simile a quello britannico e spagnolo¹ (vedi 114.L. Scheda articolo).

L'evoluzione del lavoro delle donne in area ICT si situa comunque nel quadro della più ampia capacità della ICT e della *new economy* di "tirare", pur nel quadro

¹ Il titolo di questo articolo è un esempio di quanto si diceva nella introduzione metodologica: il passaggio auspicato da un 5% a un 6% di donne networkers è proposto col titolo "Le donne invadono il mercato della *new economy*".

di una situazione economica complessiva non particolarmente dinamica. Tracciando nel 2002 un quadro generale del futuro sviluppo delle professioni (non solo in area ICT) Nicola Cacace prevedeva un aumento generale della flessibilità, con un incremento occupazionale complessivo in particolare delle donne, mentre collocava l'informatica e la sicurezza dati tra le specializzazioni più richieste in prospettiva (vedi 112.L. Scheda volume).

L'entusiasmo non è condiviso da tutti. C'è chi nota che le opportunità emerse dal nuovo sistema economico hanno reso le donne protagoniste, ma non automaticamente vincenti, anzi sono spesso le lavoratrici a subire l'impatto della riorganizzazione del lavoro, entrando in una zona grigia non regolamentata (vedi 115.L. Scheda articolo²).

In realtà, quale sia l'effettiva natura e consistenza della partecipazione femminile al mercato del lavoro ICT è tutt'altro che chiaro, come notano gli estensori del progetto europeo WWW ICT (vedi 67.F. Scheda progetto). E tale oscurità non pare facile da superare. Diversi i motivi:

- la mancanza di una chiara e condivisa definizione del lavoro ICT, come notano in modo molto preciso e argomentato gli autori di un rapporto di ricerca emiliano sulla società della conoscenza (194.G. Scheda volume). Le statistiche del settore, anche quando sono attendibili, sono difficilmente raffrontabili per i differenti modelli di riferimento e i diversi criteri di rilevazione;
- d'altra parte, come abbiamo già avuto modo di notare, l'area ICT è quella in cui si è più diffusa una grande diversificazione delle formule contrattuali, che però non si limitano al precariato, ma includono anche posizioni professionali di rilievo (84.L. Scheda volume);
- l'eterogeneità della formazione di provenienza di chi lavora nel settore, e la mancanza di albi professionali, o di un contratto sindacale unico che raccolga gli occupati³. (Situazione che può presentare vantaggi e svantaggi per le donne che vogliono entrare nel settore);
- l'elasticità di "appartenenza" all'azienda, spesso tipica del settore, rende più difficile monitorare la situazione occupazionale, a maggior ragione se si cerca di farlo con una distinzione di genere. La scarsità di dati di genere riguarda del resto sia la ICT in senso stretto, che ambiti che solo in parte vi si sovrappongono, come quelli della produzione televisiva e affini (vedi 110.L. Scheda volume, 118.L. Scheda articolo, 105.L. Scheda volume), dove però sono state avviate procedure e osservatori che dovrebbero col tempo migliorare la situazione conoscitiva.

² Si veda anche Adriana Nannicini (a cura di), "Le parole per farlo: donne al lavoro nel postfordismo", Derive e Approdi editrice, Roma, 2002, (105.L. Scheda volume).

³ La questione è molto complicata, e sta dando luogo a un complesso contenzioso tra laureati in Informatica, in Scienze dell'Informazione, Ingegneri informatici, professionisti informatici cresciuti sul campo in questi anni di boom. Si veda l'articolo di Francesca Severini "Informatici: 10.000 in cerca di identità", on line su <http://www.bologna.arpanet.it/sole24ore>; si veda anche il sito dell'Associazione Laureati in Scienze dell'Informazione, www.alsi.it.

In termini generali, pertanto, ci si deve rifare alle statistiche e valutazioni riportate nel Capitolo 1, “Lo scenario di fondo della ricerca”, con una stima, al 2002, della presenza femminile nella *new economy* in crescita, dandola al momento intorno al 12,8%, mentre la media europea è stimata al 15% (vedi 67.F. Scheda progetto).

Già in quella sede dicevamo che ci sono però grandi differenze territoriali, facendo l'esempio della stima fatta nel 2001 in Lombardia che dava a 100.000 le donne occupate nella ICT su un totale regionale stimato a 260.000 addetti del settore.

In questa situazione di scarsità di dati per genere, sono tanto più interessanti le poche ricerche relativamente focalizzate e i dati relativi a singole realtà aziendali emersi nella nostra ricognizione. Come si vedrà queste fonti delineano sia forti di-somogeneità, sia alcune caratteristiche convergenti e significative.

Cominciamo da alcuni dati aziendali che abbiamo trovato.

All'UNITEC di Sabaudia, con 180 dipendenti, il 45% sono donne, tutte, tranne 4 laureate, diplomate in ragioneria, Istituto Tecnico industriale e commerciale o liceo scientifico tecnologico. Tre laureate su quattro hanno funzioni amministrative, mentre i laureati uomini hanno funzioni essenzialmente tecniche (vedi 113.L. Scheda volume).

Nell'universo Italtel, con un management che per tradizione non è certo portato a fare discriminazioni di genere nelle assunzioni, nel 2002 le donne erano pari al 26% del totale dei dipendenti (vedi 103.L. Scheda articolo), con un forte calo man mano che si saliva nella gerarchia aziendale (vedremo questi dati nel capitolo sulle carriere). L'azienda stava assumendo donne nell'area R&S, da lauree in ingegneria elettronica, matematica, scienze dell'informazione e ingegneria delle TLC.

In IBM, d'altra parte, nel '95 le neo assunte erano il 27%, nel '99 il 37%, nel 2002 si era arrivati al 42% di donne tra i neoassunti, e le donne erano ormai il 27% dei dipendenti (vedi 128.C. Scheda articolo, 137.C. Scheda volume).

Una recentissima ricerca svolta in *Piemonte su 200 PMI* di vari settori esplorava l'uso della ICT in tutte le aziende considerate, ed era anche intesa a esplorare la presenza delle donne nelle posizioni di ricerca e sviluppo. All'interno le donne sembrano essere concentrate in pochi settori, in particolare amministrazione, operaio e commerciale, e *solo il 5,8% delle aziende dichiara di avere donne tra i propri tecnici. Nei settori di Ricerca e Sviluppo il 74% delle aziende rispondenti dichiara una netta maggioranza di lavoratori maschi.*

Inoltre nel 35% dei casi le aziende affermano che gli uomini sono stati maggiormente coinvolti nei cambiamenti derivanti dall'introduzione delle ICT, probabilmente a causa dell'allocazione di tali risorse in settori scarsamente accessibili alle donne. I ricercatori notano che questi meccanismi di segregazione possono innescare un circolo vizioso di difficoltà di accesso alla riqualificazione e mancanza di competenze adatte ad accedere a posizioni di maggiore responsabilità (vedi 88.L Scheda sito web e 89.L. Scheda volume).

Un'altra ricerca è stata svolta nel 2000-2001 (nell'ambito del POR Lombardia) nelle Province di Como e Lecco, zone in cui si registra un notevole skill shortage di personale tecnico in generale, insieme a un tasso di occupazione femminile minore di quello regionale e a un progressivo invecchiamento della popolazione. Si rimanda alla relativa scheda per la complessa realtà emersa.

Qui comunque è venuto in evidenza *la scarsa propensione delle aziende ad individuare le donne come possibile risorsa per posizioni tecniche, ma anche un atteggiamento diverso da parte delle aziende, tra cui quelle elettroniche, più aperte all'innovazione, al mercato internazionale, e più moderne in termini di cultura aziendale di gestione delle Risorse Umane* (vedi 116.L. Scheda volume).

Un'altra ricerca è stata svolta dall'Osservatorio delle *Imprese High Tech nella Provincia di Pisa* (2003). Su 117 aziende che hanno risposto al questionario il 52% sono in area ICT. I dati del Rapporto non distinguono però tra le aziende per settore di attività (sono incluse anche aziende farmaceutiche, di robotica, meccatronica, ecc.). Nel breve capitolo dedicato ai dati distinti per genere troviamo che le donne sono il 68% del personale amministrativo e il 42% del personale commerciale. Ci sono però anche altri dati interessanti: *il 32% dei tecnici è donna, il 24% dei ricercatori e il 12% dei Dirigenti tecnico-scientifici, il 17% dei Dirigenti in area Marketing (che in aziende di questo tipo devono avere una cultura anche tecnica)* (vedi 132.C. Scheda volume).

Veniamo infine ad una recentissima *ricerca svolta in Lombardia*, più di altre centrata sul rapporto donne/ICT ai vari livelli, dal reclutamento alla carriera e alla formazione. Essa esplora tra l'altro 11 casi aziendali, di cui 8 di aziende di progettazione e realizzazione di prodotti e servizi in area informatica o telematica, e 3 di aziende in cui l'ICT è essenziale per il core business, con un numero di dipendenti variabile da 4 a 2000. Qui il *tasso di femminilizzazione medio risulta del 30%*. Sei aziende hanno una prevalenza maschile, tre una partecipazione uomini/donne a parità, e le due piccole aziende create da donne hanno una prevalenza femminile.

Interessante la *varietà di situazioni da azienda a azienda*. Per esempio in *Banksiel* (925 dipendenti) le donne sono il 45%, e nell'area consulenza e progettazione non ci sono rilevanti differenze di genere, che si ripropongono però nella carriera (solo il 7% di dirigenti).

Nell'azienda *Tecnologie.net*, azienda giovane di software per il settore metalmeccanico, con 168 dipendenti, le donne sono un quarto degli occupati, e molto giovani.

I dati complessivi di questa ricerca sulla collocazione operativa e nei livelli professionali evidenziano situazioni di segregazione: molte le donne collocate nell'area dei servizi e solo il 4.4% in media tra i dirigenti; nelle qualifiche tecnico ed esperto le donne sono molto di più della media a livello *junior*, mentre gli uomini in quello *full*. Questo sembra anche legato al fatto che sono spesso mediamente più giovani degli altri occupati. La condizione contrattuale varia, non è necessariamente sempre più precaria, anche se risulta una netta maggioranza di uomini nelle posizioni di esperto *free lance*. Le aziende spesso indicano le donne come preferite per posizioni a modesto contenuto tecnico, come addetta ai call center e lavori di desk.

In linea generale in questa ricerca appare evidente l'importanza delle diverse culture d'impresa, sia rispetto ad una concezione strettamente tecnica o invece ampia delle implicazioni della ICT, anche nel rispondere alle domande dei clienti; sia come filosofie di gestione delle risorse umane (in termini di stretto mirare agli obiettivi o invece di gestione del gruppo di lavoro, apertura alla flessibilità nella gestione degli orari e dell'organizzazione del lavoro, riconoscimento di competenze trasversali, concezione della formazione) (vedi 84.L. Scheda volume).

Un altro documento, "Maneggiare la diversità", che affianca la ricerca precedente, rivela anche atteggiamenti ed esperienze di donne attive nella ICT (vedi 54.F. Scheda volume),

Ulteriori indicazioni su "chi sono e come vivono il lavoro le donne nella *new economy*" vengono da un diverso tipo di fonte. Si tratta di due sondaggi effettuati dal portale dol's nel 2000 e nel 2002 (vedi 122.L. Scheda articolo e 99.L. Scheda articolo). I dati sono stati raccolti su un consistente numero di frequentatrici del sito, e permettono comunque di rilevare alcune caratteristiche delle donne presenti nel "net-system del nostro paese", universo affine anche se non perfettamente coincidente.

Un dato confermato da entrambe le rilevazioni è che le donne occupate in questo settore hanno in larga misura percentuale meno di quaranta anni (71% nel 2002, 74% nel 2000) e sono in gran parte laureate.

La percentuale delle donne senza figli è molto cresciuta negli ultimi due anni, passando dal 61% del 2000 al 72% del 2002 (il che da un lato rimanda alla generale riduzione del numero di donne con figli nella società italiana, dall'altro fa anche pensare che stiano entrando molte donne giovani).

Molte delle intervistate lavorano più di otto ore al giorno (37% nel 2002, 52% nel 2000) anche più di cinque giorni alla settimana (21% nel 2002, 20% nel 2000). È abbastanza naturale quindi che abbiano aspirazioni di carriera (79% nel 2002, 92% nel 2000). Tuttavia non si può non sottolineare il calo di queste aspirazioni (quasi il 13%) dalla prima alla seconda rilevazione.

Probabilmente hanno influito -su un gruppo di donne realistico e preparato come quello rappresentato dal campione dell'indagine- i rallentamenti, le delusioni e le promesse mancate della *net economy*, in un quadro economico generale non roseo.

Significativo il fatto che le intervistate *sentano in misura crescente lo svantaggio derivante per le donne dalla gestione della famiglia* (48% nel 2002, 37% nel 2000), dato al quale le istituzioni dovrebbero dedicare una maggiore attenzione cercando di formulare risposte significative.

Il rapporto con le tecnologie è avvertito in modo positivo, come un dato che rende più facile il proprio modo di operare (82%) e come uno stimolo a un continuo aggiornamento (82,5%).

1. Entrare in azienda

A monte della maggiore/minore presenza femminile nel settore c'è il processo di selezione e reclutamento. Il momento dell'ingresso nel mondo del lavoro costituisce indubbiamente per i giovani, sia ragazze che ragazzi, una specie di rito di passaggio dalla comunità giovanile alla società adulta, e in questo momento delicato una giovane donna può trovarsi di fronte ad atteggiamenti diversi, e a modalità diverse di approccio al Mercato del Lavoro ICT.

Qui, dai pochi dati di cui disponiamo, si delineano comunque due strade principali nel contatto tra domanda e offerta. Da un lato le forme più tradizionali, che spesso contraddistinguono le PMI italiane, specie in centri piccoli. Dalle fonti che abbiamo rinvenuto emerge una certa tendenza ad un reclutamento informale⁴, per conoscenze personali o per autoproposizione da parte del lavoratore. È probabile che queste forme funzionino anche allorché una piccola-media azienda decide per esempio di dotarsi di personale tecnico per gestire le proprie attività ICT. Già questa decisione non è poi così frequente, se vediamo sia quattro schede relative a ICT e PMI e aziende in genere in Italia (vedi 113.L. Scheda volume, 194.G. Scheda volume, 181.G. Scheda volume, 163.A. Scheda volume), sia la recente ricerca EURISKO (vedi 188.G. Scheda volume) sull'uso di Internet da parte delle aziende: fonti da cui emerge una certa sottovalutazione della necessità di personale specifico per l'utilizzo pieno dei mezzi tecnici, e la sottovalutazione, non solo italiana, ma europea, della necessità di formarlo in modo serio anche in azienda. Nel reclutamento informale possono non poco giocare stereotipi di vari tipi, anche in termini di genere, da parte sia delle aziende che delle dirette interessate.

Nella realtà lombarda esplorata dalla ricerca "ICT: che genere di lavoro è?" (di cui abbiamo già parlato) si evidenzia poi tutta *un'area di contatto tra domanda e offerta che si svolge on line*, in combinazione con attività di agenzie, le cui procedure sono assai dinamiche, per venire incontro alle esigenze di un settore caratterizzato da *skill shortage* e da cambiamenti continui. *La cultura della selezione prevalente in area ICT tende a privilegiare nettamente le competenze*, comunque acquisite, ma verificabili anche nella loro traducibilità nella *performance*. Ricorre inoltre un apprezzamento per competenze non solo tecniche, ma anche per le così dette "competenze trasversali", considerate importanti sia nel rapporto con i clienti, che entro il gruppo di lavoro e nell'organizzazione. *Nel complesso c'è anche una tendenza a negare che vi sia alcun atteggiamento discriminatorio verso le donne*. Questo emerge nelle interviste fatte alle agenzie nella stessa ricerca, ma anche nel pensiero di una cacciatrice di teste (vedi 130.C. Scheda articolo), e anche tra le donne interessate (vedi 54.F. Scheda volume), salvo a volte ammissioni non del tutto in linea con questo egualitarismo.

Se le donne sono tuttora minoritarie nel mondo del ICT, i motivi di tale squilibrio possono essere ricondotti a tre grandi filoni: - l'istruzione scolastica e la formazione; - la cultura professionale intrinseca dell'ICT; - le condizioni di recluta-

⁴ Le imprenditrici sembrano non fare a loro volta eccezione alla regola, come risulta dalla Ricerca emiliana su piccole-media aziende fondate e/o gestite da donne. Si veda 166.A. Scheda volume.

mento e di lavoro. Il tema dell'istruzione e quello della formazione sono stati trattati in capitoli specifici di questa ricerca ai quali si fa qui rinvio. In quella sede abbiamo anche visto quale ruolo possa avere tra l'altro la formazione a distanza (teleformazione) che appare in grado di favorire occupazione femminile con sussidi tecnologici, e nello stesso modo in grado di riqualificare in tempi brevi le donne che siano state estromesse dai processi produttivi. Oltre tutto la formazione a distanza consente l'apprendimento di modalità di lavoro facilmente riportabili nel lavoro a distanza (telelavoro) di cui si parlerà tra breve.

Quanto alla *cultura professionale dell'ICT*, fondata per motivi storici su epistemologie, comportamenti, valori e aspettative "a dominanza maschile", si può solo osservare che si è aperta una fase di messa in questione da parte del mondo delle donne: si veda quanto abbiamo detto nella parte generale sull'educazione, ma anche la sch progetto "Widening Women's Work in Information & Communication Technology"(vedi 67.F. Scheda progetto), e anche il capitolo sull'innovazione. Dipende da molti fattori, oggettivi e soggettivi, quanto uno sviluppo quali-quantitativo della presenza delle donne si verificherà, e quanto darà luogo a un confronto, a una sorta di dialogo "interculturale" e ad una significativa evoluzione.

Quanto alle "condizioni di reclutamento", e cioè le modalità attraverso le quali le giovani donne sono ammesse a fare il loro ingresso nell'impresa, sono forse uno degli aspetti meno trasparenti, sui quali è però rilevante il contributo critico di autrici e siti web delle donne. Disuguaglianze di genere nei processi di reclutamento formano oggetto di specifiche ricerche, come quella realizzata dal Dipartimento di Sociologia dell'Università Bicocca di Milano (vedi 135.C Scheda articolo).

Viene rilevato che la valutazione delle candidature è spesso affidata a persone alle quali interessano meno gli elementi contenuti nei curricula femminili di quelli contenuti nei curricula maschili; oppure, specularmente, che le donne inseriscono nei curricula meno elementi in grado di interessare i valutatori di quanto non facciano gli uomini, a parità di esperienze formative e professionali. Il momento del colloquio di selezione mette in scena culture e atteggiamenti delle due parti, anche nella loro diversità.

A questa situazione può essere posto rimedio aiutando le giovani donne nella preparazione di curricula in grado di attirare maggiormente le persone che si occupano di selezione e di gestione RU, che sono ancora in maggioranza uomini, e *facendo una formazione che le renda più consapevoli e coscienti delle competenze di cui sono portatrici* (vedi 127.L. Scheda volume). Ma anche facendo *formazione agli addetti alla selezione*, come già avviene in alcune aziende, per esempio l'IBM (vedi 128.C Scheda articolo) e come suggeriscono donne attive nella formazione a livello organizzativo e manageriale (vedi 143.C. Scheda volume).

Il problema della minore immediata "affinità elettiva" ha anche un altro aspetto: *quello delle appartenenze*. Le donne possono meno o per niente proporre ai valutatori uomini l'appartenenza a comuni circuiti scolastici, universitari, militari,

sportivi, ai quali i valutatori e decisori hanno appartenuto in passato: non fanno cioè parte della rete degli *old boys*⁵.

Gli ambienti degli “ex” sono indubbiamente meno importanti in Italia che nei paesi anglosassoni, tuttavia è indubbio che l’essere stati entrambi allievi dell’Istituto scolastico X o Y, o l’aver appartenuto entrambi ad un’arma, magari 20 anni prima e 20 anni dopo, può favorire anche nel nostro paese una corrente di simpatia tra valutatore e candidato. È paradigmatico il caso della filiale italiana di una grande impresa multinazionale in cui tutti i dirigenti assunti dall’esterno venivano selezionati tra gli ex ufficiali di carriera.

Stando così le cose è normale che le donne facciano assegnamento essenzialmente sulla trasparenza nelle selezioni e nelle assunzioni, perché prevalgano criteri meritocratici e non di “affinità elettiva” o di appartenenza⁶. *In questo senso la cultura delle “competenze” nella selezione, che ricorre in area ICT, può andare più di altre incontro alle loro esigenze, anche se, ascoltando reclutatori, sembra che le donne debbano acquisire una maggiore consapevolezza di ciò che sanno essere/fare e di proporlo in termini progettuali* (vedi 127.L. scheda volume).

Talora nelle fonti si indica come vantaggiosa, ai fini di pari opportunità nelle assunzioni in generale, l’adozione di criteri analoghi a quelli adottati nella pubblica amministrazione.

Viene ricordato per esempio che “su due corsi-concorso per dirigenti nella P.A. la presenza di donne si è assestata sul 32-33%” (vedi 134.C. Scheda articolo), e che “nelle amministrazioni comunali si è sostanzialmente vicini alla parità”. Ma nella cultura della formazione in particolare vengono avanti posizioni più complesse ed avvertite, che esplorano le possibili convergenze tra il potenziale evolutivo delle culture aziendali in ambienti innovativi, postfordisti, e il potenziale delle donne in termini di competenze trasversali/contextuali apprezzabili in tali ambienti (vedi 84.L. Scheda volume e 127.L. Scheda volume).

2. La retribuzione

La retribuzione delle donne nell’impresa è uno dei campi nei quali sembra esercitarsi più frequentemente una discriminazione per genere. È questo un dato ormai dimostrato su larga scala, a tutti i livelli, in Italia e in Europa.

Alla differenza di retribuzione a parità di posizione in azienda, pur generalmente riconosciuta, vengono attribuiti valori numerici diversi. Secondo un Rapporto di Federmanager (vedi 133.C. Scheda articolo) le lavoratrici nelle PMI percepiscono una retribuzione media inferiore del 10% a quella degli uomini.

Ma altre fonti arrivano a parlare di una differenza di stipendio tra donne e uomini nel settore ICT che può arrivare al 35% (vedi 108.L. Scheda articolo).

È quindi fondamentale, come sostiene Roberta Messina di Arcidonna, identificare i “nodi” reali che generano le differenze retributive e da questa analisi arriva-

⁵ La cosa è sempre meno vera per l’Università e per i Master.

⁶ Sugli atteggiamenti delle donne nel proporsi sul mercato del lavoro, nei colloqui di selezione in genere, e sulla loro tendenza a dichiarare con sincerità vincoli, atteggiamenti, valori, si veda il paragrafo “Gli atteggiamenti della componente femminile dell’offerta dal punto di vista della domanda” in “Competenze s-convenienti”, pag. 118-122.

re a fornire strumenti e modelli di intervento (vedi 202.G. Scheda articolo).

La Federazione Autonoma Bancari Italiani (vedi 115.L. Scheda articolo) pensa a programmi di autoaffermazione, adozione di quote e il consolidamento di strutture composte da donne, oltre che a una maggiore acculturazione femminile alla ICT.

In effetti, benché nei testi da noi reperiti il tema sia toccato solo una volta di sfuggita (vedi 84.L. Scheda volume⁷), esiste forse *un diverso rapporto con il denaro da parte di uomini e donne*. Mentre spesso per gli uomini il denaro ha rilievo come misura del proprio valore sociale e potere, *le donne sembrano fare riferimento a scale di valori diverse, in cui il valore di sé e della propria vita risiede forse altrove*: il tema dell'“agio del vivere”, l'esigenza di contemperare il lavoro con altre dimensioni della vita, un diverso modo di interpretare il proprio impegno e le proprie passioni, l'interesse per le dimensioni relazionali del lavoro (vedi 130.C. Scheda articolo e 127.L. scheda volume). Questo fa parte del complesso rapporto col lavoro, di cui si tratta in seguito, toccando fonti e documenti relativi alla conciliazione e agli atteggiamenti verso il lavoro. Ma per quanto riguarda il tema specifico del denaro, esso emerge con evidenza, come vedremo, in una ricerca tra le imprenditrici emiliane: benché si tratti di imprenditrici, in linea di principio dunque dedicate al perseguimento del profitto, nemmeno per loro il profitto è il primo dei pensieri nel valutare il successo della propria attività.

Tuttavia non è escluso che le *nuove generazioni di donne*, socializzate su un modello meno connotato per genere e più unisex, possano sviluppare in un prossimo futuro un diverso atteggiamento anche verso il denaro e verso il lavoro in genere (vedi 127.L. Scheda volume).

La ricerca di un proprio modo di stare al mondo, anche nel lavoro, costituisce una differenza che ogni donna gestisce in modo più o meno consapevole nel “comporre la propria vita”⁸. Se questo è vero, non può che rendere spesso le donne meno competitive in ambienti dove ci si aspetta un'iniziativa volontaristica e tenace per ottenere più denaro.

3. Il telelavoro, realtà e prospettive

Il telelavoro, in quanto mezzo per risolvere una parte dei problemi collegati all'ingresso nel mondo del lavoro di individui e gruppi con particolari problematiche che non ne consentono - momentaneamente o in assoluto - la presenza sul luogo di lavoro può indubbiamente rappresentare un fattore importante per ridurre una parte dello squilibrio donne/uomini rilevato nell'ICT, consentendo anche di rispondere a una parte della domanda fino ad oggi insoddisfatta di tecnici e professionisti nell'ICT.

Come sottolineano alcuni siti web gestiti da donne, “il lavoratore, in particolare le donne, in questo modo riesce a conciliare vita pubblica ed esigenze personali; ino-

⁷ Un addetto alla selezione nota che raramente le giovani donne si presentano con una chiara ipotesi in testa su quanto chiedere come compenso.

⁸ M. C. Bateson, *Comporre una vita*, Feltrinelli, Milano, 1992.

tre, evitando gli spostamenti nelle ore di punta, riesce a vivere con meno stress. Le aziende apprezzano l'aumento di produttività che porta il telelavoro: tutte le ricerche effettuate hanno confermato che lavorando al di fuori dell'ufficio le persone sbrigliano dal 15% al 40% di lavoro in più" (Il telelavoro oggi. Come sta cambiando la situazione del telelavoro in Italia, di Rossella De Pas, www.dols.it; Progetti di formazione per esperte di telelavoro, www.kila.it; e il sito www.laretedipenelope.it - 58.F. Scheda sito web). Alle potenzialità del telelavoro dedica attenzione il Progetto Armonia SDA Bocconi (vedi 96.L. Scheda sito web).

Da una ricognizione delle iniziative italiane rivolte a favorire la conciliazione lavoro/vita fatta dalla Commissione Nazionale Pari Opportunità si vede che su 47 iniziative censite 8 riguardano il telelavoro (di solito sotto forma di formazione) (vedi 106.L. Scheda articolo).

Il telelavoro può rappresentare il modello deciso già nella fase iniziale di una impresa innovativa, oppure può essere introdotto all'interno di un processo di ristrutturazione di un'impresa già esistente:

- come modalità di gestione delle risorse umane per conciliare le esigenze di funzionalità di lavoro con quelle delle lavoratrici/lavoratori al di fuori dell'ambiente di lavoro;
- come modalità d'intervento nell'ambito di politiche sociali rivolte all'inserimento di soggetti svantaggiati nel mercato del lavoro, e alla creazione di nuove attività;
- nell'organizzazione dell'impresa, utilizzando forme alternative rispetto a quelle oggi più utilizzate, come ad esempio il part-time;
- per la realizzazione di attività produttive libere da vincoli di localizzazione, ma basate sulle opportunità offerte dalle tecnologie e sulla flessibilità nell'impiego delle risorse umane;
- per raggiungere, attraverso la divisione degli uffici, obiettivi di riduzione dei costi, flessibilità organizzativa e tempestività di risposta alle oscillazioni della domanda (vedi 123.L. Scheda volume).

Alcuni fattori si possono considerare determinanti per una ulteriore diffusione del telelavoro nel nostro paese. In particolare l'emergere di nuovi bisogni da parte delle persone, sia nella vita privata che in quella lavorativa. Nuovi bisogni difficili da classificare, ma che nel complesso fanno sì che le persone, e le donne in particolare, rivolgano sempre maggiore attenzione alle condizioni di lavoro, come fonte della qualità complessiva della vita, e sentano la necessità di una maggiore autonomia nella gestione del proprio tempo e di una minore subordinazione alle forme tradizionali di lavoro. Può giocare anche la crescente esigenza di flessibilità espressa dal mondo imprenditoriale, ma condivisa da una pluralità di soggetti sociali; il costante sviluppo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che permette la delocalizzazione delle attività ad alto contenuto informativo con dei costi decrescenti; l'inversione della tendenza alla concentrazione delle attività produttive nelle grandi aree urbane, per i problemi legati alla congestione.

In linea di principio, il telelavoro potrebbe interessare non soltanto per le donne che svolgono compiti routinari ma anche per quelle impegnate in mansioni rilevanti sotto il profilo tecnologico e socio-organizzativo.

Le figure professionali potenzialmente abilitate a svolgere attività lavorativa a

distanza si possono suddividere in alcune grandi aree, ben definite dagli specifici contenuti: area della tecnologia dell'informazione e della comunicazione in senso stretto; area amministrativo/contabile/legale; area dei servizi a contenuto informativo; area della comunicazione e della informazione; area dei processi formativi e delle professioni che forniscono servizi alle persone.

In tutti questi settori vi è già una forte presenza femminile, destinata a rafforzarsi e a divenire in taluni casi prevalente (come per esempio nella professione giornalistica, si veda "Informazione: in aumento le donne, ma il potere resta maschio", 138.C. Scheda articolo).

Il telelavoro sembra quindi potenzialmente molto rilevante per l'universo delle donne. Tuttavia, da una recente ricerca europea risulta che al momento attuale le donne rappresentano soltanto il 20% dei telelavoratori abituali e il 38% dei telelavoratori occasionali, e che il telelavoro è in effetti oggi molto usato da uomini in posizioni di responsabilità di livello medio-alto (vedi 111.L. Scheda volume).

Sembra quasi che si profilino due diversi modelli di genere rispetto al telelavoro. Per gli uomini potrebbe essere almeno in parte un'ulteriore forma di pervasività della dimensione lavorativa in ogni momento e luogo della vita, anche se non è escluso che con il tempo introduca invece un'opportunità di mixare dimensioni esistenziali finora separate. Per le donne sembra poter avere valenze ancora *in fieri* e probabilmente più complesse e sfaccettate.

In effetti *la valutazione del fenomeno telelavoro non è omogenea*. Accanto a coloro che ne vedono solo le caratteristiche positive esistono anche diversi ambienti e centri di ricerca che mettono in luce la possibilità che esso costituisca un rilevante fattore di isolamento personale e di ingessamento della carriera, soprattutto per le donne⁹. Il tema è molto discusso nei siti gestiti da donne o in siti istituzionali ben attenti alle questioni di genere (si veda ad es. il sito "Tempi e spazi", cogestito dal Comune di Prato e dalla cooperativa Fili di Firenze, che segue il tema con molta attenzione e da cui si può partire per una navigazione sull'argomento, 182.G. Scheda sito web).

Peraltro non sempre le donne occupate risultano interessate alla possibilità del telelavoro. Spesso sono arrivate a trovare un certo equilibrio tra le molte dimensioni della propria vita, e non desiderano metterlo in discussione. Anche perché considerano il lavoro come "uno spazio per sé" (vedi 89.L. Scheda volume e 54.F. Scheda volume), e sentono la minaccia di una situazione di commistione. Interessante in tal senso anche quanto emerge rispetto ad esperienze di "telelavoro alto" fatte in sede di Unione Europea¹⁰: viene molto sentito il rischio di trovarsi chiuse in una doppia "gabbia", quella della famiglia e quella del lavoro, con tensioni tra dimensioni diverse entrambe impegnative e fisicamente compresenti nella situazione di telelavoro.

⁹ Si può vedere anche l'Intervista sul telelavoro a Francois Pecou, Direttore dell'Università di tecnologia di Compiègne su http://www.polito.it/progettodonna/documenti/terza_lezione.pdf.

¹⁰ Si veda per esempio il Report di fattibilità del Progetto per un Centro di Strategie di Genere dell'Associazione Orlando di Bologna, <http://www.centro.strategiedigenere.it/Reportfinale.pdf>, già citato.

Peraltro nella ricerca “ICT: che genere di lavoro è?” risulta anche una scarsa inclinazione delle aziende ICT intervistate a considerare il telelavoro compatibile con questo settore, in sostanza con una duplice motivazione: la forte impostazione di team che l’attività ha quasi in ogni momento, e la necessità di un aggiornamento continuo, che passa moltissimo attraverso il fatto di lavorare gomito a gomito.

Esperienze di telelavoro sono peraltro state introdotte in qualche grande azienda per es. la Banca di Milano, che lo usa, insieme a un forum di formazione sul web, per presidiare le competenze delle donne che lavorano a part-time; o come la IBM, che lo usa da anni per dare continuità al rapporto con le donne in maternità (vedi 104.L. Scheda articolo e 128.C. Scheda articolo).

Capitolo 6. Opportunità, ostacoli e aspetti di conciliazione nelle carriere femminili in area ICT

1. Donne dirigenti e donne quadro

Per inquadrare i pochi dati specifici relativi alle *donne dirigenti* e quadro nel settore ICT e nella *new economy* è utile tener presenti alcuni recenti dati di fondo più generali sullo stato delle carriere e del potere femminile in aziende pubbliche e private nel nostro paese¹.

Secondo i dati emersi dal convegno “Donne e management” (Forum P.A. 2002), tra i dirigenti della P.A. la componente femminile è relativamente elevata nelle due classi di età 30/40 anni, e 40/50 anni con una percentuale del 37%, ma scende al 28% nella classe tra i 50 e 60 anni e si abbassa ulteriormente al 15% oltre i 60 anni (vedi 134.C. Scheda articolo).

Lo squilibrio nella composizione per genere dell’universo dei dirigenti presenta comunque notevoli disuguaglianze regionali. Nel 2001 il maggior numero di donne manager si ha in Lombardia (45,4%); la minima presenza in Valle d’Aosta (0,12%) e in Basilicata (0,15%), mentre in Puglia per esempio le donne manager sono solo lo 0,93% dell’universo dei Dirigenti di aziende industriali (vedi 146.C. Scheda articolo).

Per quanto riguarda le *donne quadro* la situazione generale è migliore solo di qualche punto percentuale.

In base a dati INPS, forniti dalle denunce obbligatorie di 36.033 aziende e elaborati dalla Confederazione Italiana Unionquadri (CIU), le donne quadro hanno avuto di recente un sensibile incremento, passando dal 16,9% nel 2001 al 19,1% nel 2002; complessivamente vi sarebbero dunque 61.600 donne su 322.660 quadri italiani. Una media che, come nota la VicePresidente della CIU, Giovanna Porcaro, avvicina l’Italia alla Francia, dove le “*femmes cadres*” rappresenterebbero circa il 25% (http://unionquadri.it/comunicati/pdf/08_09_03Innovazione.pdf).

Nel 2001, secondo la precedente inchiesta Unionquadri sulle donne quadro in Italia, queste lavorerebbero in media da circa 21 anni e sarebbero per il 62% laureate e per il 36% diplomate. Delle intervistate il 72% è sposata; il 45% ha almeno due figli; il 49% ha collaboratori diretti (in larghissima maggioranza uomini, l’80%).

Le loro opinioni riprendono e confermano valutazioni largamente condivise dalle donne di diversi gruppi circa sviluppo e opportunità di carriera, organizza-

¹ Si veda anche Rapporto CNEL 2003 “Occupazione femminile: quali modelli interpretativi?” (87.L. Scheda volume), e, per un’analisi della letteratura recente sul tema donne e management il volume a cura di P. Piccardo “Oltre la parità”, Capitolo Primo, (143.C. Scheda volume).

zione del lavoro, parità nel lavoro.

Il 67,3% ritiene che la parità nel lavoro si realizzi attraverso il riconoscimento del proprio impegno, il 34,7% spera in una diversa organizzazione del lavoro che permetta la conciliazione della gestione della famiglia con l'ottenimento di soddisfazioni professionali; il 54,3% ritiene di non avere avuto uno sviluppo di carriera adeguato alla crescita della propria professionalità; il 64% ritiene che a parità di qualifica le opportunità di carriera per una donna siano inferiori rispetto a quelle di un uomo (vedi 144.C. Scheda articolo).

La terza indagine Federmanager (2002) sui manager nelle PMI italiane, rivela una realtà interessante in evoluzione. È in crescita il numero dei *direttori generali* under quaranta e tra i 40 e i 45 anni. In questa posizione le donne sono solo 3 su 100, ma c'è una *loro presenza forte nelle aree del personale, commerciale, amministrazione e sistemi informativi: qui la loro presenza è doppia rispetto agli uomini e hanno retribuzioni più alte dei colleghi.*

Su 20 dirigenti, soltanto una è donna. La strada è in salita, ma più della metà (51%) delle donne dirigenti si trova nella fascia di età fino ai 45 anni, versus il 38,5% degli uomini, tra i quali dunque i manager sono mediamente più anziani (vedi 195.G. Scheda articolo).

È probabile che questi dati generali siano validi anche per la situazione specifica delle donne quadro nell'ICT, sulla quale peraltro non sono stati resi noti dati generali negli ultimi anni². Tuttavia, *nel valutare la situazione del settore bisogna tenere presente un elemento differenziale: molte delle donne attive nella ICT e nella new economy vi si sono inserite di recente e sono giovani o molto giovani.* Ciò introduce di per sé tre dimensioni tra loro contraddittorie:

- da un lato la giovane età incide di per sé sulla possibilità di aver già fatto carriera;
- rende difficile prevedere quali saranno i loro atteggiamenti verso la carriera, dati i possibili mutamenti culturali generazionali;
- infine la giovane età espone queste donne a scelte e vicissitudini relative alla maternità, che ha le sue scadenze biologiche (vedi 107.L. Scheda articolo).

Secondo un'indagine della Cida (Confederazione Italiana dei Dirigenti d'Azienda) del 2001 complessivamente i dirigenti della *new economy* (informatica, telecomunicazioni, ricerca e sviluppo) ammontano a 22.578 unità (pari al 14% del totale dei dirigenti del settore privato). Di questi ruoli direttivi della *new economy* il 12,8% è rappresentato da donne, contro una media del 9,3% registrato nei settori di attività di produzione di beni e servizi alla vendita (vedi 145.C. Scheda articolo). Le donne manager nell'ICT dovrebbero dunque essere un po' meno di 3.000. Tuttavia soltanto il 10% delle donne manager svolge funzioni di *top management*.

² Solo nell'ottobre 2003, dopo la chiusura della presente ricerca, è stato presentato il Rapporto Assinform/ICT Square/Linea EDP "ICT professioni e carriere 2003: prima indagine nazionale sull'evoluzione professionale, retributiva e formativa degli addetti che operano nella ICT". www.assinform.it.

Occorre a questo punto spendere qualche parola sulla definizione di *top management*.

Nelle piccole imprese il *top manager* è indubbiamente il direttore generale, ovvero il capo azienda e spesso questa figura si confonde con quella del titolare.

Nelle medie imprese, dove la direzione delle funzioni tecniche, amministrative commerciali non è incentrata in una sola persona, *top manager* sono probabilmente da ritenersi i responsabili di queste funzioni e non soltanto il direttore generale.

Nelle grandi e grandissime imprese è molto probabile che si debbano considerare comprese nel *top management* anche figure come quelle dei direttori centrali o di detentori di posizioni equivalenti.

Quindi nel cercare di valutare quante donne siano arrivate nel nostro paese ad una posizione di top manager non si può fare riferimento a categorizzazioni rigide e a definizioni univoche, ma occorre riferirsi a situazioni concrete che tengano conto delle dimensioni e della struttura dell'impresa.

Qualche dato sulle carriere in area ICT emerge dalle ricerche che abbiamo già citato parlando del lavoro.

Indicativo può essere il dato di un'impresa innovativa come Italtel. Nell'universo Italtel nel 2002 le donne quadro erano 59 su un totale di 422 quadri e rappresentavano quindi circa il 14% (vedi 103.L. Scheda articolo). Nello stesso periodo le dirigenti erano 11.

In IBM nel 2002 era donna il 12% dei manager, il 14% dei dirigenti, l'11% degli "executive". IBM fa peraltro da anni una politica di promozione della parità e ha istituito un gruppo aziendale europeo di venti donne per lavorare sul tema della conciliazione entro le più ampie politiche di diversity management dell'azienda (la Diversity Manager è una donna) (vedi 137.C. Scheda volume).

Nella ricognizione sulle aziende pisane High Tech, donna era il 17% dei direttori marketing e il 12% dei direttori scientifici (vedi 132.C. Scheda volume).

Nella ricerca sulla realtà delle aziende ICT (o con forte uso ICT per il *core business*) svolta di recente nel milanese è emerso solo un 4,4% medio di donne nell'area della dirigenza; mentre donna risulta essere il 27% dei "Master", il 29,3% dei progettisti e il 16,9% degli esperti "full" (vedi 84.L. Scheda volume). Diamo qualche dato sui singoli casi aziendali studiati in questa interessante indagine.

In Didael, azienda fondata e condotta da una donna, con 20 dipendenti e 37 collaboratori esterni, la metà dei dirigenti è donna, anche se vi sono asimmetrie ad altri livelli.

In Banksiel (925 dipendenti) le donne sono solo il 7% dei dirigenti, il 55% degli esperti "full", e meno presenti degli uomini nella posizione di progettista.

Altre aziende incluse nella ricerca hanno quote di donne nella dirigenza molto basse o addirittura trascurabili.

La carriera di una donna in un'impresa è fatta di diversi passaggi successivi che le consentono la transizione verso maggiore responsabilità e prestigio, non diversamente d'altra parte da quello che avviene per la carriera di un uomo.

Tra i fattori che sembrano limitare o impedire alle donne questi passaggi, fonti e documenti rimandano a diverse dimensioni, di cui alcune possono essere considerate di tipo più contestuale (la struttura, l'organizzazione, la cultura delle aziende), e altre di tipo più soggettivo/esistenziale/culturale da parte delle stesse donne. Come si vedrà, *il problema nasce anzitutto a livello di contesto, ma finisce per generare atteggiamenti soggettivi, che si incontrano anche con peculiari atteggiamenti femminili* (vedi 143.C. Scheda volume).

2. Ostacoli, risorse e punti di forza contestuali e soggettivi nella carriera

Un primo grande fattore contestuale è il *tempo e la sua gestione*. Attorno al "tempo" ruotano in azienda molte dimensioni sensibili rispetto alla carriera e all'assunzione di maggior potere. Esso viene infatti più spesso di altri indicato dalle fonti (abbiamo già segnalato nel Capitolo 5 il sito del Comune di Prato Tempi e Spazi, vedi 182.G. Scheda sito web).

In linea generale risulta una "scarsa disponibilità delle donne ad essere presenti sul luogo di lavoro oltre i normali orari di lavoro" (vedi 144.C. Scheda articolo, ma il tema ricorre in molte fonti).

Al tempo si legano *importanti aspetti informali delle dinamiche di potere in azienda*. È noto che non di rado tutte le trame relazionali vengono tessute nei "corridoi", nelle ultime ore del pomeriggio/inizio serata. In questo tempo informale (come era addirittura proverbiale nella vecchia SIP) tra quattro chiacchiere con i colleghi, battute di spirito e molti pettegolezzi sugli assenti, vengono spesso formate le alleanze e "cordate" aziendali, e quindi in sostanza decise le promozioni.

Per le donne non è precisamente facile e immediato partecipare a queste situazioni. Anzitutto perché spesso, finito il tempo di lavoro, vanno a casa a dedicarsi ad altri impegni (familiari per es.). Ma anche perché non è comunque così immediato un inserimento femminile nell'atmosfera di questo tipo di riunioni che, così importanti per gli uomini, costituiscono ostacolo alla partecipazione delle donne alle dinamiche di acquisizione di potere aziendale.

Ma la gestione del tempo è importante anche nel contesto lavorativo formale. Qualcuna delle intervistate per la ricerca nell'ICT milanese, per es. nota come ci siano uomini che tendono a *prolungare* comunque l'orario di lavoro, e a richiedere magari ad altri di farlo, come dimostrazione di *disponibilità/fedeltà/senso di appartenenza all'azienda* e/o al gruppo di lavoro (vedi 84.L. Scheda volume).

Ma *il tempo lavorativo tende in generale ad una notevole rigidità, e ha una tendenza ad allungarsi in posizioni di responsabilità*. Nella citata ricerca nel milanese viene fuori anche nelle aziende ICT la tendenza a prolungare l'orario di lavoro. Le donne intervistate esprimono chiaramente il proprio desiderio di una vita completa: "Uno deve staccare, esiste anche una vita reale, fatta di persone, di sen-

timenti, il computer comunque è una macchina”. E altre dicono che, mentre certi colleghi a casa, dopo il lavoro, passano ancora tempo sul computer, questa idea fa loro venire la nausea o le fa sentir male. Dicono anche con chiarezza che il prolungamento crea problemi di conciliazione.

Molte delle fonti sottolineano come le politiche di conciliazione non siano di per sé sufficienti e come per le donne siano *essenziali politiche di flessibilità del tempo* (in entrata, in uscita, sull’arco della settimana, ecc.), fino a forme di riduzione del tempo, come la compressione della settimana in quattro giorni, il *part time* o il *job sharing* (raro peraltro nel nostro paese): questo *sia in termini della stessa possibilità di mantenere il lavoro*, per esempio quando si hanno figli piccoli, *sia di fare avanzamenti di carriera* (vedi 110.L. Scheda volume e 87.L. Scheda volume).

Varie fonti rilevano che *quando un’azienda ha questo tipo di cultura e di attenzione può ottenere molto dalle proprie collaboratrici, in termini di entusiasmo, partecipazione attiva, disponibilità, creatività e fedeltà*.

Il valore della tendenza femminile alla fedeltà nel proprio lavoro potrebbe/dovrebbe essere maggiormente considerato: infatti nelle aziende ICT ci sono problemi dovuti alla forte contraddizione tra “appartenenza” e flessibilità (ricercata anche da chi presta opera), dato il contesto di *skill shortage* (vedi 84.L. Scheda volume e 194.G. Scheda volume).

A volte bastano *accorgimenti precisi e non rivoluzionari* per evitare dinamiche di esclusione: come quello adottato in un’azienda ICT milanese di *inserire le neomamme in progetti di lavoro che non richiedano allungamenti dell’orario*. Anche l’attenzione a *mantenere le riunioni più importanti entro una determinata fascia oraria* (dalle 10 alle 16) è una cosa fondamentale per le donne (vedi 143.C. Scheda volume).

Tuttavia la mera flessibilità non può bastare se le donne con famiglia non trovano in casa la *collaborazione parentale* dei propri compagni e mariti; questione considerata del resto in modo consistente anche a livello UE e che comincia a dar luogo ad iniziative anche in Italia (vedi il progetto “Pères Actifs - Padri Attivi fin dalla nascita” 129.C. (L) Scheda progetto, ma anche l’Opuscolo “I nuovi padri” prodotto dalla Associazione per la famiglia di Milano e il Progetto “Maschi e femmine: la cura come progetto di sé”, Provincia autonoma di Bolzano³). Terreno sul quale peraltro non tutto è semplice, come risulta da una ricerca lombarda (vedi 117.L. Scheda articolo): se gli uomini possono resistere ad assumersi maggiori responsabilità parentali, anche le donne possono resistere a cedere loro spazio in famiglia.

In particolare una fonte (vedi 127.L. Scheda volume) rileva poi che la *“atipicità” femminile*, che così ben emerge nella gestione del tempo, può dar luogo o al rischio di una faticosa *omologazione*, o essere *motivo per reinventare cultural-*

³ Non schedati, citati nel “Catalogo di progetti per la conciliazione tra lavoro e vita, pubblicato dalla Commissione Nazionale Pari Opportunità in occasione del Convegno Nazionale, Roma, 6 giugno 2002”, vedi 106.L. Scheda articolo)

mente il senso del lavoro e della carriera. E pone a tema un rischio. I testimoni aziendali, intervistati, dichiarano il proprio interesse per le donne giovani, attive, competitive, flessibili, competenti e magari senza figli, mentre sembrano disinteressarsi delle donne più legate ad una cultura e posizione di genere, le cui esigenze di flessibilità non sono negoziabili solo in termini di convenienza aziendale (si veda in particolare il Capitolo sull'offerta di lavoro a cura di De Fazio e le conclusioni di Marina Piazza).

Luogo. I passaggi richiesti dalla *carriera*, in un'organizzazione complessa, non si svolgono sempre nella stessa città, ma anzi soprattutto con *trasferimenti da città a città* (vedi 144.C. Scheda articolo).

In una parte dei casi questi trasferimenti sono necessari all'organizzazione per reperire altrove nel tessuto aziendale risorse umane non disponibili sul posto, ma in molti casi essi costituiscono in sostanza una "prova di obbedienza" e *dedizione all'impresa*.

La logica manageriale che esprimono è "vogliamo vedere se sei disponibile a sacrificare una parte della tua vita, delle tue relazioni, delle tue abitudini nell'interesse dell'azienda".

La contropartita al trasferimento è spesso costituita da una promozione e da un aumento della retribuzione, che sanziona una volta di più l'alleanza tra l'azienda e l'individuo (vedi 84.L. Scheda volume).

Siamo di fronte a un aspetto della cultura aziendale calibrato su un uomo capofamiglia con moglie casalinga, *modello* che tra l'altro sta diventando *obsoleto* anche per gli uomini (che ormai sempre più spesso hanno vicino una donna che lavora). *È curioso notare che questo modello maschile di fedeltà e dedizione può rendere impossibile alle donne dare di più all'azienda anche crescendo nelle responsabilità.*

Rimangono potenzialmente disponibili ai trasferimenti le donne nubili senza figli, ma questo dimostra una volta di più il realismo della considerazione delle donne sulla non facile conciliabilità tra vita familiare e vita professionale (vedi 100.L. Scheda articolo).

In sostanza la dimensione del luogo così interpretata e utilizzata in azienda può diventare un fattore di inibizione nel desiderio di donne dinamiche di promuovere se stesse per una crescita professionale e di responsabilità, per lo sconquasso che ne può derivare in termini di equilibri di vita complessivi. Se ad essa si uniscono i fattori contestuali del tempo si vede che già queste due dimensioni costituiscono un notevole deterrente alle aspirazioni di carriera.

Vantaggi retributivi. In linea generale sembra che le retribuzioni femminili tendano a crescere proporzionalmente man mano che una donna sale nella gerarchia, ma *in misura minore dei compensi maschili*.

La già citata indagine 2002 Federmanager sui manager nelle PMI rileva che sul totale del campione formato da donne manager, il 29,9% opera nel commerciale, il 26,6% nell'amministrazione, il 13,8% nel personale e il 10,2% nei sistemi informativi. *Mentre le donne manager in genere percepiscono una retribuzione media inferiore del 10% rispetto a quella dei colleghi uomini, le dirigenti del settore*

commerciale e del settore informatico delle PMI hanno percepito, al contrario, retribuzioni leggermente più elevate di quelle degli uomini. Complessivamente, però, è notevolmente diminuita rispetto al 2001 la percentuale delle donne che hanno ricevuto un aumento retributivo, con un calo del 21% (vedi 195.G. Scheda articolo).

È possibile, anche se la sintesi del rapporto cui abbiamo fatto riferimento non lo dice, che ci siano differenze territoriali, se si tiene presente che circa il 45% delle donne manager italiane lavora in Lombardia.

Una ricerca 2002 su dati Jobpilot (reclutamento di personale on line) nell'area della *new economy* attribuisce invece un *netto scarto negativo alle retribuzioni femminili* (vedi 108.L. Scheda articolo). Sempre Jobpilot nel 2001 ha raccolto i dati per sesso relativi alle autocandidature pervenute. Per le posizioni medio basse le candidature femminili sono: l'80% nell'area Risorse Umane (RU), il 55% nel marketing/comunicazione e il 20% nella ICT. Le autocandidature di donne a posizioni alte sono il 20% di quelle in area Marketing/comunicazione, il 30% di quelle RU e il 20% di quelle per l'ICT⁴ (vedi 147.C. Scheda articolo). Questi ultimi dati sembrano contrastare con la notevole presenza delle donne nell'area della Comunicazione in genere, talora in modo predominante e con posizioni di grande responsabilità (vi torneremo alla fine di questo capitolo).

È possibile che le cose siano in uno stato di instabilità e trasformazione, a causa di molti fattori concomitanti. Ma sembra qui delinearsi anche una articolazione del mondo femminile, con situazioni in cui alcune donne possono decidere di giocare con successo, in termini di carriera e retribuzione, le loro capacità in posizioni "contrattabili" per la loro crucialità in azienda.

Promozioni, trasparenza e "capitale sociale". Il fatto che nelle promozioni siano adottati criteri non trasparenti e non meritocratici rappresenta un altro ostacolo alla carriera delle donne, dato facilmente ricollegabile al problema delle reti degli *old boys*. Queste reti, formate dagli ex di qualche istituzione, hanno forse ancora più importanza nelle promozioni che nelle assunzioni. D'altra parte sembrerebbe che questi meccanismi possano funzionare un po' meno sul *mercato della ICT* in senso stretto, dove, come abbiamo visto nel precedente capitolo parlando della assunzioni, c'è una *forte attenzione alle effettive competenze e alla performance*.

Nei confronti di alcune persone, poi, e delle donne in particolare, può accadere in azienda che venga esercitata un'azione di *mobbing* (piccole angherie, molestie anche non sessuali, arbitrari accantonamenti) destinata a destabilizzare e a far sì che abbandonino la propria posizione di lavoro.

“Alcune aziende adottano precise strategie di delegittimazione nei confronti del management femminile, usando gli stereotipi (la bellona, la stupida, ecc.), i pettegolezzi, l'ostruzionismo alla partecipazione alle decisioni (vedi 148.C. Scheda articolo).

Va osservato però che il *mobbing* non riguarda solo le donne, ma in generale quegli elementi, spesso con intelligenza e cultura superiore, che la struttura

⁴ Ricerche americane rilevano che anche al momento dell'assunzione è solo una donna versus 10 uomini a contrattare per avere da subito una retribuzione maggiore di quella offerta dal potenziale datore di lavoro.

dell'impresa considera in qualche modo "anomali" rispetto alla propria cultura standard, per es. persone con caratteristiche artistiche o intellettuali, personalità che non si adattano alla norma fondamentale di ogni organizzazione di "non scuotere troppo la barca".

Una ricerca svolta dall'Aldac riporta *opinioni di dirigenti uomini sulle donne dirigenti* (non in particolare nella ICT), che rivelano *stereotipi*: secondo i colleghi maschi sono sì preparate, meticolose e competenti, ma tendono a copiare l'originale maschile, diventandone la brutta copia per arroganza, competizione e arrivismo. I dirigenti uomini vedono nelle colleghe anche una certa discontinuità, che attribuiscono per lo più alle maggiori responsabilità familiari. Le donne sono costantemente pressate a dimostrare il proprio attaccamento al lavoro (vedi 148.C. Scheda articolo).

Stereotipi di genere, dalla più volte citata ricerca milanese in area ICT, risultano anche nel rapporto con i clienti, dimensione molto importante nel lavoro di consulenza, progettazione e assistenza. I clienti si aspettano ancora di trovare nei ruoli tecnici degli uomini, anche in ruoli medio-bassi.

Agli altri fattori bisogna aggiungere una certa *difficoltà delle donne a utilizzare il proprio "capitale sociale"* nel progettare il proprio sviluppo, gettando con accortezza sul grande tavolo del "gioco della carriera" l'insieme delle proprie relazioni sociali (vedi 117.L. Scheda articolo). Ma da qualche ricerca risulta anche avere una valenza positiva la consapevolezza del ruolo delle differenze di genere in azienda e delle dinamiche di potere (vedi 127.L. Scheda volume). In questo senso possono essere utili ricerche che evidenzino in modo più preciso questi e altri atteggiamenti, *interventi di formazione*, e anche *azioni di mentoring*, che supportino le donne verso cammini di maggiore responsabilità (è in corso una ricerca a cura della Prof. Zajzick, Università Bicocca, Milano).

Il fatto di promuovere *verifiche, ricerche, inchieste, raccolte di dati relativi alle carriere per genere e osservatori sul lavoro femminile* è importante, perché è principalmente con questo tipo di trasparenza che possono evidenziarsi le situazioni di *segregazione verticale e orizzontale*. Infatti anche la segregazione orizzontale solo in certi settori aziendali, come abbiamo visto nel capitolo sul lavoro, può di per sé innestare circoli viziosi di esclusione agli sviluppi di carriera.

Altrettanto importante è realizzare *interventi di sensibilizzazione e cambiamento rispetto agli stereotipi di genere nelle aziende, coinvolgendo non solo le donne, ma anche gli uomini*.

Infatti gli atteggiamenti culturali degli uomini fanno parte in modo sostanziale del contesto aziendale in cui la donna si muove. Ma le stesse donne possono essere portatrici di stereotipi penalizzanti. Le manager non ne sono esenti rispetto alle altre donne (vedi 117.L. Scheda articolo), e ciò può impedire a volte che accordino la propria preferenza ad una donna piuttosto che ad un uomo per una promozione, anche quando questa risultasse giustificata da elementi di fatto.

Questo si lega anche ad una certa resistenza soggettiva a prendere atto della dif-

ferenza e anche delle discriminazioni di genere in azienda. Viene notato che sono in particolare le donne giovani e quelle più inserite nella professione o nella carriera ad essere a volte addirittura infastidite da una prospettiva di genere. Invece le donne che stanno affrontando le difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro o che stanno in posizioni di stallo in azienda, dopo un primo momento talora di sconcerto, aderiscono poi con interesse a questo tipo di prospettiva culturale (vedi 84.L. Scheda volume, 143.C. Scheda volume, 197.G. Scheda volume).

Questo suggerisce anzitutto un più ampio *profilarsi di differenze entro il mondo delle donne, probabilmente uno degli aspetti più importanti e significativi delle trasformazioni in atto* (vedi 127.L. Scheda volume).

Ma gli atteggiamenti delle “*donne arrivate*” sono anche un aspetto di una più ampia questione: quella della *carenza di modelli di leadership e management al femminile*. Modelli, che, peraltro cominciano ad essere sviluppati da vari gruppi di riflessione e elaborazione, specie nell’area della formazione e dello sviluppo organizzativo (vedi 143.C. Scheda volume, 127.L. Scheda volume, 96.L. Scheda sito web, 201.G. Scheda progetto, 197.G. Scheda volume).

C’è qui una *duplice esigenza*. Da un lato fare in modo che del lavoro delle donne in azienda siano *rese visibili anche quelle competenze* che di fatto contribuiscono in modo sostanziale al buon funzionamento dell’organizzazione, ma che spesso sono di fatto invisibili, non riconosciute e non valorizzate, e quindi nemmeno valutate in termini di carriera da parte dell’azienda.

Ma bisogna pure che le stesse donne siano consapevoli di ciò che danno, e lo sviluppino anche in termini di *propri stili di management*.

In linea generale, *i modelli di management e leadership femminile in corso di elaborazione sembrano inserirsi molto bene nell’alveo delle concezioni più avanzate e innovative del management*, aggiungendovi, è nostra impressione, un quid in più di attenzione sia alla *qualità* che ai dettagli, un di più di grande precisione e concretezza pur in una visione ampia. Sono esemplari in questo senso gli scorci di bozza di modello di management che affiorano in una proposta di sperimentazione in RAI (197.G. Scheda volume), ma vedi anche quanto emerge a proposito degli stili imprenditoriali femminili (vedi 166.A. Scheda volume).

Sono dunque molteplici gli ostacoli che, come si è visto, possono impedire o rallentare la carriera delle donne nell’impresa. Malgrado questo, il fatto stesso che talune donne abbiano raggiunto posizioni di vertice e in numero crescente posizioni di dirigente o di quadro, conferma la tesi espressa da più fonti che le *donne portano nel contesto aziendale caratteristiche e attitudini peculiari*: esse possono essere fattori chiave per il loro successo aziendale. Questi fattori -tipicamente anche se non esclusivamente femminili- vengono riassunti da una manager della comunicazione, Gioiella Campelli, (vedi 136.C. Scheda articolo) “...nella capacità di sognare e trasformare in realtà i propri sogni; nella capacità di lavorare in squadra valorizzando le differenze, esercitando sul gruppo un’azione di crescita e rassicurazione comune all’esperienza domestica del prendersi cura di altre persone; nella capacità di accettare il cambiamento di aprirsi al nuovo anche in momenti di

insicurezza e di incertezza”. Ma soprattutto un fattore chiave per il successo delle donne sembra la capacità di “dare un senso finito e costruttivo alla gestualità del quotidiano” (vedi 127.L. Scheda volume).

Un ricerca di *biografie e singole posizioni di successo* esulava dai limiti della presente ricerca. Tuttavia nella nostra ricognizione affiorano indicazioni interessanti sia sui ruoli e le funzioni in cui le donne, in particolare nella ICT e nella *new economy*, sembrano già oggi riuscire ad esprimere di più le loro affinità elettive; sia di casi di donne che hanno raggiunto notevoli posizioni di responsabilità.

Nella citata ricerca milanese, per esempio, viene fuori, a livello intermedio, una certa presenza nel ruolo di project manager (parte finale interviste). Da uomini e donne intervistati vengono inoltre indicate varie doti delle donne utili nel lavoro ICT, quali:

- la capacità di guardare avanti, prevedendo subito, per esempio nella programmazione, il problema che si porrà dopo, e di collocare le questioni nei contesti non solo tecnici;
- la capacità di tenere il filo di molte cose diverse contemporaneamente, in modo anche non sequenziale;
- la capacità di lavorare in team e di trarre informazioni e conoscenze da tutti, inclusi i clienti e altre aziende con cui si collabori;
- alle donne programmatrici, benché siano tuttora una minoranza rispetto agli uomini, da uomini e donne vengono riconosciute ottime capacità logiche (tuttavia qualche donna nota che, se ha una buona idea tecnica, deve “usare tattiche” per farla accettare, altrimenti rischia che non venga comunque accolta).

Curioso e interessante il fatto che la prestigiosa posizione di sistemista non risulta interessante, da qualcuna questo tipo di lavoro viene sentito come “squallido”.

In sintesi quasi tutti i diversi fattori che ostacolano la carriera delle donne nel mondo dell'impresa potrebbero essere ricondotti al fatto che spesso esse costituiscono una risorsa di mentalità e comportamenti non omologati alla cultura e agli standard aziendali tuttora prevalenti. Mentalità e comportamenti che però possono presentare un notevole interesse in una prospettiva di cambiamento.

Considerando il tema del potere nell'impresa, soprattutto come “potere globale” di prendere decisioni che coinvolgono l'intera azienda, non ci si può nascondere che imprenditori, capi azienda, titolari di imprese grandi e medie sono soprattutto uomini.

Se invece si considera il potere in azienda come un fatto più reticolare e distribuito, più parcellizzato in molte micro-decisioni, la cui sommatoria però ha effetti decisivi per l'impresa, la situazione cambia. In alcuni settori, che si rivelano di giorno in giorno più vitali per l'impresa, come quello delle comunicazioni, la presenza femminile può essere accompagnata da un rilevante potere di gestione e di controllo. Ciò sembra almeno in parte emergere dal ricorrere di presenze femminili in certe posizioni, quali risultano da singole biografie.

Avevamo iniziato a raccogliere biografie, ma abbiamo poi soprasseduto per la

eccessiva varietà delle forme possibili di questi dati (dal CV on line, alla notizia data in un organigramma aziendale, all'intervista giornalistica, fino al trafiletto sul quotidiano). Una raccolta sistematica di biografie sarebbe di per sé un oggetto di ricerca molto interessante. Qui segnaliamo per esempio che il Supplemento di "Affari e Finanza" de "La Repubblica" pubblica ogni settimana un'intervista ad una "donna eccellente" in campo aziendale: di queste, non poche, sono nell'area della ICT e della *new economy*.

Osservando casi di accesso a livelli aziendali alti non sembra che le competenze tecniche siano di per sé quelle più indispensabili per la carriera ai massimi livelli. Se si osservano le carriere maschili, del resto, non sempre la competenza tecnica gioca a favore, al limite in certi casi può essere un handicap, e contano piuttosto altre qualità, molto diverse. Probabilmente qui si rileva quanto sia importante per le donne imparare a costruirsi e a gestirsi un proprio "capitale sociale".

Le donne di successo della *new economy* sono spesso piuttosto giovani ed hanno compiuto un investimento molto forte nel lavoro e nella carriera.

Uno dei più eclatanti è forse quello di Francesca Giudice, responsabile EMEA di Symantec. O quello di Serena Adornato, Content Manager della Wind, con responsabilità verso i clienti, i contenuti del Portale e la rete Intranet. O ancora il caso di Rosa Cialini, Content Manager di MSN.it. o di Roberta Cocco, Responsabile della Comunicazione sempre in MSN.it, o ancora di Marina Di Pietro, Content Manager di Tiscali.

Nota Elisabetta Camusi dell'Università delle Donne di Milano riflettendo sulla condizione femminile nel "lavoro postfordista": "... In realtà è stato proprio il tema della differenza che mi ha aiutata a dipanare un groviglio che pareva inestricabile...ho provato a pensare alla categoria 'genere' nella sua molteplicità di possibili significati; non più soltanto come contrapposizione tra 'uomini e donne', quanto invece come riconoscimento di tipologie di donne *diverse*: differenze riconoscibili dunque non solo *tra* generi ma anche *dentro* i generi. Il tutto in una concezione che prevede una pluralità di modelli culturali di femminilità, i quali attivano altrettanti modi di intendere il rapporto donna-lavoro"⁵.

⁵ E. Camusi, *La cattiveria al lavoro*, in A. Nannicini, *Le parole per farlo: donne al lavoro nel postfordismo*, pp.121-122 (vedi 105.L. Scheda volume).

Capitolo 7. Imprenditoria femminile ICT, imprenditrici e ICT

1. Il difficile cammino all'impresa

Non si può avviare un discorso sull'imprenditoria femminile e il suo rapporto con l'ICT senza rilevare preliminarmente che esistono ancora difficoltà di diverso tipo all'ingresso delle donne nel mondo imprenditoriale. Difficoltà che sulla rete sono testimoniate da espressioni come “rendere meno difficile il percorso di future imprenditrici”, disseminate nei siti e nei progetti relativi all'ingresso delle donne nel mondo imprenditoriale (vedi 157.A. Scheda sito web).

Questi *ostacoli* possono essere raggruppati in alcune grandi categorie generali: la “necessità di *capitali* ingenti anche per l'apertura di una piccola azienda”, la necessità di una adeguata *formazione* e la necessità di disporre di adeguati strumenti di *informazione* che consentano di cogliere le opportunità (incentivi di vario tipo) messe a disposizione da istituzioni europee, nazionali e locali (162.A. Scheda articolo, 157.A Scheda sito web, 158.A. Scheda sito web).

Anche se queste difficoltà non si possono ritenere esclusivamente di genere è comunque assai probabile che fattori ambientali e educativi le rendano più rilevanti per le donne che, senza essere figlie d'arte, intendano assumere un ruolo imprenditoriale.

In effetti, in particolare il *problema dei rapporti con le banche*, generalmente non facile per i piccoli e medi imprenditori, è maggiore per le donne. Questo sia perché, a quanto notano le imprenditrici, c'è tuttora diffidenza verso la donna imprenditrice, sia perché, come vedremo meglio tra poco, vi si verifica uno scontro tra mentalità (vedi 166.A. Scheda volume).

L'immagine che i mezzi di comunicazione diffondono (per es. nei serial televisivi come “Commesse”) dei tentativi di gruppi di giovani donne di passare dal lavoro dipendente a una condizione microimprenditoriale sembra sufficientemente realistica anche se talvolta angosciosa.

Per rimuovere questi massi posti sul sentiero delle donne verso l'impresa esistono *programmi di sostegno allo sviluppo dell'autoimprenditorialità*, per es. il progetto NOW; progetti come DIANA che prevedono “la realizzazione di una guida ai programmi comunitari orientati alla formazione delle donne e all'imprenditorialità femminile” (vedi 155.A. Scheda progetto); oppure come il programma promosso da Wwb-Women's world banking e attuato da Formaper per la creazione “di un portale dedicato alle donne che vogliono mettersi in proprio” (vedi 169.A. Scheda articolo), che “potranno trovare on line una guida prati-

ca alla stesura di un business plan, corsi da seguire a distanza, link utili”.

Esistono iniziative sul piano locale come quella del Comitato Imprenditoria Femminile della Camera di commercio di Firenze, che ha previsto agevolazioni e finanziamenti per donne intenzionate a riacquistare quote di capitali detenute da uomini, ma viene anche suggerita la formazione di cooperative che consentano più facilmente il reperimento di capitali presso le associate (vedi 162.A. Scheda articolo).

Il sostegno e il consolidamento di imprese di donne formano uno degli obiettivi di CNA-Comitato Imprese Donna, struttura di genere del CNA “per promuovere la nascita e sostenere lo sviluppo di imprenditoria femminile, per aiutare le imprenditrici ad avviare e gestire le proprie attività, per farle sentire meno sole nell’affrontare i molti problemi di una conduzione d’impresa” (vedi 153.A. Scheda sito web). Analoghi obiettivi vengono espressi da Confartigianato (vedi 156.A. Scheda sito web) anche in relazione alla tematica delle pari opportunità.

Sempre più spesso queste iniziative mirano a interventi complessi, che possono includere anche l’attenzione alla proposizione di modelli di imprenditorialità femminile, schemi di percorso di avvicinamento/formazione FAD all’impresa su Internet, ricerche sugli stili imprenditoriali femminili, percorsi di orientamento passo passo al concepimento e sviluppo delle proprie ipotesi di imprenditorialità, fino all’invito alle imprenditrici già attive ad offrirsi per azioni di *mentoring* verso chi è agli inizi (vedi 157.A. Scheda sito web, 166.A. Scheda volume e 57.F. Scheda volume). Questa complessità integrata viene talora proposta anche nelle regioni del Sud, dove appare tanto più necessario rispondere alla propensione femminile al lavoro d’impresa in modo non isolato, con interventi sistemici e trasversali¹: è il caso ad esempio di una ampia iniziativa presa dalla Confcooperative nel quadro del PON “Ricerca scientifica, Sviluppo Tecnologico e Alta Formazione” 2000-2006 (vedi 52.F. Scheda progetto).

Parallelamente al sostegno all’imprenditoria femminile sono state realizzate da diverse associazioni azioni per incoraggiare la *candidatura di donne negli organismi economici e imprenditoriali* (vedi 162.A. Scheda articolo).

Correttamente anche il *settore del no-profit* è stato identificato dalle donne e per le donne come una rilevante componente del sistema socio-economico oggi e nel prossimo futuro, e non soltanto come una propaggine della problematica sociale.

Conseguentemente si è avviata l’attivazione di servizi di consulenza per donne orientate ad avviare organizzazioni no-profit (vedi 155.A. Scheda progetto).

2. Le dimensioni dell’impresa femminile

Anche in assenza di dati statistici ufficiali, in quanto il genere del titolare dell’impresa non è riportato nelle statistiche ISTAT relative alle aziende industriali e commerciali, alcuni dati di fonte camerale fanno presumere che le donne rappresentino ancora oggi una minoranza del mondo imprenditoriale.

Secondo una rilevazione di Movimprese del 2002 effettuata sui dati del Regi-

¹ Esigenza segnalata in modo esplicito da CNEL “Primo Rapporto sul ruolo delle donne nello sviluppo socio-economico”, 1999, Cap. 1.

stro delle Imprese delle Camere di Commercio, su un totale di 3.450.847 imprese censite, il 25,5% era a titolarità femminile (879.143) e il 74,5% a titolarità maschile.

Secondo una ricerca riportata nel 2001 (16.7.2001) da SpazioDonna.com, nelle aziende “medio-grandi le donne che rivestono una carica di titolari, soci o amministratori sono circa 7.800”.

D'altra parte si è manifestata in questi anni una *evidente tendenza delle donne al lavoro autonomo*. Già nel periodo 1993-1998 le artigiane erano cresciute di oltre 10.000 unità, arrivando ad essere circa 284.000, e ciò in anni di calo sia nel comparto maschile dell'artigianato (- 23.000 unità), sia nel mondo del lavoro autonomo femminile in generale (- 3,3%). I fattori di attrazione sembrano poter essere da un lato la minor rigidità nell'accesso rispetto al mercato del lavoro dipendente, sia maggiori possibilità di coniugare l'attività professionale con le esigenze della vita privata². La legge 215/92 ha avuto una forte risposta da parte delle donne, per la metà nelle regioni meridionali, mentre la legge per l'imprenditorialità giovanile ha avuto nel '99 una presenza femminile variante tra il 50% e il 100% dei progetti (un 30% di progetti tutti al femminile), e le richieste per il prestito d'onore sono state avanzate per il 34,5% da donne³.

È possibile che le *donne imprenditrici* siano *in larga misura concentrate nella piccola impresa e nella microimpresa*, anche per la già sottolineata difficoltà di reperimento dei capitali necessari per mettere in piedi un'azienda; e in particolare che siano assai più presenti nel settore commerciale e artigianale che in quello industriale.

A una percentuale alquanto minore di donne imprenditrici rispetto a quella di Movimprese perviene il sito www.donnasi.net nel riportare l'indagine Censis “Quando l'impresa è donna”; il dato riportato, 18,5%, rappresenta comunque un notevole incremento rispetto al dato 1994, 16,3%.

È molto probabile poi che la ridotta presenza delle donne negli organi elettivi delle organizzazioni imprenditoriali raffiguri abbastanza bene la ridotta presenza delle donne nel mondo imprenditoriale.

3. Donne imprenditrici ICT

Una interessante ricerca Unioncamere Emilia Romagna del 2000 traccia un profilo piuttosto accurato degli imprenditori ICT, a livello regionale e nazionale. Le cose sono sicuramente almeno in parte cambiate negli anni intercorsi, segnati da una fase di crisi/stallo/consolidamento del settore ICT e da una rapida evoluzione delle iniziative femminili. Tuttavia alcune indicazioni, in particolare relative al genere, ci pare restino utili. La ricerca, condotta utilizzando varie fonti, rilevava come, nel '97, nel settore ci fossero oltre 50.000 imprese ICT (telecomunicazioni e informatica). Da *dati del '98* risultava che in Italia l'imprenditore tipo nell'ICT

² Letizia Paolozzi, Alberto Leiss, “*Un Paese Sottosopra; 1972-1996, voce del femminismo italiano*”, Pratiche Editrice, 2000, Cap. 4, dati tratti da Rapporto Censis '98.

³ CNEL, “Primo Rapporto sul ruolo delle donne nello sviluppo socio-economico”, *Cit.*

era uomo nel 75% dei casi, con una percentuale di dieci punti superiore alla media nazionale relativa a tutti i settori a quel tempo. Volendo rovesciare l'ottica, si può dunque dire che nell'ICT il 25% delle imprese aveva allora titolarità femminile. Queste aziende femminili erano in Italia il 13% di quelle "hardware", il 17% di quelle "produzione/consulenza software", e quasi la metà nell'area "elaborazione dati" (vedi 168.A. Scheda articolo).

L'Emilia Romagna, area particolarmente attiva nel sostegno all'imprenditoria femminile, fornisce anche alcune ricerche locali interessanti, relative alla imprenditorialità femminile nella regione, entro le quali abbiamo reperito materiali relativi alla ICT. Nelle schede volume 166.A. e 161.A. ne troviamo esempi interessanti, su dimensioni che vanno dalla microimpresa di due persone, a quella con una quindicina di soci con prevalenza di donne, alla impresa con un centinaio di dipendenti fondata e diretta con successo da donne.

Da questi materiali emiliani vengono fuori anche elementi di rilievo relativi agli stili, alle risorse, ai problemi, alla mentalità delle imprenditrici, elementi che probabilmente non è corretto generalizzare a contesti diversi, almeno in parte⁴. Su alcune cose, però sembra esserci una forte convergenza, che include anche le imprenditrici ICT.

In genere hanno titoli di studio abbastanza alti (diploma, laurea), e più alti nel settore dei servizi. Le vie di approdo all'imprenditoria sono sostanzialmente tre: - da lavoro dipendente, utilizzando esperienze e contatti maturati; - atto di creazione, autonomia, sviluppo personale; - per tradizione. Grazie alla buona base culturale, le imprenditrici hanno saputo acquisire competenze tecniche e specialistiche complesse, che consentono loro oggi di intervenire con cognizione di causa all'interno dei processi produttivi, nella determinazione dei costi e nel rapporto con i clienti, anche partendo, in alcuni casi, da una formazione scolastica o professionale assai lontana dall'attività esercitata. Solo una parte delle imprenditrici si è formata durante l'esperienza di lavoro dipendente.

Negli esempi emiliani alle spalle delle imprese stanno pochi capitali e la famiglia sorregge il progetto individuale con un supporto psicologico ritenuto importante e, in qualche caso, offre l'aiuto finanziario indispensabile per avviare l'attività.

A volte l'impresa nasce grazie al sostegno di programmi ad hoc, che forniscono anche consulenza, e può accadere che una piccola azienda nata così faccia da punto di riferimento per altre donne in cerca di iniziative possibili (vedi 161.A. Scheda volume).

Se l'iniziativa è personale, invece, il ricorso formale alle consulenze è modesto e circoscritto agli ambiti più tradizionali, quali il fisco e la contabilità, e le iniziali difficoltà vengono superate, attraverso prove ed errori, assumendo direttamente responsabilità. All'esperienza viene attribuita una grande importanza, più ancora che alla preparazione specifica e alla formazione (vedi 166.A Scheda volume).

Al di là delle competenze tecniche, due sono le aree di abilità che vengono richiamate come indispensabili, più o meno esplicitamente, dalla quasi totalità delle

⁴ Per esempio, la ricerca "Nate da donne" includeva anche imprenditrici siciliane: queste, molto più spesso delle emiliane, erano entrate nel campo in aziende familiari ereditate, anche mediamente più grandi.

donne intervistate: le *capacità di organizzazione e di relazione*. La prima è generalmente sottolineata come quasi la sola risorsa posseduta, nella fase di avvio: acquisita nel lavoro dipendente o maturata nel lavoro per la famiglia. La capacità di relazione è del resto il perno dello stile imprenditoriale di queste donne a molti diversi livelli. Sono forti i tratti di una *cultura d'impresa fortemente orientata alla partecipazione e al coinvolgimento dei dipendenti e dei collaboratori*, che fa del dialogo e della comunicazione continua una modalità costante (vedi 166.A Scheda volume).

Questo stile si ripropone *anche nell'insieme delle relazioni esterne* (clienti, fornitori, banche, consulenti) cui di solito l'imprenditrice dedica di persona tempo, impegno e cura (anche laddove vi sono altri soci). E un dato comune è il riferimento alla *correttezza e all'affidabilità*, come punto di forza su cui si fonda *l'immagine dell'azienda*. Qualche resistenza e diffidenza, percepite soprattutto da coloro che si sono impegnate in terreni "maschili", sembrano esser state risolte perseguendo una preparazione molto solida (anche con corsi di aggiornamento e formazione).

L'attenzione individualizzata al cliente è considerata da tutte la strategia essenziale nel rapporto col mercato, e a questo si dedicano con molta cura. Unico *punto di criticità nelle relazioni con l'esterno è infatti rappresentato dal rapporto con le banche*. "Luogo estraneo e ostile, del calcolo e dell'impersonalità", non vi vale la categoria della fiducia, non vi si può fare affidamento sulla parola data, che invece sembra il codice etico che impronta la regola delle relazioni esterne.

Più in generale *emerge un tipico stile nel rapporto con il denaro*. Le due cose che a nessuna piacciono del proprio lavoro sono il rapporto con le banche e l'amministrazione/contabilità. "In generale *l'amministrazione* è vissuta come noia, routine, ripetizione, costrizione che si contrappone al piacere di creare, organizzare, vedere, essere in contatto con gli altri". "L'amministrazione è percepita come inutile, anche perché in fondo se l'impresa va bene 'si capisce a occhio', per intuizione, senza bisogno di calcolo. Il calcolo è una sorta di orpello necessario di formalizzazione contrapposto all'evidenza autosufficiente delle cose e dei fatti. Per questo il supporto informatico, l'ausilio del calcolatore non viene preso troppo sul serio", notano le autrici del rapporto di ricerca. *Nelle valutazioni del risultato è spesso assente il riferimento al profitto. Il riferimento più frequente va alla soddisfazione in relazione ai contenuti del proprio lavoro e alla legittimazione sociale del ruolo prima ancora che in rapporto al risultato economico*. Le valutazioni di carattere economico vengono dopo e nella maggioranza dei casi non sono prevalenti, mai esclusive. *Gli indicatori del risultato sono quindi assai diversi da quelli a cui il mondo produttivo fa di norma riferimento per valutare l'impresa*.

La stessa ricerca ha cercato di valutare come le imprenditrici considerino la loro impresa dal punto di vista della capacità innovativa. Emerge che *le imprese delle intervistate si caratterizzano sul mercato per qualche elemento di novità*, per una qualche caratteristica peculiare percepita come tale dai clienti ed in questo senso apprezzata. Un altro tratto che accomuna le valutazioni delle imprenditrici è il giudizio sul carattere innovativo attribuito generalmente alla propria impresa. "Il termine *innovazione viene ad assumere un'accezione ampia* fino a coincidere con la capacità di rinnovarsi, di adattarsi ai cambiamenti che il mercato propone, di stare al passo con le tecnologie"; su tutto questo il giudizio è largamente positivo.

A volte emerge “un’idea di innovazione centrata fondamentalmente sulla *qualità dei rapporti interni* all’impresa, o *sull’approccio culturale adottato*”, in cui vengono inclusi la qualità della vita e dei rapporti tra le persone. Dice per esempio una imprenditrice dell’Emilia-Romagna la cui impresa opera nel settore dell’informatica (con 85 dipendenti): “la mia impresa ... è innovativa per questo tipo di conduzione. Sono usciti in pochi da qui e molti di questi sono poi rientrati. La gente si diverte a lavorare; sarà perché l’azienda è ancora piccola e tutto ciò è ancora possibile”. E sottolinea che le innovazioni “nascono da chi lavora nel reparto”. Non è solo un atteggiamento dettato dalla preferenza per un ambiente privo di conflitti, ma dalla consapevolezza del vantaggio che può derivare per l’impresa da un buon clima, in quanto “se anticipi gli altri vinci, per questo io stimolo la creatività”(vedi 166.A Scheda volume).

4. Il rapporto delle imprenditrici con l’ICT

Veniamo ora alle fonti e documenti relativi al rapporto delle imprenditrici con l’ICT nello svolgimento della propria attività.

Se un utilizzo articolato e innovativo dell’ICT (in particolare dei portali e dei siti utili) può rappresentare uno dei fattori di successo per le donne che si affacciano all’attività imprenditoriale, il rapporto delle già imprenditrici con l’ICT - all’interno delle imprese e nelle relazioni con il mondo esterno - costituisce uno dei temi cruciali del nuovo modo di fare impresa e di fare impresa al femminile.

In almeno tre diverse occasioni questo complesso rapporto è stato sondato con ricerche ad hoc nel periodo considerato, come quella della Fondazione Bellisario, della Fondazione Censis per conto della Associazione Donne Imprenditrici e Dirigenti d’Azienda, e del Comitato Impresa Donna di Reggio Emilia (vedi 163.A. scheda volume, 164.A. scheda articolo e 167.A. scheda volume).

Lo stile imprenditoriale che emerge dalla ricerca della Fondazione Bellisario appare, a conferma di quanto abbiamo visto poco fa, fortemente innovativo: “le aziende rosa si stanno organizzando secondo i criteri dei più moderni sistemi di organizzazione industriale, non più verticale e gerarchica, ma orizzontale e collaborativa, capace di utilizzare tutte le intelligenze e le energie esistenti all’interno dell’azienda”.

Questa indicazione, peraltro estremamente interessante, appare maggiormente praticabile nella media e più ancora nella piccola impresa, mentre a un livello più generale si può vedere più come un processo *in fieri* che come un approdo già raggiunto. Nelle aziende medio-piccole, infatti, non esistono abissali livelli di separazione tra imprenditore e dipendenti, e anche le difficoltà logistiche alla comunicazione interpersonale sono ridotte. In effetti, utilizzare tutte le intelligenze e le energie esistenti all’interno dell’azienda è un vecchio mito industriale che ha trovato scarse applicazioni e appare comunque assai difficile nelle aziende su grande scala, anche laddove (come per es. nel Gruppo IRI negli anni ’90) i responsabili delle risorse umane hanno provato con appositi programmi a realizzare catalogazioni generali delle esperienze e delle professionalità presenti.

La propensione delle imprenditrici alla innovazione tecnologica nell’ambito a-

ziendale appare sufficientemente elevata. *Nella ricerca Censis su socie AIDDA (2000) circa il 95% delle intervistate dispone in azienda di strumenti o sistemi informatici (vedi 163.A. Scheda volume) e più di un terzo delle imprese utilizza strumenti relativamente sofisticati. Nella ricerca emiliana (2000-2001), su 190 PMI il 75% è connesso ad Internet, con una gamma di atteggiamenti verso la ICT variabile a seconda dei settori di attività, della preparazione culturale (titolo di studio e lingue straniere), e della situazione di apertura a mercati locali o invece nazionali/internazionali (identificati tre cluster: "Tartarughe", "Api affascinate" e "Entusiaste").*

Nella ricerca AIDDA le aziende più giovani sono quelle che hanno "la maggiore propensione tecnologica", ma al tempo stesso sono anche quelle che trovano, almeno secondo le intervistate, "le maggiori difficoltà a collegarsi in rete". Il paradosso è soltanto apparente in quanto ad una indubbia volontà innovativa può non corrispondere nelle imprese meno consolidate la disponibilità di risorse specialistiche per la gestione della rete e più in generale della tecnologia ICT.

E infatti soltanto nel 30% delle imprese è presente all'interno una figura di riferimento per le tecnologie ICT, mentre nel 25% dei casi sono le stesse imprenditrici che gestiscono le scelte relative all'ICT, e il 15% usa allo scopo riviste specializzate (vedi 163.A. Scheda volume).

I dati relativi al collegamento con Internet confermano - almeno al momento della realizzazione della ricerca - un sostanziale allineamento delle imprese intervistate ai livelli dei maggiori paesi europei: più dell'80% è collegata.

Tuttavia l'utilizzo di Internet è per un quarto delle imprese occasionale e sostanzialmente limitato all'e-mail, per un terzo regolare per ricerche e comunicazioni aziendali, e solo per il 20% costante "per ragioni e scopi differenziati". Quest'ultimo dato sembra sostanzialmente confermare quello emerso dalla ricerca della Fondazione Bellisario secondo la quale, malgrado al commercio elettronico venisse attribuita una elevata priorità tra le applicazioni della rete, tuttavia solo il 18% delle imprenditrici lo impiega effettivamente. Assai più ridotta era stata la percentuale di utilizzo dell'e-commerce rilevata nel 2000 attraverso la ricerca "La Rete delle Donne. Associazionismo femminile in Europa e in Italia" (vedi 126.L. Scheda volume). Ma in quel caso il campione non era costituito che parzialmente da donne imprenditrici, ed inoltre era allargato all'Europa e non limitato all'Italia.

Nelle aziende emiliane, pur molto piccole, il 40% ha i vari Pc aziendali connessi in rete, molte imprenditrici lo usano anche da casa, e in azienda la rete viene usata sia per lo scambio di documenti che per fare ricerche. Il 57% ha un proprio sito (usato come vetrina) e c'è stata in non poche aziende una rapida adozione dell'ISDN.

Interessanti infine le opinioni delle imprenditrici sul *tipo di difficoltà incontrate nell'uso della ICT.*

Nella ricerca emiliana (vedi 167.A. scheda volume) 2 imprenditrici su 3 trovano difficoltà, che sono: il gergo specialistico, le istruzioni in inglese, la continua opera di manutenzione/configurazione/aggiornamento dell'hardware e software, l'assenza di applicativi specifici per il proprio settore di attività, la mancanza di corsi di formazione, tutti fattori che, a loro giudizio, nel loro insieme riducono la

produttività dell'utente ICT.

Analogamente, nella ricerca AIDDA Censis sono stati indicati i costi, la difficoltà di aggiornare sistemi e servizi e ad avere le informazioni necessarie al buon funzionamento e aggiornamento dei mezzi; la mancanza di risorse economiche per la gestione e l'uso. Poco tempo dopo la conclusione di questa ricerca, peraltro, l'AIDDA ha varato, in accordo con Didael, un corso di formazione ICT per dipendenti delle aziende delle proprie socie (vedi 165.A. Scheda progetto). Si vede qui come possa essere rilevante il ruolo dell'associazionismo in questo ambito nell'individuare bisogni e fornire risposte pensate ad hoc.

PARTE QUARTA - DONNE, ICT, INNOVAZIONE

Capitolo 8. Donne, ICT e Innovazione

Esiste in letteratura un'ampia gamma di definizioni dell'innovazione¹. Il MIT (Ministro per l'Innovazione e le Tecnologie) ad esempio definisce l'innovazione come l'introduzione di una nuova combinazione dei fattori produttivi, che permette, attraverso uno spostamento della frontiera della tecnologia, di ottenere un prodotto nuovo o a valore più elevato². Ai fini del nostro tema possiamo distinguere due polarità ideali, che profileremo, per convenienza espositiva in questo contesto, in modo estremo e semplificato.

I processi di sviluppo e innovazione possono essere considerati ponendo l'enfasi sul mutamento tecnologico in sé, vedendolo come fattore dominante e traino cruciale del cambiamento. In sostanza allora è "innovazione" il trasferimento della ricerca di base e applicata agli ambiti della vita produttiva ed economica, in termini di innovazione di processo (come produrre in modo nuovo beni e servizi), di prodotto (cosa produrre di nuovo), e di sistema (modifiche dei sistemi globali produttivi e di servizio possibili grazie al trasferimento tecnologico).

In una tale prospettiva (sempre in termini semplificati), i livelli socio-culturali e antropologici del cambiamento saranno tendenzialmente considerati come "variabile dipendente", guidata e sovradeterminata dalla variabile "innovazione tecnologica".

In una seconda prospettiva, sempre in termini semplificati e polarizzati, si può considerare invece la variabile "innovazione tecnologica" e quella "mutamento a livello produttivo-sociale-culturale" come due facce di una stessa medaglia, altamente interconnesse in un unico sistema di reciproci condizionamenti ed influenze, che dà luogo a nuovi specifici paradigmi socio-tecnici e a un nuovo *brainframe*³.

Questa seconda prospettiva, come approccio allargato alla tematica dell'innovazione, sembra anche la più utile per esplorare il nesso donne-ICT-potere-innovazione, e per percorrere quanto emerge dai testi reperiti. Testi che peraltro, nel complesso, toccano solo a volte esplicitamente il tema donne/innovazione, ma che pure ci sembrano indicare piste interessanti da percorrere.

Per sviluppare un commento su quanto emerso dalla nostra ricognizione esami-

¹ F. Malerba, (a cura di), *Economia dell'innovazione*, Carocci Editore, Roma, 2001; S. Mariotti, *Il Paradigma tecnologico emergente*, in P. Ciocca, (a cura di), *Disoccupazione di fine secolo: studi e proposte per l'Europa*, Boringhieri, Torino, 1997.

² Rapporto Innovazione e Tecnologie digitali in Italia, MIT, ottobre 2003.

³ D. De Kerckhove, *Brainframes: Tecnologia, mente, mercati*, Baskerville, Bologna, 1993.

neremo diversi aspetti del tema “innovazione”. Cominceremo dalla *questione del potere delle donne nella stessa ricerca scientifica e tecnologica*. Vedremo poi, a titolo meramente esemplificativo, alcuni ambiti ICT in cui, sembrano esserci significative presenze femminili italiane. Infine ripercorreremo velocemente i temi già esaminati, nei diversi capitoli, nella chiave “innovazione”, per cogliere elementi e suggestioni interessanti rispetto al tema donne/innovazione/ICT.

1. Ricerca scientifica, luoghi decisionali e carriere femminili

Un primo livello di discorso che emerge dai documenti riguarda lo stesso farsi della ricerca scientifica di base e applicata, e la partecipazione delle donne ad essa, e la presenza delle donne in area R&S.

Se l'innovazione rappresenta la fase ultima del lungo processo della Ricerca e dello Sviluppo, il contributo delle donne rispetto all'innovazione non può essere valutato in astratto, ma deve essere commisurato alla presenza nei luoghi deputati alla ricerca (Università, CNR, imprese).

In questo, come negli altri ambiti, un lavoro di ricognizione è difficile anzitutto per motivi statistici. Per esempio, recentemente il CNR (sede di Milano) ha svolto una ricerca sul contributo di uomini e donne alla brevettazione per conto del Dipartimento R&S della Commissione Europea. I ricercatori si sono scontrati con molte difficoltà, a partire dal fatto che nei brevetti il nome dell'inventore è spesso puntato, per cui non risulta subito se è un uomo o una donna (vedi 174.I. Scheda articolo). Ne è comunque emerso che in media il 30% delle pubblicazioni scientifiche in Italia sono firmate da donne, con una prevalenza nelle scienze della vita, mentre in ingegneria si scende al 16,8% e in matematica 12,4%. Quanto ai brevetti, le donne danno in Italia un discreto, sia pur minoritario contributo, che però non è ancora possibile stimare fino in fondo, in quanto non è stato ancora possibile incrociare i dati sui brevetti con i dati assoluti della presenza di uomini e donne nei vari settori di R&S (ibidem).

Fonti e documenti europei. La ricerca appena citata non è che un episodio della forte attenzione alla tematica da parte delle istituzioni europee.

Presso la Direzione Generale della Ricerca e Sviluppo della CE esiste un nucleo Genere e Scienza, (Responsabile Nicole Dewandre), che lavora alla introduzione di una prospettiva di genere nella ricerca da parte delle donne e per le donne, e sulla crescita del numero di donne scienziate (il che richiede una precisa attenzione a tutto il tema della compatibilità tra tempi di vita e tempi di ricerca e ad azioni in questo senso)⁴.

Un momento di sintesi importante a livello europeo è stato il già citato Rapporto ETAN (2000) che, esaminando molti aspetti della situazione delle donne nella scienza, si è posto il problema della *sottorappresentazione delle donne nella ricerca tecnico scientifica e nei luoghi in cui vengono operate le scelte per i grandi investimenti economici europei nella ricerca di base ed applicata*. Anche se il

⁴ Su questa tematica si veda anche “Quarta lezione: le pari opportunità nella scienza”, sul sito http://www.polito.it/progettodonna/documenti/quarta_lezione.pdf.

Rapporto è in inglese, ci è parso utile rendere noti in italiano alcuni dati ivi indicati rilevanti rispetto alla possibilità delle donne di partecipare alle politiche dell'innovazione (vedi 199.G. Scheda volume).

Il Rapporto ETAN pone un nesso tra scelte della ricerca, cittadinanza e presenza delle donne nei luoghi decisionali, chiedendosi se è normale che "...le donne, essendo la metà della popolazione europea, non abbiano sostanziale voce in capitolo nelle scelte relative all'utilizzo degli ingenti investimenti UE nella ricerca e innovazione". Ed anche "Qui il punto è se le donne, che sono più della metà della popolazione, dovrebbero o no avere uguale voce in capitolo sulle spese e sulla agenda della ricerca scientifica...La distribuzione dei profili delle risorse sarebbe risultata diversa se ci fossero state più donne nei comitati decisionali?" (p. 48)⁵. *La partecipazione delle donne alla determinazione dell'Agenda scientifica è da considerare giacché, data l'entità dei fondi erogati dalla UE per la scienza, la ricerca e lo sviluppo, le scelte hanno implicazioni di ampia portata per la vita quotidiana (ibidem).*

Il Rapporto prosegue analizzando le forme e le sedi attraverso cui vengono in essere le scelte e le politiche della Ricerca e Sviluppo europei, che si evidenziano nei Programmi Quadro (Frameworks Programs). Nei primi quattro PQ la ricerca più finanziata è stata quella sull'energia e l'energia nucleare. Il Quinto PQ è stato invece maggiormente focalizzato sulla soluzione di problemi (quali "Qualità della vita e gestione delle risorse", Società dell'informazione user-friendly"; "Crescita competitiva e sostenibile", "Promozione dell'innovazione e sostegno alla partecipazione al Mercato del Lavoro", ecc.).

Il Rapporto fa un esame dell'equilibrio/squilibrio di genere nei più alti comitati chiave nella UE e dei recenti cambiamenti nella loro composizione di genere. Le istituzioni UE che hanno un ruolo nella determinazione delle politiche della scienza sono:

- Parlamento Europeo (al '99 30% donne), (specie Commissione Industria, Commercio estero, Ricerca e Energia, 32% dei membri è donna);
- Consiglio dei Ministri degli Stati Membri (nel 2000 4 donne su 15);
- Commissione Europea, (dal 1995-1999 5 donne su 20 commissari, dal '99 5 donne su 19), insieme ai Comitati che le forniscono pareri.

L'analisi all'interno della Commissione Europea rivela una crescente presenza reticolare delle donne come vice capo o capogabinetto (5 su 19), o come membri di staff (45%). Tuttavia i livelli Top vedono una assai scarsa presenza femminile, che ai massimi livelli ricalca la segregazione tipica del mondo accademico.

Il Rapporto ETAN esamina anche la storia e composizione dei Comitati che decidono sulla ricerca europea: IRDAC, CODEST e CREST, che nel 1993 avevano in tutto 75 membri, di cui una sola donna. Ci sono state varie riforme successive, ma fino al '98 nell'IRDAC, il più importante Comitato della UE in ambito ricerca e sviluppo industriali, non c'era neanche una donna. Dati bassissimi anche nella European Science Foundation, che riunisce scienziati di punta e agenzie erogatrici di fondi per discutere, pianificare e implementare iniziative pan-europee.

Nel '98 tra i criteri di bilanciamento nella scelta dei componenti dei Panels di valutazione e degli Advisory Groups è stato incluso il genere. Nel 2000, 7 dei 17

⁵ Traduzione nostra, non ufficiale (NdR).

gruppi di esperti avevano una presidente donna. La UE sta lavorando per portare al 40% la presenza delle donne in queste strutture. Il Rapporto ETAN è aggiornato al 2000.

Per dati più recenti si veda http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women-science/women-science_it.html, con rilevazioni aggiornate al 2003 e dove si trovano anche informazioni sulle attività del Gruppo di Helsinki (attivo dal 1996) e sulla Piattaforma Europea delle Donne Scienziate. Qui risultano anche i primi dati sulla posizione delle *donne nella ricerca privata*, questione di grande rilevanza, poiché l'industria conduce oltre due terzi della ricerca scientifica europea. Il gruppo di esperti "Donne nella ricerca industriale" (WIR) è stato creato per consigliare la Commissione, gli Stati membri e l'industria su come mettere in pratica la parità di genere mediante il sostegno alle ricercatrici occupate nell'industria. Il gruppo funge anche da fonte di informazione per le donne operanti nel settore privato. Una recente relazione del gruppo WIR sottolinea che nella ricerca industriale la sottorappresentazione delle donne è ancora più grave (15% di donne) che nel settore pubblico (30%). *È necessario quindi incoraggiare i datori di lavoro del settore privato a raccogliere i vantaggi finanziari che derivano dall'inserire donne nei loro organici e dal fare in modo che vi permangano.*

Il Rapporto ETAN conclude il capitolo sui luoghi decisionali della ricerca europea notando che *i gruppi che decidono le scelte, i fondi, i grants, non includono le donne in modo significativo*, il che non può non influenzare le scelte rispetto alle aree di ricerca in cui si fanno investimenti. *La situazione tende ad autopertpetuarsi*, con un'azione circolare di feed-back e rimbalzo, che passa a molti livelli (tra i quali anche le rappresentazioni sociali della scienza a livello di mass media).

Fonti e documenti italiani. Le indicazioni di attenzione critica emerse col Rapporto ETAN sono state in parte raccolte in Italia da reti di ricercatrici e hanno dato luogo a convegni, momenti di raccordo tra gruppi per le Pari Opportunità negli enti di ricerca, a articoli e a una ricerca sulla posizione delle donne negli enti di ricerca pubblici (vedi 151.C. Scheda volume) mentre nulla al momento ci risulta relativamente alle donne nella ricerca privata in Italia.

Bisogna tenere anche conto che la situazione delle ricercatrici in Italia va inquadrata nella complessiva situazione della ricerca italiana.

I documenti italiani reperiti sono essenzialmente focalizzati sui meccanismi di carriera, sulle peculiarità dell'approccio delle donne alla ricerca, alla didattica, alla carriera, e pongono interessanti questioni relative alla valutazione.

Dal nostro punto di vista, il limite di questi documenti è che sono nati in un ambito scientifico e tecnico che non riguarda direttamente la ICT. Li abbiamo egualmente schedati perché danno un'idea del tipo di dibattito in corso tra le donne scienziate attente alla tematica di genere.

Nei documenti emerge anzitutto una articolata *attenzione alle dinamiche di primo inserimento nella carriera universitaria/di ricerca/borse/attività di insegnamento di alto livello* da parte delle donne (si vedano le tabelle sulle scuole di specializzazione e diplomi post-laurea nel capitolo sull'Università; ma anche 29.U. Scheda sito web, 199.G. Scheda volume; 48.U. Scheda volume; 34.U. Scheda articolo).

Come abbiamo già visto nella parte sull'Università, c'è il fatto positivo che negli ultimi anni l'accesso ai dottorati di ricerca da parte delle donne è in costante aumento: dal 38,7% di donne dottori di ricerca del 1987/1988 si è arrivati al 53,1% del 1999/2000. Certamente esse potranno costituire un importante fattore di innovazione, anche se comunque non prima di qualche anno (ingresso nel mondo accademico o nei processi produttivi).

Tuttavia questo processo spontaneo sembra non poter garantire di per sé un futuro alle ragazze nella carriera scientifica. Da ricerche condotte in vari paesi si vede che già il primo inserimento è un momento in cui un buon numero di ragazze brave o eccellenti nel contesto di apprendimento vanno rapidamente perse alla ricerca pubblica e privata e all'insegnamento universitario. La ricerca condotta sugli enti di ricerca pubblici italiani mostra che, nonostante la spiccata eccellenza negli studi delle ragazze, queste si scontrano subito con le politiche di selezione: qui tra il 1995 e il 1998 il 63% dei neoassunti erano uomini, e le donne solo il 37%, nonostante le neolaureate in materie scientifiche abbiano risultati eccellenti in misura superiore ai colleghi (vedi 151.C. Scheda volume e 48.U. Scheda volume).

Una questione chiave, poi, è che, *anche una volta entrate, la loro scelta, per essere mantenuta, va attentamente sostenuta con attente e attive politiche*, pena l'abbandono dovuto alle molteplici difficoltà e frustrazioni. Tra queste politiche si segnalano *i programmi di mentoring, la disponibilità di borse di studio specificamente istituite per le donne; inviti attivi a partecipare a occasioni di inserimento esplicitamente connotati al femminile*, formule a cui si è avuta, almeno in altri paesi europei, una risposta positiva.

D'altra parte le scoraggiamento delle giovani donne nel mantenere una scelta nella ricerca si lega alla condizione delle *donne più grandi o anziane che vi sono più stabilmente inserite. Quanto più queste si trovano in posizioni marginali, tanto più ciò costituisce un segnale negativo sulle prospettive future.*

Come notano ricercatrici CNR, *la "valutazione" della professionalità individuale è il momento cruciale della marginalizzazione femminile nella ricerca.* Ma del fenomeno si ha scarsa conoscenza, e in Italia non ne viene tenuto conto in una fase di razionalizzazione come quella che attraversiamo (vedi 50.U. Scheda articolo). *Le donne puntano sulla preparazione, gli uomini sul presenzialismo.* Questo presenzialismo, oltre ad essere percepito dalle donne come "inutile", è anche in contrasto con la loro tendenza a dare importanza ad altri aspetti della vita oltre al lavoro. Inoltre raramente le donne assumono la direzione di gruppi di ricerca: giocano *meccanismi di autoesclusione, in un ambiente competitivo* che richiede compromessi cui molte donne non sono disposte a scendere. Inoltre la ricerca consente poco di pianificare il proprio tempo di lavoro e ha spesso per le donne *prospettive economiche incerte.*

Le donne poi danno la *priorità a due dimensioni che potrebbero avere molto senso nelle strategie per l'innovazione: priorità alla ricerca interdisciplinare e al trasferimento di conoscenza alle nuove generazioni.* Ma questo, con gli standard attuali, è in realtà molto sfavorevole alla loro visibilità e al loro avanzamento nei luoghi che contano.

Infine risulta che *nel valutare le donne le poche donne già inserite possono es-*

sere a volte addirittura più severe degli uomini.

Lo stesso documento CNR segnala il Marie Helm Voegmin Program Svizzero: esso include *finanziamenti alle ricercatrici, stipendio garantito per 4 anni, allungamento dei limiti di età per le selezioni, organizzazione di corsi per dare capacità di gestione e autonomia, facilitazione telematica per l'accesso a informazioni burocratiche e svolgimento delle pratiche, il tutto con risultati incoraggianti.*

Viene anche sottolineata l'importanza di *formazione per lo sviluppo di competenze manageriali.*

L'Unione Europea ha tenuto conto di tutto questo nei criteri di giudizio per i finanziamenti, adottando l'anonimato dei candidati.

La Commissione PO del CNR, d'altronde, ha cercato di portare avanti concrete iniziative: per es. il monitoraggio sulle attività delle Commissioni di concorso in termini di genere, e il tentativo (fallito) di inserire elementi di PO nel Contratto Collettivo di lavoro, in particolare per il telelavoro (per maggior dettaglio vedi 47.U. Scheda articolo). Sono state inoltre *sviluppate indagini statistiche di genere per monitorare la condizione femminile nell'ente.* In particolare, da queste indagini risulta che:

1. la presenza delle donne nell'attività di alta formazione esterna al CNR tra il '99 e il 2000 è *diminuita* da parte delle donne in tutte le sue forme, tranne un lieve aumento per i corsi universitari;
2. nell'alta formazione svolta nel CNR si ha prevalenza femminile tra i vincitori delle borse CNR e CNR-NATO (221 su 406). Ma nell'area scienze tecnologiche, ingegneristiche e dell'informazione il dato è capovolto, con 22 donne su 55 borse (nonostante le laureate eccellenti in ingegneria siano più numerose dei colleghi);
3. quanto alle borse bandite da altri enti, forse perché finalizzate all'inserimento nel lavoro privato, si ha un *forte calo* delle donne: su 121 borse 93 uomini e 28 donne; e nelle scienze tecnologiche, ingegneristiche e dell'informazione solo 3 donne su 39 borse.

Dunque, nonostante i tentativi di seguire le indicazioni e politiche europee, la situazione non è facile. E la *razionalizzazione in atto nella ricerca italiana* sembra avere conseguenze particolari dal punto di vista del genere: un recente articolo di Rossella Palomba segnala il *peggioramento della presenza delle ricercatrici proprio al CNR. La diminuzione dei posti di direzione è andato insieme alla diminuzione delle donne in posizioni di responsabilità: sono passate dal 5% all'1,4%* (vedi 40.U. Scheda articolo).

Per quanto riguarda la *R&S nelle aziende*, sono solo tre le ricerche da noi reperite con dati precisamente riferiti alla questione. Una è quella sulla PMI piemontesi (non solo in area ICT) (vedi 89.L. Scheda volume), da cui risulta che *nei settori di Ricerca e Sviluppo il 74% delle aziende rispondenti dichiara una netta maggioranza di lavoratori maschi.*

L'altra è la ricerca sulle aziende High Tech della provincia di Pisa, dove risulta il 12% di Direttori scientifici e il 24% di ricercatrici donne (vedi 132.C. Scheda volume).

In Italtel, nel 2002 l'azienda stava assumendo donne nell'area R & S, da lauree in ingegneria elettronica, matematica, scienze dell'informazione e ingegneria delle TLC (vedi 103.L. Scheda articolo).

2. Presenze femminili italiane in settori innovativi legati alla ICT

Veniamo ora ad un secondo aspetto che ci è parso emergere nella nostra esplorazione: quello di ambiti ICT in cui le donne sembrano esprimere capacità di ricerca, creatività e innovatività.

In generale sembra che le donne siano meno interessate a informatica e telematica come discipline strettamente tecniche, ma ben disposte a farle proprie come strumenti sociali, educativi, artistici e culturali, e più in genere per le tematiche e le attività che le interessano.

A titolo meramente esemplificativo, vorremmo qui accennare ad alcuni ambiti ICT in cui si evidenziano, nel contesto italiano, presenze femminili significative. Non è facile individuare queste presenze: le donne che si esprimono nei vari settori lo fanno appunto come professioniste, manager, ecc. con le loro pubblicazioni, iniziative, ruoli e azioni in azienda, senza necessariamente connotarsi come donne. Un lavoro di rilevazione minuziosa che faccia giustizia di tali presenze dovrebbe essere oggetto di un'altra ricerca.

Qui faremo cenno ad alcune aree e personalità a titolo esemplificativo: figure molto note, o nelle quali ci siamo imbattuti nella nostra lunga navigazione. Come vedremo esse si muovono in contesti che hanno notevole rilevanza in termini sia di innovazione tecnologica che economici.

Un'area è per esempio quella della *trattamento di immagini e della costruzione di database di immagini*. Questo settore vede donne attive a vari livelli e in vari ambiti: dalla geografia o meteorologia alla catalogazione (e/o promozione) di beni culturali e museali: sondaggi fatti via via nella nostra ricognizione ci fanno ritenere che la presenza femminile sia qui significativa⁶.

La multimedialità in generale è un settore che attira la creatività delle donne. Ne è un esempio un'esperienza originale nata entro un gruppo di donne dipendenti ENEL (vedi 203.G. Scheda articolo).

Altro esempio, più consistente, il Centro servizi dell'Università di Milano, elemento innovativo nello sviluppo dell'Università, che ha una Presidente e una Direttrice entrambi donne (rispettivamente Enrica Galli e Patrizia Ghislandi). Questo centro sta sviluppando da anni un importante lavoro tecnico-metodologico per l'uso della telematica e della multimedialità nella didattica e fornisce molteplici servizi al Sistema università. Vengono offerti: competenze nel campo della realizzazione di software per l'architettura di rete; il trattamento della multimedialità (audio, video, immagini fisse, testo) analogica e digitale; definizione e formazione delle competenze necessarie; soluzione degli innumerevoli problemi che nascono in contesti innovativi per le comunità di apprendimento (docenti-studenti-

⁶ Due esempi: la costruzione del database di immagini del Museo Poldi Pezzoli di Milano, curata da due donne; il numero rilevante di donne informatiche attive in Italsiel (di cui però non siamo riusciti a trovare dati pubblicati), in particolare nella collaborazione tra questa azienda e i Beni Culturali.

progettisti); competenze di progettazione didattica di ambienti per l'apprendimento *on line*, con affiancamento del docente per creare con lui l'interfaccia, la navigazione, la definizione e strutturazione dei contenuti multimediali; i metodi di valutazione; il tutto in un'ottica di sistema, dove i singoli tasselli del mosaico tengono conto del modello generale, con una messa a punto in sperimentazioni successive, tramite documentazione rigorosa, valutazione costante dei risultati e correzione progressiva degli obiettivi e dei metodi⁷.

Come già visto or ora, la multimedialità si interseca spesso con la formazione a distanza (FAD), ulteriore settore dove ci sono donne attive. Secondo dati recenti della Idc, dal 1999 alla fine del 2003 è stimato al 900%. l'incremento mondiale del mercato nell'e-learning. Nel solo mercato dell'educational, relativo alle aziende e alle università, si prevede che l'incremento mondiale sarà dai 5,3 miliardi di dollari del 2000 ai 13,6 miliardi alla fine del 2004. In Italia, secondo l'ultimo osservatorio Anee, dai 100 milioni di euro del 2003 si passerà a 250 milioni nel 2004⁸.

La attuale presidente del Consorzio Nettuno, che include trentotto Università Italiane, la Rai e la Telecom Italia, è Maria Amata Garito. Il Consorzio eroga tramite il suo portale 450 moduli didattici, 20.000 ore di videolezioni via satellite e via Internet, e 20.000 ore di esercitazioni su Internet.

La FAD, e più in generale il settore e-learning, come abbiamo visto parlando della formazione, viene spesso usata in azioni di formazione progettate da donne per donne, e non sono poche le donne attive in questa area. È il caso, per esempio, di Gianna Martinengo, che, sulla base di una importante esperienza professionale nel settore delle tecnologie per la formazione, è stata la prima imprenditrice del settore, fondando Didael (vedi 55.F. Scheda sito web e 165.A. Scheda progetto). È stata inoltre, nel mondo associativo, la prima donna presente nel Consiglio Direttivo di AICA e del Forum per la Tecnologia dell'Informazione ed è tuttora impegnata in Assolombarda.

Rilevanti anche i casi di aziende emiliane attive nella formazione multimediale citati nel Volume "Le pagine gialle delle nuove professioni per le ragazze (e anche per i ragazzi)" (vedi 18.E. Scheda volume). È questo un ambito di interesse economico sempre più consistente.

Donne sono anche attive rispetto ai metodi e contenuti relativi alla *socialità telematica* e a un ampio *utilizzo delle reti a vari scopi*. In questo campo c'è una buona tradizione negli USA, con figure di rilievo, che citiamo perché loro opere sono state tradotte in italiano: per es. Sherry Turkle, un'autorità nel campo della socialità telematica; o Amy Jo King, che ha scritto uno dei primi testi di trattazione sistematica e pratica sulle *comunità virtuali con finalità commerciale*; o ancora, Judy Donath, che studia programmi informatici innovativi, specifici per la socialità *on line* entro il MIT di Boston⁹. In Italia citiamo l'esempio di Fiorella De Cin-

⁷ Questa descrizione è tratta dall'introduzione al sito CTU curata dalla Presidente e dalla Dirigente.

⁸ Tutti i dati citati sono tratti da Supplemento Affari e Finanza de La Repubblica, 23 giugno 2003, pag 43, "Fad: minori costi, tempi più rapidi, perché conviene l'e-learning", redazionale.

⁹ Sherry Turkle, "La vita sullo schermo", Apogeo, Milano, 1997; Amy Jo King, "Costruire comunità web", Apogeo, Milano 2000; Judy Donath, "Abitare la città virtuale: temi e problemi della progettazione di ambienti sociali elettronici", in Inchiesta, numero monografico "Tecnologie, soggettività, relazioni contesti" a cura di Serena Dinelli, Dedalo editore, Bari, n°135, Anno XXII,

dio, del Dipartimento di informatica dell'Università di Milano di Milano, diretto dalla Professoressa Elisa Bertino, (e includente 15 donne a vari livelli di attività scientifica e di ricerca). La De Cindio ha promosso e sviluppato quell'esperienza particolare che è la Rete Civica di Milano, ed è molto attiva nella promozione dell'uso delle reti a scopi civici e sociali. Sempre nel settore della ricerca possono essere ricordate anche le esperienze di Mafalda Valentini e di Anna Moreno, dirigenti di ricerca di ENEA, impegnate nelle attività di promozione dell'innovazione ICT.

Donne sono attive nello *sviluppo di sistemi informativi*, sia nelle aziende che nelle reti degli enti locali, dove portano spesso una particolare attenzione agli aspetti qualitativi. Responsabili di Servizi e Sistemi Informativi Comunali sono per esempio Mariella Gramaglia a Roma, Miranda Brugi a Siena e Leda Guidi a Bologna.

Innovativo è anche *l'uso di reti telematiche per il genere*. Il fenomeno del Server Donne di Bologna (vedi 186.G. Scheda sito web) e la nascita della Rete Lith, complesse architetture autogestite di connessione, documentazione e memoria del pensiero e della cultura delle donne, fanno parte della più ampia diffusione e costruzione di reti al femminile, di cui le nostre schede danno almeno in parte conto.

D'altra parte, nel *settore commerciale*, non di rado le donne trovano o costruiscono occupazione qualificata sia nell'utilizzo del web come strumento di Marketing e Comunicazione, sia per es. come Content Manager o Community Manager in siti e portali ICT, a volte anche molto giovani (ne abbiamo visti dei casi eclatanti nel Capitolo sulle carriere). Una recente ricerca Assinform (non schedata perché fuori tempo) i ruoli femminili più diffusi nella ICT risultano essere quello di EDP Manager e Project Manager (16,8% e 14,2%), nelle professioni IT commerciali (necessarie al raggiungimento degli obiettivi di business delle aziende) e consulenziali¹⁰. Un esempio di questo tipo di figure professionali è quello di Antonella Vanara, che coordina progetti di automazione bancaria in SSB. A conclusioni analoghe era arrivata l'ampia ricerca qualitativa condotta dall'ENAIIP nazionale nel 2000 (vedi 127.L. Scheda volume).

Ma tra le nostre schede ci sono anche iniziative che coniugano *marketing, comunicazione e web*, talora con una logica e un'attenzione etica particolari legate a una cultura di genere (vedi 171.I. Scheda progetto e 176.I. Scheda articolo).

Per quanto riguarda il settore delle comunicazioni esterne e delle relazioni istituzionali di importanti imprese ICT, si registra una presenza importante di dirigenti donne, come per esempio Roberta Cocco di Microsoft, Rossella Morini di SSB e Sofia Masiello di SIA.

Infine, in un sottosettore dell'ICT come quello della sicurezza, tradizionalmente dominato dalla presenza maschile, vanno sottolineati i ruoli importanti di France-

gettività, relazioni contesti" a cura di Serena Dinelli, Dedalo editore, Bari, n°135, Anno XXII, gennaio-marzo 2002, pp. 34-43. La Donath è Direttore del *Sociable Media Group* all'MIT di Boston.

¹⁰ Rapporto di ricerca "ICT, Professioni e carriere 2003: prima indagine nazionale sull'evoluzione professionale, retributiva e formativa degli addetti che operano nell'ICT", elaborato con la collaborazione di Fortunato Sorrentino (ICT Business Consultant) e di Net Consulting, per Assinform e ICT Square, presentato a Milano nell'ottobre 2003.

sca Giudice, responsabile EMEA di Symantec, già citata, che ha raggiunto posizioni di vertice manageriale e di Giulia Quaglieri, responsabile Relazioni Esterne di Symantec Italia. Sempre nel settore della sicurezza ICT può essere ricordata anche l'esperienza di Raffaella D'Alessandro, che in varie aziende ha ricoperto ruoli di responsabilità e di progetto.

3. Donne, ICT, Innovazione attraverso varie dimensioni: istruzione, formazione, lavoro, carriera e imprenditoria

In questo paragrafo ripercorreremo velocemente i *temi già esaminati* nei diversi capitoli *nella chiave "innovazione"*, per cogliere elementi e suggestioni interessanti rispetto al tema *donne/innovazione/ICT*.

A livello dell'istruzione e del suo utilizzo sul mercato del lavoro ICT abbiamo rilevato da un lato un *lento incremento di giovani donne in settori tradizionalmente maschili*, dall'altro *una relativa disponibilità a riutilizzare formazioni umanistiche in chiave ICT, e a dotarsi di formazione informatica*. Abbiamo anche visto che questo processo di avvicinamento sembra tanto più destinato a prodursi quanto più il sistema dell'istruzione stesso è capace di innovatività, sia in termini di apertura alla ICT, sia in termini di superamento di stereotipi di genere. In tale direzione può e deve giocare anche una capacità di *ridefinire le rappresentazioni sociali della ICT*: tema culturale importantissimo per l'innovazione, posto dall'European Career Consortium e ripreso con forza da alcune iniziative di donne (in particolare dal Progetto GROW, 8.E. Scheda sito web).

Abbiamo anche constatato che *le ragazze hanno una tendenza spontanea a prolungare la propria istruzione, in linea con quanto accade nei paesi più avanzati*. Ci sembra pure da sottolineare l'esigenza femminile di una formazione ICT di tipo sistematico: questo potrebbe essere interessante, non solo e tanto come un quid di cui tenere conto per equità. Potrebbe essere forse utile in un'area dove troppo spesso si affollano "esperti informatici" improvvisati, non sempre, al di là delle apparenze, davvero padroni delle competenze che pur vendono sul mercato. Come sottolinea un recente Rapporto (vedi 181.G. Scheda volume), *le carenze nella formazione ICT sono economicamente molto costose e costituiscono un grave ostacolo allo sviluppo*.

Per quanto concerne *l'area della formazione*, dai documenti reperiti risulta che, anche grazie al quadro di riferimento creato dalla Unione Europea, il nesso *donne/ICT/formazione/innovazione* viene colto e posto almeno in linea di principio in numerosi progetti e programmi, che cercano di individuare ambiti, nicchie, spazi e filosofie di fondo in cui tale nesso possa trovare sensata ed efficace realizzazione (vedi per es. 201.G. Scheda progetto, 192.G. Scheda progetto, 62.F. Scheda sito web, 172.I. Scheda articolo, 116.L. Scheda volume, 84.L. Scheda volume, 67.F. Scheda progetto). In numerosi interventi specifici si nota anche una *tendenza, più o meno spiccata e ben motivata, a combinare la formazione tecnica con dimensioni socio-gestionali e di rafforzamento della soggettività*.

Entro la cultura della formazione maturata in ambito di genere, poi, si nota una *interessante spinta innovativa*: c'è una spiccata tendenza, almeno in certi ambien-

ti, a superare la logica del singolo intervento ad hoc, e a *costruire invece modelli ripetibili e disseminabili, in forme sia dirette che di FAD*. Si registra anche un *dibattito molto interessante sul ruolo della formazione nel contesto attuale* della Società della informazione e della “economia postfordista”: dibattito che si esplica in singoli interventi, in lavori sistematici e/o nella filosofia di fondo di complesse azioni formative (vedi per es. 194.G. Scheda volume, 127.L. Scheda volume, 84.L. Scheda volume, 54.F. Scheda volume, 57.F. Scheda volume, 70.F. Scheda articolo, e, rispetto alla formazione in generale, vedi 82.F. Scheda volume).

Venendo ora alla complessa *area del lavoro, delle carriere, dell'imprenditoria e del potere*, vediamo che in quest'ambito il *nesso con l'innovazione è particolarmente sentito e spiccato*.

Anzitutto, nelle iniziative e nella letteratura che abbiamo censito è rara, almeno in termini espliciti, la considerazione del rischio che l'innovazione tecnologica può rappresentare per le donne (forse fin troppo assente?¹¹). In effetti, la preoccupazione della possibile emarginazione è implicitamente presente in tutti i progetti volti a promuovere con politiche attive la partecipazione delle donne al mercato del lavoro della ICT. Ma *l'accento è posto più sulle potenzialità che sui rischi*, e ben poco di recente abbiamo trovato per esempio su posti di lavoro femminili tradizionali soppressi o messi a rischio dall'ICT¹². Ciò può essere in parte dovuto alla natura delle fonti, in particolare quelle sul web. Ma nel complesso sembra che *le azioni e il dibattito si siano piuttosto spostati sul come le donne possono inserirsi nell'ICT*. A questo proposito la tematica si fa articolata.

Da un lato, l'atteggiamento delle *donne imprenditrici* verso l'innovazione e la ICT. Interessante quanto abbiamo visto nel capitolo sull'imprenditoria, dove almeno in un gruppo selezionato come quello delle imprenditrici che fanno capo ad associazioni di genere, si rileva anzitutto una *notevole apertura in termini di culture d'impresa*. La capacità di accettare l'innovazione nel contesto imprenditoriale e lavorativo, di accettarla anche nei momenti di difficoltà e di incertezza, sembra quasi essere parte del patrimonio genetico femminile (vedi 204.G. Scheda articolo).

L'imprenditoria e il management femminile hanno dimostrato una notevole propensione all'innovazione tecnologica in ambito ICT (vedi 163.A. Scheda volume). E alle donne viene anche riconosciuta un'attitudine a comprendere le implicazioni dell'innovazione tecnologica non soltanto nelle sue componenti essenzialmente tecniche ma soprattutto nelle conseguenze culturali e relazionali (vedi 204.G. Scheda articolo, 18.E. Scheda volume). Abbiamo visto come i comportamenti delle imprenditrici confermino una notevole apertura alla ICT, peraltro con un atteggiamento molto concreto e disincantato. Colpisce per esempio il fatto che le imprenditrici muovano all'attuale mercato della ICT critiche precise, con una richiesta di soluzioni tecniche più attente di quanto spesso oggi non avvenga alle effettive esigenze di economicità, razionalità e gestione delle aziende¹³.

¹¹ Con qualche eccezione: ai rischi fa per esempio riferimento il Progetto Portico, (201.G. Scheda progetto), e il volume Competenze s-convenienti (127.L. Scheda volume) in termini generali rispetto all'economia postfordista.

¹² Sulla questione richiama l'attenzione il Rapporto Unioncamere Emilia Romagna del 2000, (vedi 168.A. Scheda articolo).

¹³ Analoga considerazione troviamo nel saggio di Maria Chiarvesio “Nuove tecnologie e PMI: i risultati dell'osservatorio TEDIS”, in FTI, “Verso la E-society: VIII Rapporto sulla Tecnologia dell'informazione e della Comunicazione in Italia”, in collaborazione col CNEL, Angeli, 2002, pag. 370-378.

Sul tema del *lavoro*, le fonti mettono in luce come a volte la struttura della PMI tipica italiana possa non facilitare l'accesso delle donne a competenze e attività ICT: l'introduzione di tecnologia è magari maggiormente delegata a uomini (vedi 89.L. Scheda volume e 116.L. Scheda volume). La situazione non è probabilmente facile nemmeno nelle aziende medio-grandi, con struttura tradizionale (vedi 84.L. Scheda volume). Tuttavia sia entro le PMI in genere che nelle "botteghe informatiche" si stanno manifestando fenomeni nuovi. Da un lato l'ingresso di un numero consistente di giovani donne colte e qualificate, portatrici di nuovi atteggiamenti culturali e comportamenti. Dall'altro l'emergere in alcuni contesti di un potenziale di mentalità innovativa sia in termini di cultura aziendale che di gestione delle Risorse Umane. Di qui aperture a presenze femminili in ruoli innovativi anche legati alla ICT (vedi 195.G. Scheda articolo, 84.L. Scheda volume, 127.L. Scheda volume).

Migliore potenzialmente la situazione in aziende medio-grandi, in particolare se innovative e con aperture internazionali (vedi 116.L. Scheda volume, 97.L. Scheda articolo, 127.L. Scheda volume, 109.L. Scheda articolo, 128.C. Scheda articolo, 130.C. Scheda articolo). Queste aziende, per vari motivi, sembrano piuttosto aperte all'assumere donne, e possono poi mantenere il rapporto grazie a modalità di gestione delle risorse umane più flessibili e attente alla diversità. Insomma, le donne sembrano aver bisogno dell'innovazione e di una mentalità complessiva ad essa legata per poter entrare nell'area.

In termini di *carriera*, la ricognizione rivela un *movimento di crescita delle donne, in particolare in certe aree e posizioni particolarmente significative nella new economy* (Comunicazione interna-esterna, Comunicazione sul web, sistemi informativi, Marketing, ecc.). D'altra parte però si segnala anche la *possibilità che ciò vada insieme ad una disarticolazione del mondo delle donne*, con una valorizzazione delle giovani "competitive, competenti", di "cultura unisex"; e con un parallelo *rischio di abbandono e svalorizzazione delle donne più legate ad un ruolo di genere*. Queste ultime possono anche trovarsi a rischio di marginalizzazione/espulsione dal Mercato del Lavoro: tanto più in una fase in cui si registra una riduzione delle misure di protezione sociale in genere, e un andamento contraddittorio di attenzione alle politiche di conciliazione insieme ad una riduzione di fatto del Welfare. Viene posto il problema che la maggiore entrata delle donne nel mercato del lavoro e nelle carriere non va ancora insieme a una innovazione socio-culturale e delle culture aziendali rispetto al tema del "tempo della cura", lasciando la gestione alla singola donna e alle sue capacità di comporre faticosamente dimensioni scisse e separate (vedi 87.L. Scheda volume, 127.L. Scheda volume, 105.L. Scheda volume).

4. Donne e nuovi paradigmi

In effetti, il nesso tra innovazione tecnologica e innovazione culturale anche in azienda ricorre nelle fonti, ruotando sostanzialmente attorno a tre grandi temi tra loro connessi:

- il problema del superamento del paradigma fordista del lavoro;
- il tema della valorizzazione delle cosiddette competenze trasversali;

- il tema dell'innovazione culturale che deve accompagnare l'innovazione tecnologica per consentirne l'effettivo ed efficace dispiegamento.

Il mondo aziendale appare tuttora solo in parte in grado di raccogliere le sfide di trasformazione proposte dalla ICT e dalla Società dell'informazione, sulla via della Società della Conoscenza. Non è facile sviluppare un nuovo equilibrio tra componenti tecniche "oggettive" (algoritmi, technicalities della progettazione, linguaggi, ecc.) e componenti "soggettive" (comportamenti, stili relazionali e cognitivi) a livello non solo degli individui, ma delle stesse organizzazioni: anche se il mancato apprendimento dovuto a una *vision* eccessivamente tecnica (che riduce la capacità di osservazione "libera" e creativa del contesto) ha costi rilevanti sia per la singola azienda che per i suoi clienti. Il Career Space Consortium europeo (composto da grandi aziende del settore) raccomanda di "incorporare l'insegnamento dei personal and business skill nelle aree a maggior contenuto tecnico". Ma il peso della tradizione fordista porta a una lettura disvaloriale degli aspetti non tecnologici, visti anche nella formazione come "perditempo". Tuttavia, agire solo sul fronte dell'aumento della forza lavoro qualificata non è sufficiente se non è affiancato dalla capacità di sviluppare e mantenere il capitale umano da parte dell'impresa (vedi 194.G. Scheda volume).

Come nota Marina Piazza, nella parte conclusiva del libro "Competenze s convenienti", per aziende impegnate in intensi processi di innovazione può essere molto interessante l'ingresso di giovani donne ben qualificate, dotate di competenze trasversali e portatrici di culture del lavoro meno tradizionali: capaci nei fatti di esprimere un mix di competenze importante in questo contesto, un mix che può rispondere al bisogno di trasferire il baricentro delle competenze dalle applicazioni tecnologiche alla concezione e erogazione di servizi intimamente legati ai modi di produrre ed agire nel proprio mercato.

Tuttavia, su questo terreno si gioca una partita aperta, dove la possibilità di mantenere e sviluppare il capitale umano nell'azienda si incontra con grandi dimensioni dell'innovazione socio-culturale. Proprio l'ingresso del potenziale femminile, portatore di una specifica "atipicità", mette di fronte ad una sorta di bivio: da un lato la compressione e riduzione di tale "atipicità" ad un "modello unico", dall'altra la possibilità che tale atipicità sia motivo per ripensare il lavoro e il suo rapporto con la vita in questa fase di intensa innovazione del paradigma socio-tecnico, legandosi alle spinte innovative che affiorano anche nell'universo degli uomini e giovani uomini (in particolare vedi 127.L. Scheda volume, ma anche 87.L. Scheda volume).

CONCLUSIONI

Capitolo 9. Considerazioni conclusive

Al termine della nostra lunga esplorazione, anche in sede di conclusioni è giusto ribadire il carattere di “*non esaustività*” della nostra ricerca, non soltanto come “clausola di stile” o cautelativa, ma come considerazione sostanziale: dettata anzitutto dalla natura *in progress* della rete, che impedisce un censimento statico, dalla natura dell’ICT e dalla complessa struttura dell’universo delle donne.

Più in generale, *l’impossibile esaustività è legata alla natura prettamente sistemica dei tre fulcri della ricerca*: natura sistemica della ICT; ma anche del “soggetto donne”, come presenze reali ormai capillarmente inserite nella rete sociale; e natura sistemica del “genere” come rappresentazione sociale, che attraverso a tanti livelli la dimensione simbolico-culturale.

Ciò conferma la giustezza delle “filosofie di *mainstreaming*”, applicate a livello europeo alla ICT e anche alle donne e alle questioni di genere. Sia la ICT per sua natura, come base della Società dell’Informazione e Comunicazione, andando verso la Società della Conoscenza, sia il tema donne/genere richiedono una integrazione sistematica delle priorità e dei bisogni in tutte le politiche. Viene in luce così la ricchezza di intrecci che richiedono attenzione.

La ricerca non è peraltro esaustiva nemmeno rispetto ai fattori considerati. Si sarebbe per esempio potuto esplorare il nesso tra politica-donne e ICT e tra terzo settore e ICT. Ma essi, come altri, non sono stati considerati nell’universo di questa ricerca per la necessità di mantenere precisi limiti operativi.

L’articolazione dell’analisi svolta nel corso della ricerca per singoli settori rappresenta d’altra parte soltanto uno strumento di utilità per affrontare temi specifici. Bisogna però avere sempre ben presente che si tratta di facce di un medesimo prisma: i temi trattati nei singoli capitoli sono in realtà interconnessi in una relazione di tipo sistemico. Le interazioni sono altrettanto importanti di ciascun aspetto preso in considerazione.

Le variabili che determinano processi quali la diffusione della ICT tra le donne e la valorizzazione delle specificità di genere nella ICT, sono molteplici, e non tutte necessariamente rilevate dalla ricerca. Ci sembra però che essa identifichi, all’interno di questo sistema di interrelazioni, alcuni legami particolarmente interessanti, e taluni “nodi” del sistema che possono risultare utili per la comprensione dei fenomeni anche da parte di osservatori esterni.

D'altra parte, la numerosità e la vitalità particolare dei soggetti femminili esistenti in rete che hanno l'ICT come obiettivo principale (o comunque non secondario) di studio e di ricerca, e/o come strumento di lavoro informativo e comunicazionale, induce a evidenziare l'estensione della "rete donne/ICT" (cioè i gruppi di donne che si rapportano con l'ICT); ma anche a sottolineare che la "rete delle donne" è ben più vasta e articolata di quella toccata dalla ricerca.

Dalla ricognizione affiora un profilo articolato e suggestivo delle donne impegnate nell'area ICT nel nostro paese. È un profilo complesso, con alcuni tratti caratteristici.

Emerge anzitutto che sono le donne stesse le principali protagoniste attive nel percorso di avvicinamento alla ICT, sia a livello dei comportamenti spontanei nell'educazione e nel lavoro, sia a livello di iniziative intenzionali e mirate. Le istituzioni, le aziende grandi e piccole, i grandi gestori della comunicazione, hanno voce in capitolo, e sempre sono interlocutori indispensabili. Tuttavia è la spinta della soggettività femminile, articolata in una rete di iniziative, attività, soggetti e stili esistenziali diversi, la forza propulsiva che innesca l'iniziativa e il possibile dialogo, anche istituzionale, e produce cambiamento.

Il panorama italiano delle forze attive nell'area ha molti volti: ma nel complesso rivela un soggettività femminile attiva, innovativa, curiosa, spesso colta e rigorosa; e ormai anche abbastanza ricca da potersi consentire una certa varietà di approcci e prospettive e una dialettica.

Nel panorama emergono alcuni nuclei di forza, geograficamente ben individuati, probabilmente anche legati al livello di sviluppo locale della ICT e della Società dell'Informazione e della Comunicazione: l'Emilia Romagna, la Lombardia ed il Piemonte, seguiti da Toscana e Veneto; appresso il Lazio, le Marche, la Puglia. Da ultimo il Sud e le Isole, dove più che reti e addensamenti si hanno ancora singole iniziative o realtà. Nel Centro Nord emerge il ruolo di interlocutori attivi degli enti locali. Nel Sud sembra a tutt'oggi rilevante il ruolo dello Stato (anche attraverso proprie agenzie e articolazioni), pur se non mancano significativi primi nuclei locali (Puglia, Basilicata).

Parlando di nuclei di forza ci si riferisce a addensamenti, a strutture in qualche modo reticolari, in cui agiscono più soggetti, (a maglie più fitte nelle prime tre regioni indicate), in cui convergono capacità di iniziativa, di organizzazione, di ricerca e di elaborazione teorica e propositiva. I nuclei forti si contraddistinguono tra l'altro per la capacità di almeno alcuni soggetti di tenersi in rete a livello internazionale (soprattutto con l'Europa, ma spesso con notevoli aperture verso gli Stati Uniti e il Canada, e verso i paesi del Terzo Mondo). Essi rivelano anche la capacità di muoversi e collegarsi a livello delle istituzioni europee, con le notevoli abilità organizzative, di know how e di lobbying che questo implica e richiede, e con le istituzioni italiane, nazionali e locali.

Le componenti attive entro questi nuclei sono variegata nelle loro matrici, nelle provenienze, e a volte nelle posizioni assunte. Iniziative di rilievo possono nascere da situazioni per così dire consolidate e con una storia politico-culturale

importante, come per es. nel caso dell'Associazione Orlando di Bologna o dell'ENAIIP, o invece magari dalla passione di due o tre persone (come in origine il caso del sito milanese dol's, per esempio).

La capacità dei nuclei attivi di muoversi a livello delle grandi istituzioni è d'altronde spesso resa possibile dalla presenza di interlocutrici e interlocutori attivi a livello istituzionale: per esempio alcuni Ministri, certe figure nei Direttorati Generali della Commissione Europea, o nelle Commissioni Pari Opportunità, da quella nazionale alle espressioni locali, o negli Assessorati degli Enti Locali.

Culturalmente, ciò che emerge è un livello alto, e anche esigente. Le voci che producono discorso si muovono con capacità di elaborazione, spesso anche nell'intrecciare il discorso di genere con momenti avanzati di elaborazione, per esempio nell'ambito delle teorie dell'impresa e della managerialità o della formazione.

Al contempo, dai discorsi di soggetti tra loro distanti e diversi emerge un tratto ricorrente e comune: e cioè una capacità di costruire inquadramenti generali che però, tipicamente, mantengono una cura attenta per il dettaglio, la particolarità e specificità di ogni situazione considerata. Sembra affiorare cioè una sorta di sfondo epistemologico caratteristico, che tende a muoversi nei termini di una doppia descrizione dei fenomeni oggetto di riflessione: una di tipo astratto, l'altra attenta a non perdere, nell'astrazione, i riferimenti ai contesti, alle soggettività, alle dimensioni di realtà concrete e specifiche, e anche alla contraddittorietà e complessità dei fenomeni.

Questa presenza di qualità ha tuttavia le sue fragilità. Dal lato dei soggetti collettivi attivi nell'area si nota la loro forte dipendenza dalle politiche pubbliche, e sembra assai embrionale la possibilità di introduzione della prospettiva di genere, per esempio nel mercato della formazione.

Nell'area dell'educazione ci pare che emerga una connessione ancora molto scarsa tra la tematica del genere, delle Pari Opportunità e quella dell'educazione tecnica delle ragazze, al di là di qualche iniziativa di qualità, peraltro interessante per l'impegno a costruire modelli disseminabili. Sembra pertanto importante la possibilità di rilanciare a livello del Paese questa attenzione e queste esperienze. Sarebbe opportuna in tal senso anche una attenta politica della comunicazione, sia a livello mediatico, che di cura della dimensione comunicativa nella realizzazione di singole iniziative. Le scuole e le Università potrebbero diventare in misura molto maggiore centri di diffusione, sensibilizzazione e proposta. D'altra parte, come la Unione Europea ha più volte sottolineato, significativo può essere il ruolo dei media, che al momento invece appaiono scarsamente sensibili sia ai temi di genere che a rappresentazioni dell'ICT per le giovani donne (e per le giovani generazioni in generale).

L'area della formazione risulta luogo di attivo impegno culturale e operativo da parte dei soggetti individuati nella ricerca. Rimane il fatto che iniziative ed elaborazioni sono nettamente minoritarie rispetto al vasto mercato della formazione

in ambito ICT. Gli stessi siti dedicati ai *professionals* dell'ICT e della *new economy* presenti sul web (con spazi dedicati anche alla formazione) sono rigorosamente improntati ad una filosofia del neutro.

La formazione ICT dedicata alle donne e/o attenta al genere sembra essersi finora dispiegata essenzialmente a livelli di prima alfabetizzazione o di strumenti necessari a un primo accesso al Mercato del Lavoro. D'altra parte sembra che sia stata colta l'opportunità/necessità/possibilità di intrecciare la ICT sia con oggetti/aree lavorative specifiche (per es. il turismo o i beni culturali), sia con competenze di tipo trasversale significative nel nuovo mercato del lavoro e nella società dell'Informazione.

Nell'area dell'imprenditoria emerge che l'attenzione è maggiormente rivolta all'imprenditoria femminile in genere, ma è poco focalizzata la situazione delle aziende ICT fondate/gestite da donne. Questo, unitamente al fatto che le donne sembrano rappresentate nel settore ICT in misura minore che in altri campi, invita ad una maggiore attenzione. Individuare e rielaborare modelli di successo femminile potrebbe per esempio aiutare a coglierne i caratteri specifici, per favorire l'ingresso nel mondo dell'impresa di nuove giovani imprenditrici. Nei pochi casi emersi nella ricerca risultano alcuni tratti qualitativi interessanti: - la tendenza delle imprenditrici donne a creare occupazione per altre donne; - la capacità di individuare nicchie per lo sviluppo dell'azienda; - la spinta verso la qualità totale.

Riguardo al rapporto delle imprenditrici in genere con la ICT, i livelli di utilizzo sono in genere non inferiori a quelli di aziende gestite da uomini. L'impiego di ICT comunque potrebbe essere maggiore se venissero creati o trovassero più ampia diffusione programmi e applicazioni specificamente pensati per la piccola e media impresa e soprattutto per la piccolissima e microimpresa. In questo senso gli Enti Locali, le associazioni di categoria e le associazioni di imprenditrici possono contribuire al processo favorendo la costituzione di consorzi per lo sviluppo e l'acquisto di applicazioni e programmi, e anche per la realizzazione di corsi di formazione per le imprenditrici e i loro dipendenti

In termini di lavoro e carriera, si rivela un movimento di crescita delle donne, in particolare in certe aree e posizioni particolarmente significative nella *new economy* (Comunicazione interna-esterna, Comunicazione sul web, sistemi informativi, ecc.). D'altra parte però risulta l'estrema scarsità di donne nei più alti livelli decisionali.

La nostra ricognizione evidenzia anche la possibilità che il movimento di ascesa, sviluppandosi, si accompagni ad una disarticolazione del mondo delle donne, con una valorizzazione delle giovani "competitive, competenti", di "cultura unisex"; e con un parallelo rischio di abbandono e svalorizzazione delle donne più legate ad un ruolo di genere. Queste ultime possono anche trovarsi a rischio di marginalizzazione/espulsione dal mercato del lavoro: tanto più in una fase in cui si registra una riduzione delle misure di protezione sociale in genere, e un andamento contraddittorio di attenzione alle politiche di conciliazione insieme ad una riduzione di fatto del Welfare. Viene posto il problema che la maggiore entrata delle donne nel mercato del lavoro e nelle carriere non va ancora insieme a una innovazione socio-culturale e delle culture aziendali rispetto al tema del "tempo

della cura”¹, lasciandone la gestione alla singola donna e alle sue capacità di comporre faticosamente dimensioni scisse e separate.

Nella fase di proposta di questa ricerca su “Donne, tecnologia ICT, innovazione, potere: un potenziale da esplorare?” si rilevava come la ricognizione della “letteratura” sul rapporto tra donne e ICT dovesse rappresentare soltanto la prima fase di una ricerca più complessa comprendente anche due fasi “sul campo”. La prima riguardante un’indagine qualitativa sulle donne con ruoli di responsabilità nel settore ICT, e la seconda quantitativa sulla consistenza femminile complessiva nel settore.

A chiusura di questa prima fase, nel consegnare i risultati ad un committente con una tradizione di attenzione alla problematica di genere come il CNEL, non si può che confermare la validità della proposta originaria, auspicando la realizzazione delle due fasi successive.

¹ “Tempo della cura” è un’espressione introdotta dalla cultura delle donne per parlare dell’insieme di impegni materiali e soggettivi della vita familiare e di relazione, che pur appartenendo ed essendo necessari a tutti gli individui, ricadono essenzialmente sulle donne.

SCHEDE BIBLIO-WEBGRAFICHE

