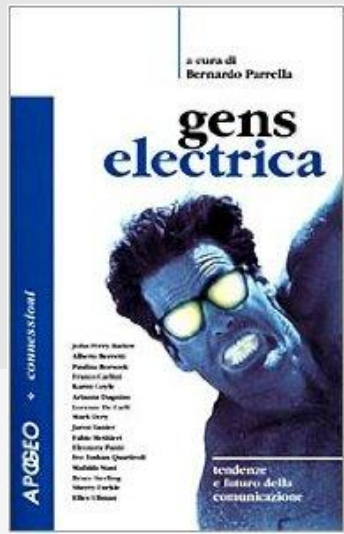




Il gender gap nel digitale. Interpretazioni e prospettive

CIRSDE Università di Torino • 25 Febbraio 2016 • Torino

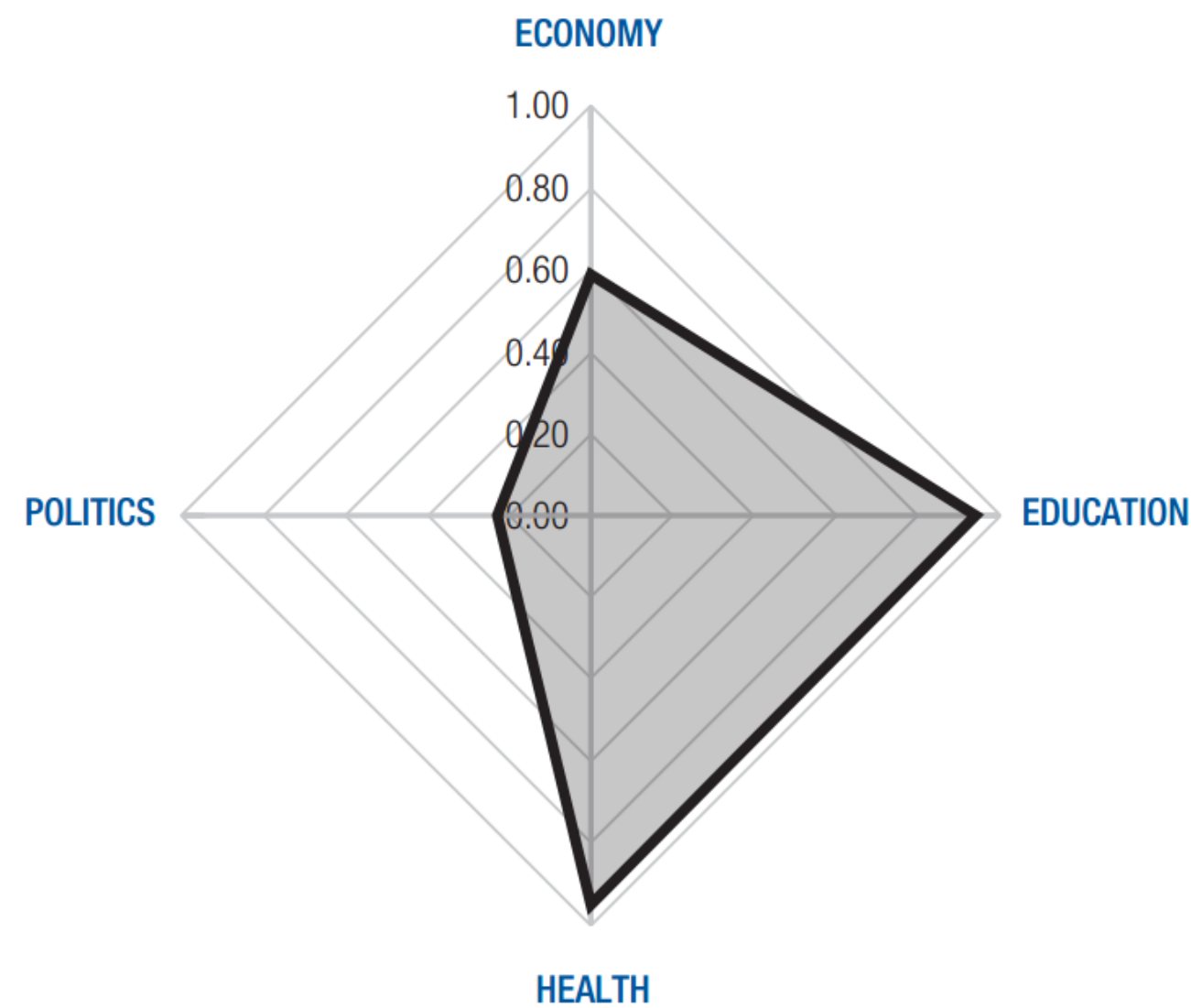
Mi presento



Gender Gap 2015

Global gender gap performance, 2015

1.00 = equality



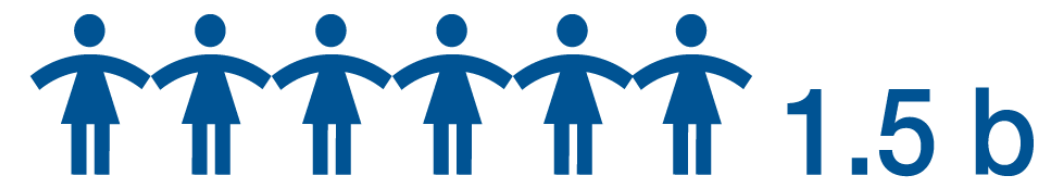
sample average (0.00 = inequality, 1.00 = equality)

Source: The Global Gender Gap Report 2015

Women in the global labour force



2006



2015



each figure represents a quarter billion

Source: The Global Gender Gap Report 2015

Global average, annual earnings



2006



\$6k



\$11k

2015



\$11k



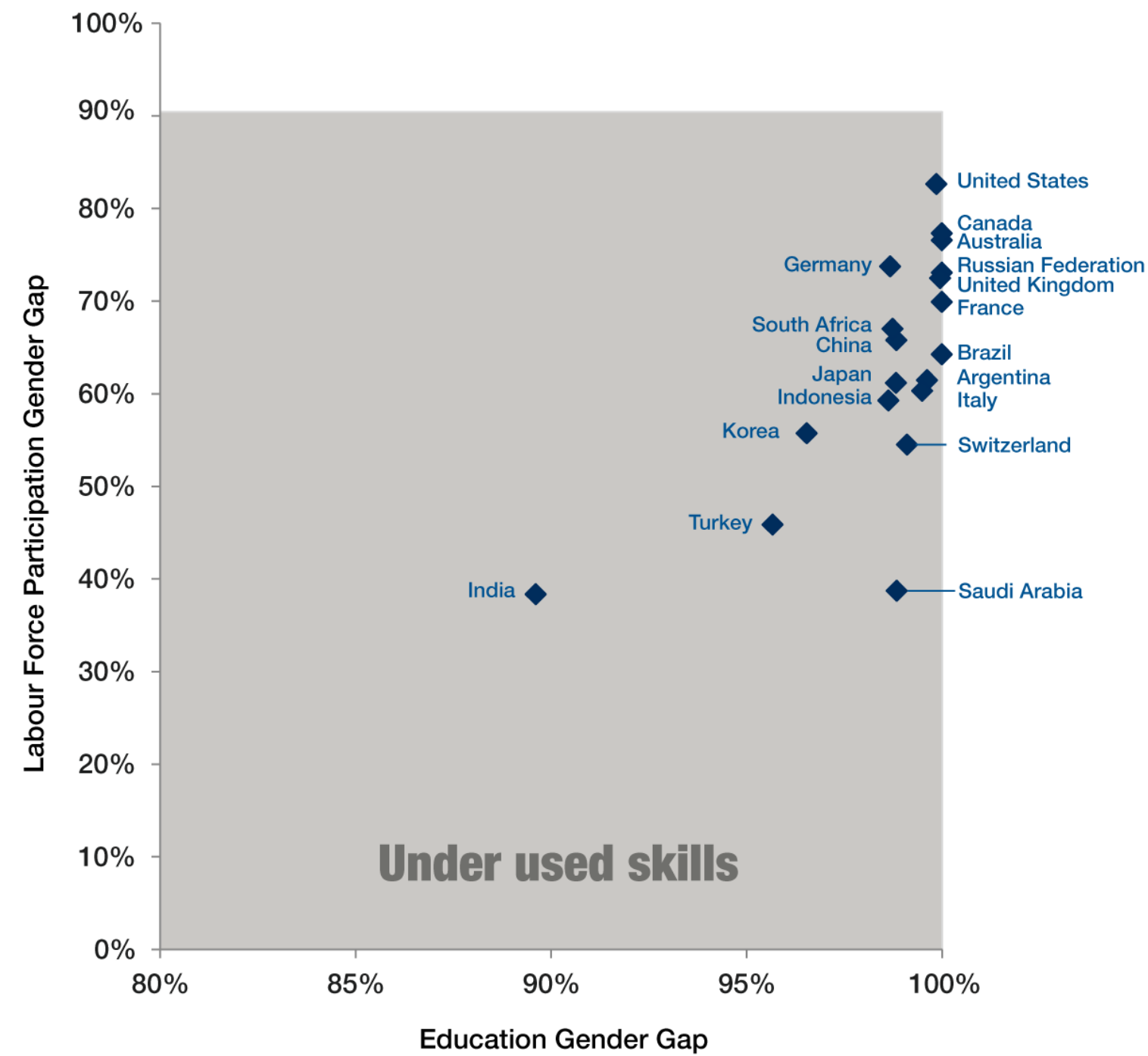
\$21k

Source: The Global Gender Gap Report 2015

<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/report-highlights/>

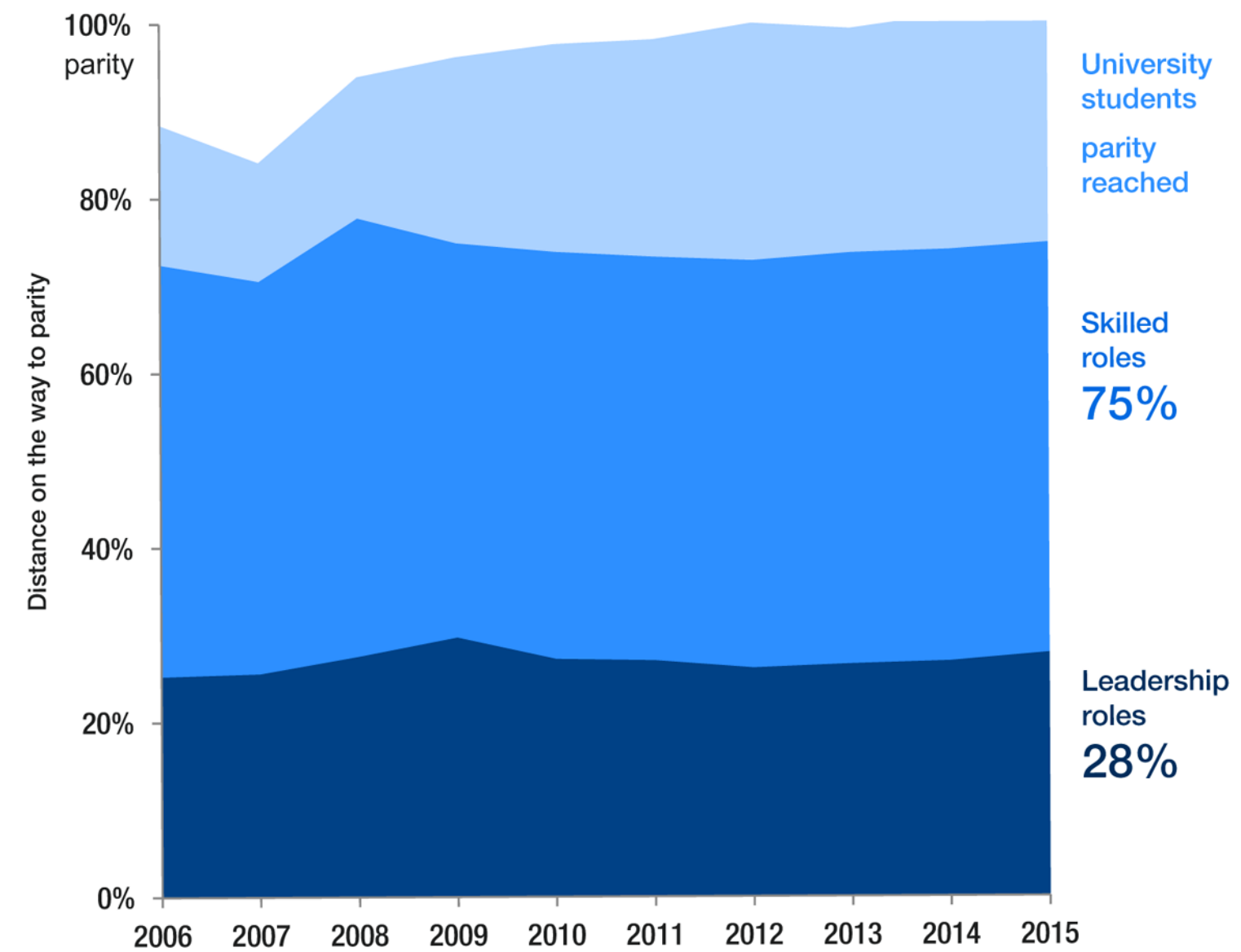
Gender Gap 2015

Where are all the educated women in the G20?



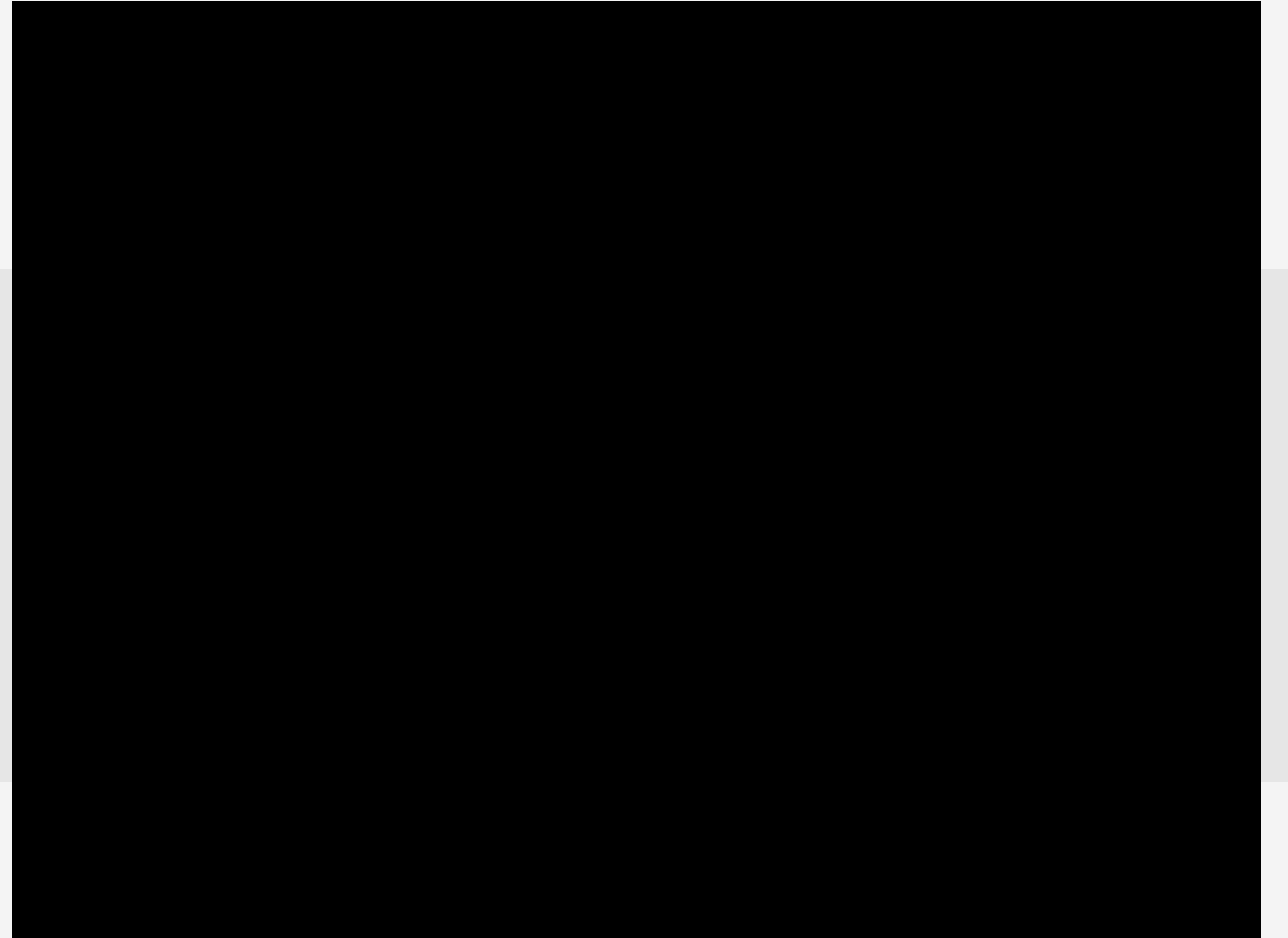
Source: The Global Gender Gap Report 2015

Progress to Parity



Source: The Global Gender Gap Report 2015

78%



<https://www.youtube.com/watch?v=bm3YfMtgEdI>

Percorsi di studio e carriera delle laureate

Le donne si iscrivono maggiormente all'università rispetto agli uomini, ma scelgono facoltà meno richieste, perché tendono a seguire i propri interessi piuttosto che a valutare le opportunità lavorative.

Si laureano con voti più alti e sono la maggior parte dei laureati in corso

Fanno meno Erasmus e si inseriscono prima nel mercato del lavoro, e lavorano maggiormente in proprio nel settore terziario.

Il 50% dei ragazzi ha un contratto a tempo indeterminato contro il 27% delle ragazze

L'11% dei ragazzi è quadro, contro il 4%

Il 17% delle laureate guadagna meno di 500 Euro contro il 7% dei laureati

Il 42% dei laureati guadagna tra il 1250 e 1750 contro il 28% delle laureate anche a parità di ruolo.

Fanno il part time ma nell'80% dei casi non è stata una loro scelta.

III Rapporto Bachelor su 1000 laureati con vecchio ordinamento e specialistici nel 2011 in Italia

<http://www.futuremanager.it/wp-content/uploads/2015/03/III-Rapporto-Bachelor.pdf> (Ottobre 2014)

Donne più brave negli studi penalizzate sul lavoro

Performance più brillanti

Più tirocini e stage

[...]

I vantaggi della componente maschile sono tra l'altro confermati a parità di gruppo disciplinare, non dipendono quindi dal percorso di studi intrapreso. [...]

Il differenziale occupazionale, a un anno dalla laurea, raggiunge i 28 punti tra quanti hanno figli [...]

A cinque anni dalla laurea il lavoro stabile diventa una prerogativa tutta maschile:[...]

Ad un anno dal conseguimento del titolo gli uomini guadagnano il 30% in più delle loro colleghe:



ALMA LAUREA 200000 studenti

<http://www.corriereuniv.it/cms/2015/03/le-donne-piu-brave-negli-studi-penalizzate-sul-lavoro/> dati 2013

In Europa le donne laureate sono la maggioranza , ma solo il 33% si occupa di ricerca

Le **donne** rappresentano soltanto il 33% dei ricercatori europei, il 20% dei **professori ordinari** e il 15,5% dei direttori delle istituzioni nel settore dell'istruzione superiore.

Secondo l'indagine, le donne rappresentano circa il 40% dei ricercatori nel settore dell'**istruzione superiore**, il 40% nel settore delle **amministrazioni pubbliche** e il 19% nelle **imprese**. Mentre in tutti i settori il loro numero ha conosciuto una crescita più rapida rispetto ai loro colleghi maschi (un aumento del 5,1% all'anno per le donne contro un aumento del 3,3% per gli uomini dal 2002 al 2009), le ricercatrici incontrano ancora difficoltà nel raggiungere incarichi decisionali, con una media di una sola donna ogni due uomini nei comitati scientifici e di gestione in tutta l'UE.

Poche donne con ruoli decisionali della ricerca in Europa



Perché le donne fanno poca carriera nella ricerca nel mondo

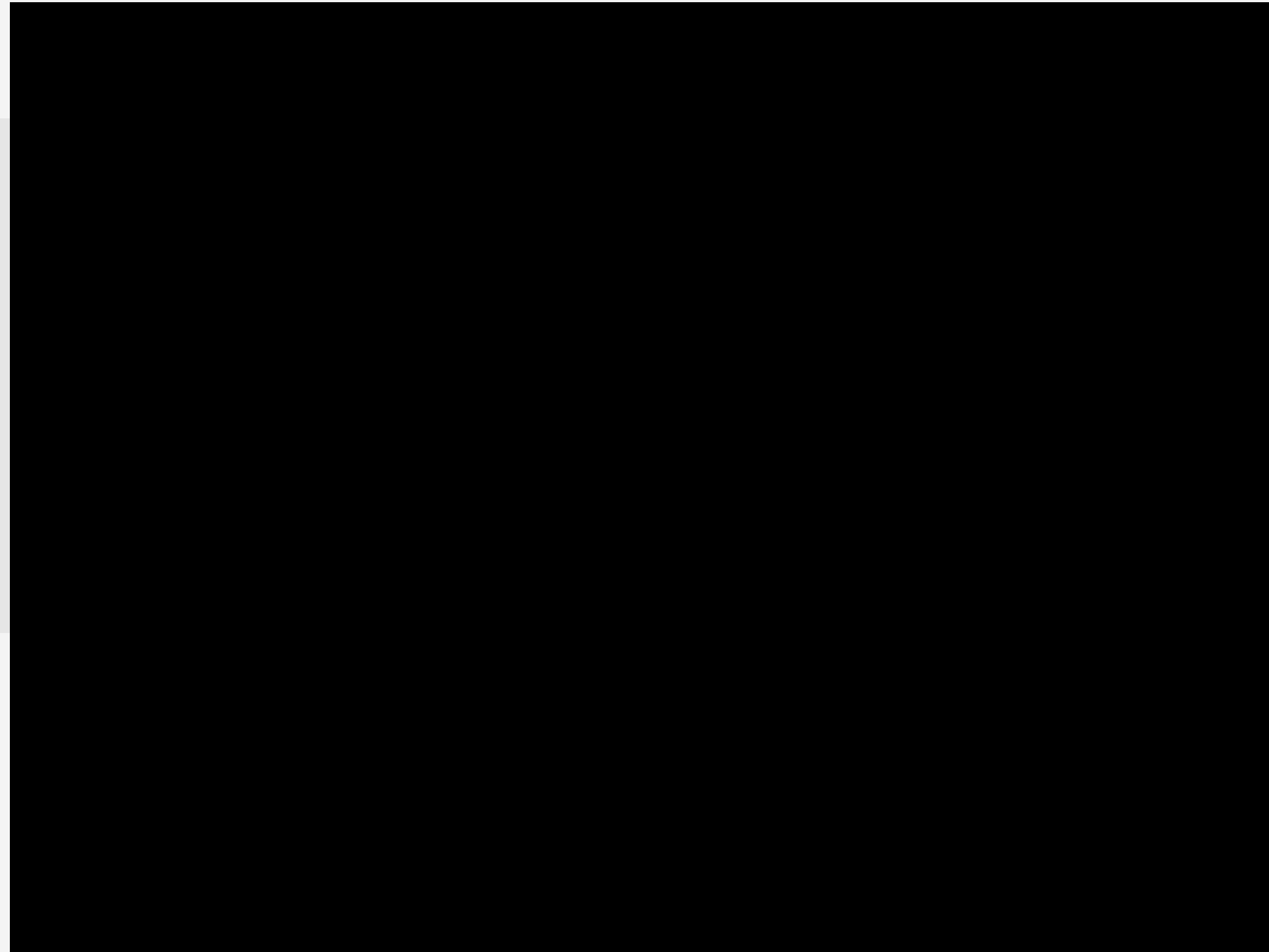


Lawrence H. Summers , rettore della Harvard University, nel 2005 dichiarò che le cause delle mancate carriere nella ricerca fossero tre:

- la capacità necessarie per lavorare ai livelli più alti della ricerca è più facilmente posseduta dagli uomini;
- le donne preferiscano scegliere altri tipi di carriera
- e infine, solo come ultima ipotesi, l'esistenza di discriminazioni legate al sesso.

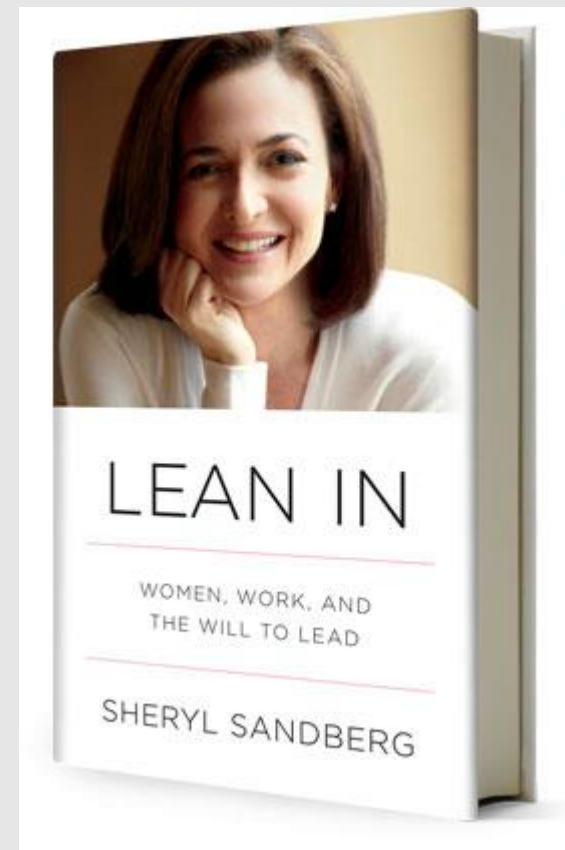
Uno studio della Columbia e della Chicago University ha verificato l'esistenza di pregiudizi di genere e che i datori di lavoro, indipendentemente dal loro sesso, tendono a preferire i candidati di sesso maschile, anche quando le informazioni a disposizione suggerirebbero una scelta differente.

Il futuro del lavoro OCSE-



<https://www.youtube.com/watch?v=z6Ew7N9tPOo>

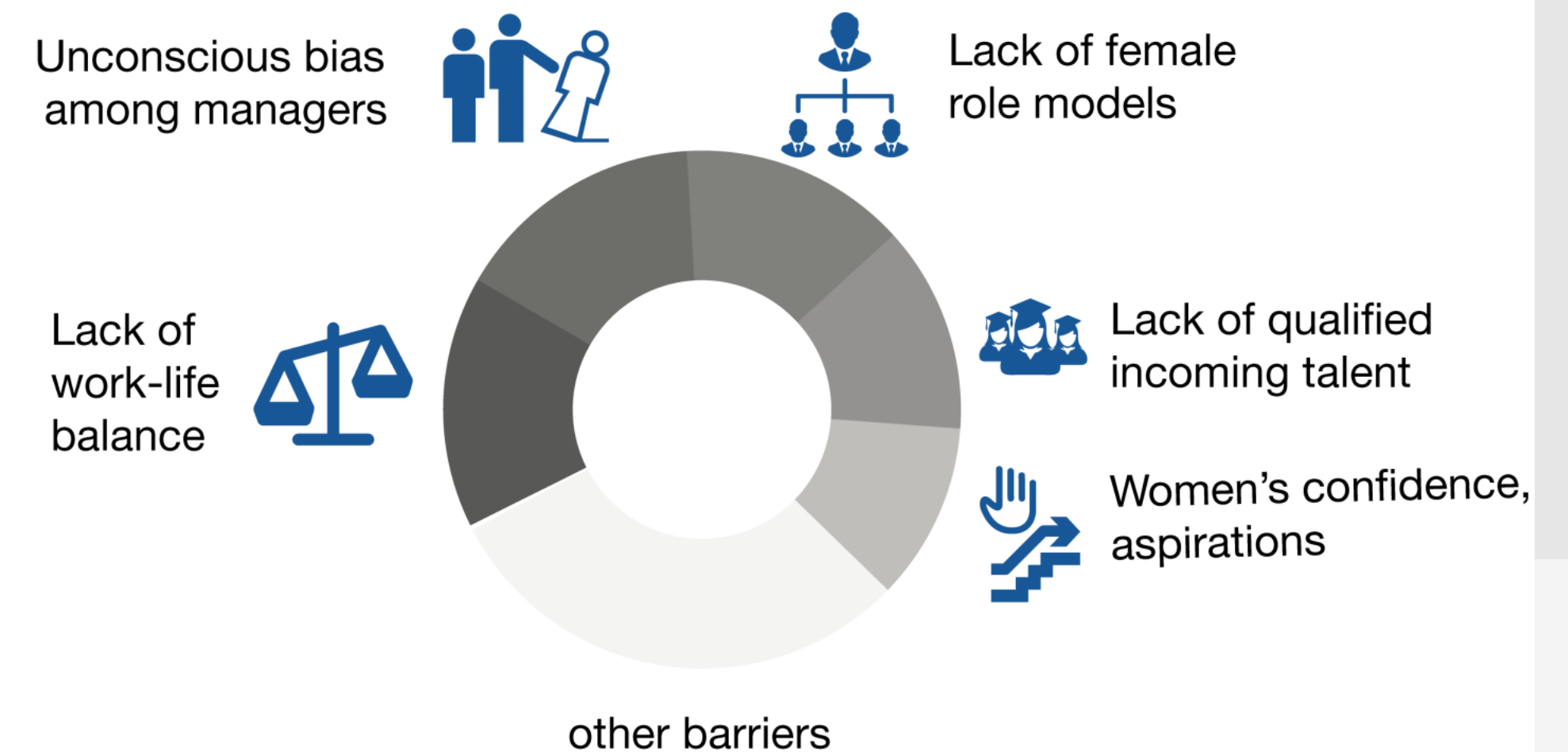
Future of work OCSE



<http://leanin.org/book/>

Across all industries, almost half of respondents – 44% – said that both unconscious bias among managers and a lack of work-life balance were significant barriers to gender diversity in the workplace. Almost as many – 39% – pointed to a lack of female role models. Although women now [outnumber men at university](#), and graduate in higher numbers, 36% of respondents still said there weren't enough qualified women for the positions they're looking to fill. Only 6% blamed a lack of parental leave, and 10% said there were no barriers.

Industries' barriers to hiring and promoting women



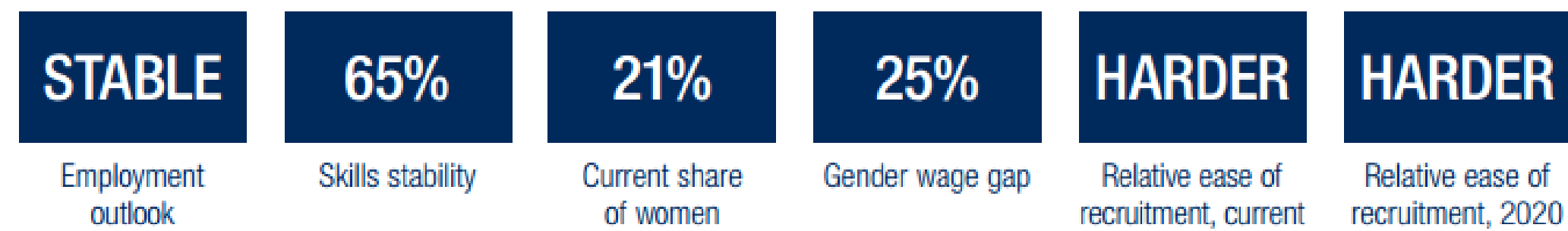
Source: Future of Jobs Report, World Economic Forum

Industry Gender Gap Profile

Information and Communication Technology

Workforce Disruption, 2015–2020

Industry Average



Main Job Families

Job families	Employment outlook	Skills stability	Current share of women	Gender wage gap	Relative ease of recruiting women, current	Relative ease of recruiting women, 2020
Computer and Mathematical	growth	63%	20%	33%	harder	harder
Database and Network Professionals	1.74%					
Software and Applications Developers and Analysts						
Sales and Related	growth	64%	44%	25%	harder	neutral
Telemarketers	2.14%					
Sales Representatives, Wholesale and Technical						
Installation and Maintenance	decline	54%	9%	30%	harder	neutral
Mechanics and Machinery Repairers	-1.19%					
Electronics and Telecommunications Installers and Repairers						
Architecture and Engineering	growth	77%	7%	8%	harder	harder
Electrotechnology Engineers	4.12%					
Architects and Surveyors						

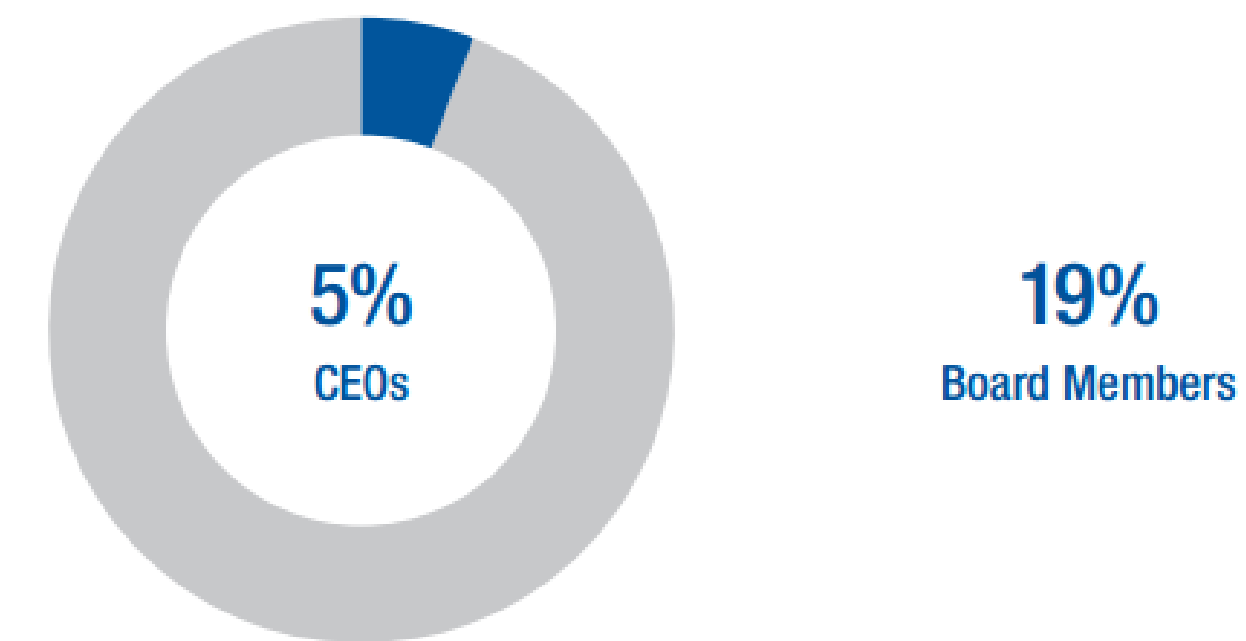
Job Family in Focus: Sales and Related

Job family with largest share of women

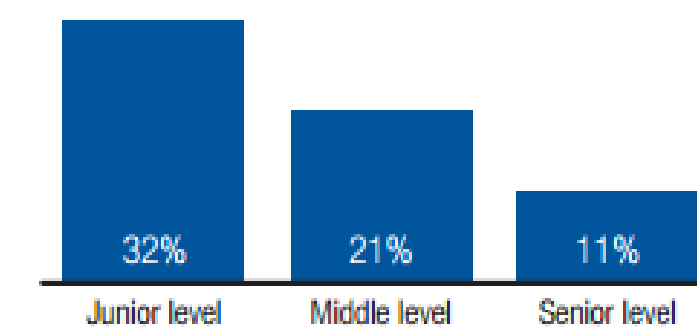


Composition by Role and Level

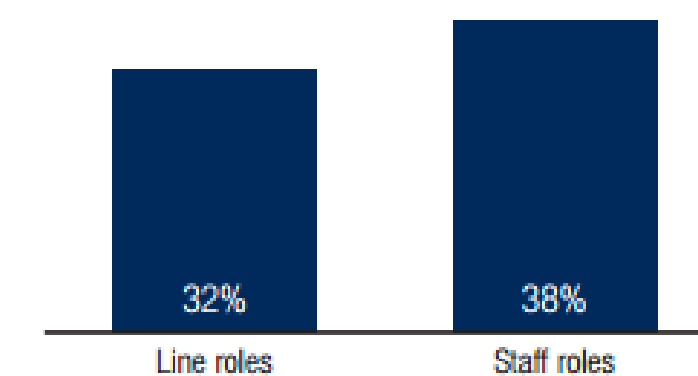
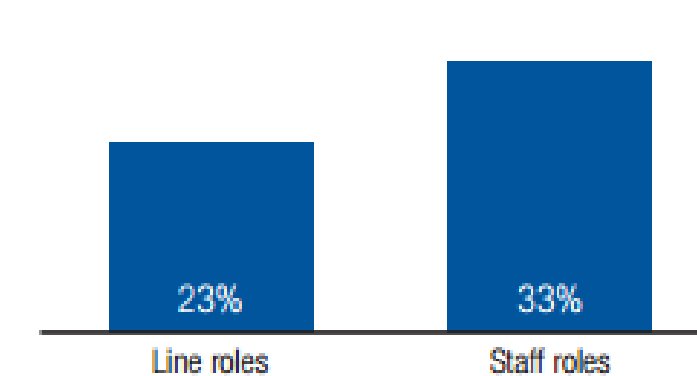
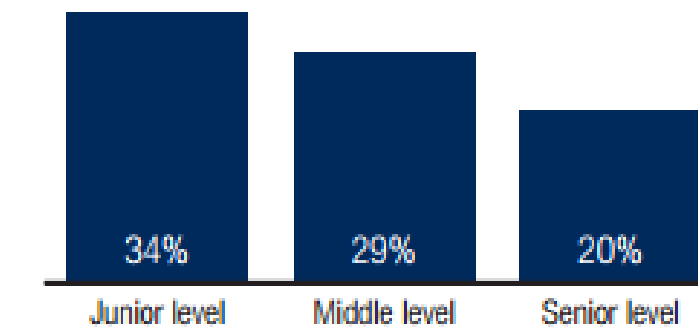
Percentage of Women



Current



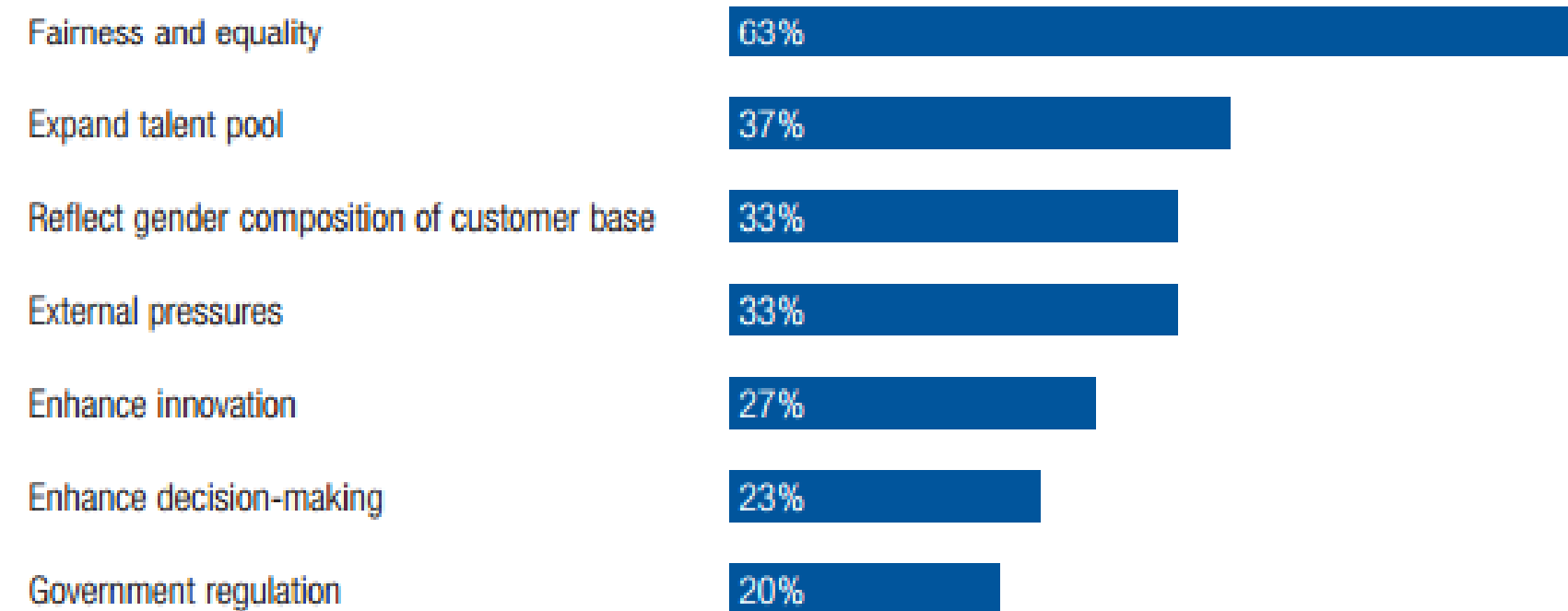
Expected in 2020



Industry Gender Gap Profile

Information and Communication Technology

Companies' Rationales for Gender Parity



3%

Perceive women's economic power, aspirations as a driver of change

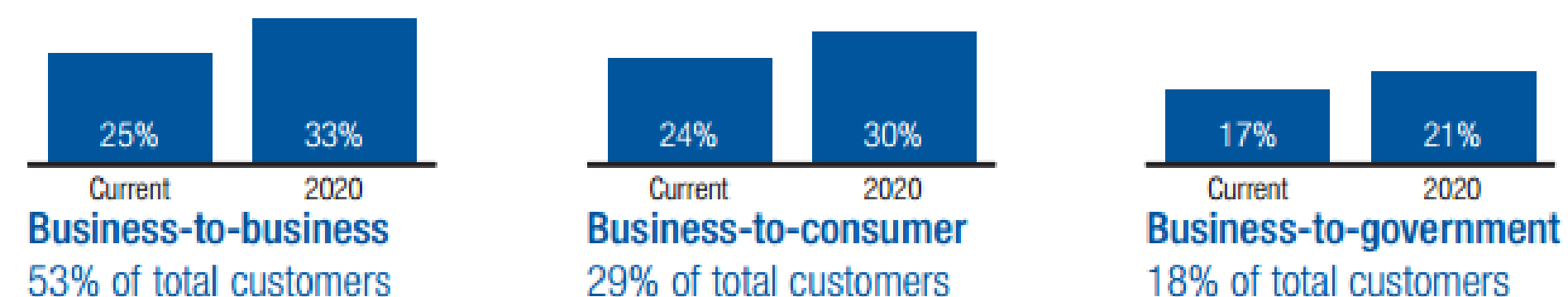
16%

Perceive attracting female talent as a key future workforce strategy

25%

Perceive a gender wage gap for equally qualified employees in the same role

Female Share of Customer Base



Companies' Approaches to Leveraging Female Talent

Barriers



37%
believe that gender parity is a leadership priority

Strategies



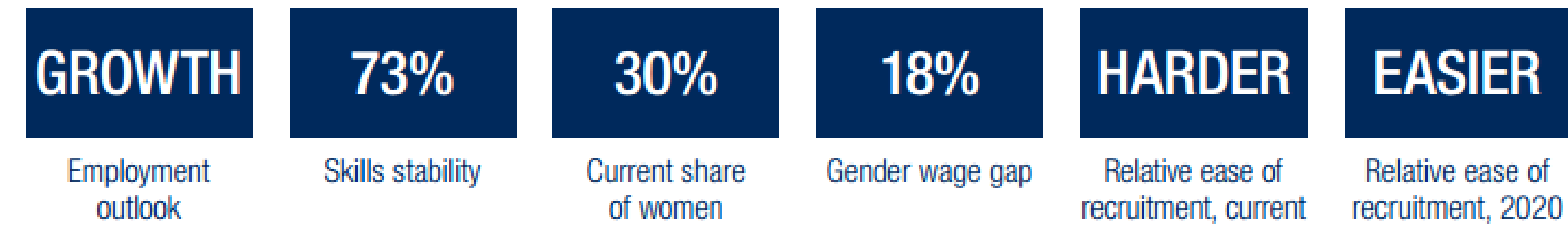
47%
are confident strategies are suitable

Industry Gender Gap Profile

Media, Entertainment and Information

Workforce Disruption, 2015–2020

Industry Average



Main Job Families

Job families	Employment outlook	Skills stability	Current share of women	Gender wage gap	Relative ease of recruiting women, current	Relative ease of recruiting women, 2020
Arts, Design, Entertainment, Sports, and Media Advertising and Public Relations Professionals Telecommunications and Broadcasting Technicians	stable -0.59%	66%	49%	15%	neutral	neutral
Computer and Mathematical Data Analysts Software and Applications Developers and Analysts	strong growth 6.94%	88%	23%	11%	harder	easier
Sales and Related Cashiers and Ticket Clerks Door-To-Door Sales Workers, News and Street Vendors	growth 2.69%	86%	39%	13%	harder	easier
Management General and Operations Managers Business Services and Administration Managers	growth 1.67%	67%	12%	33%	harder	easier

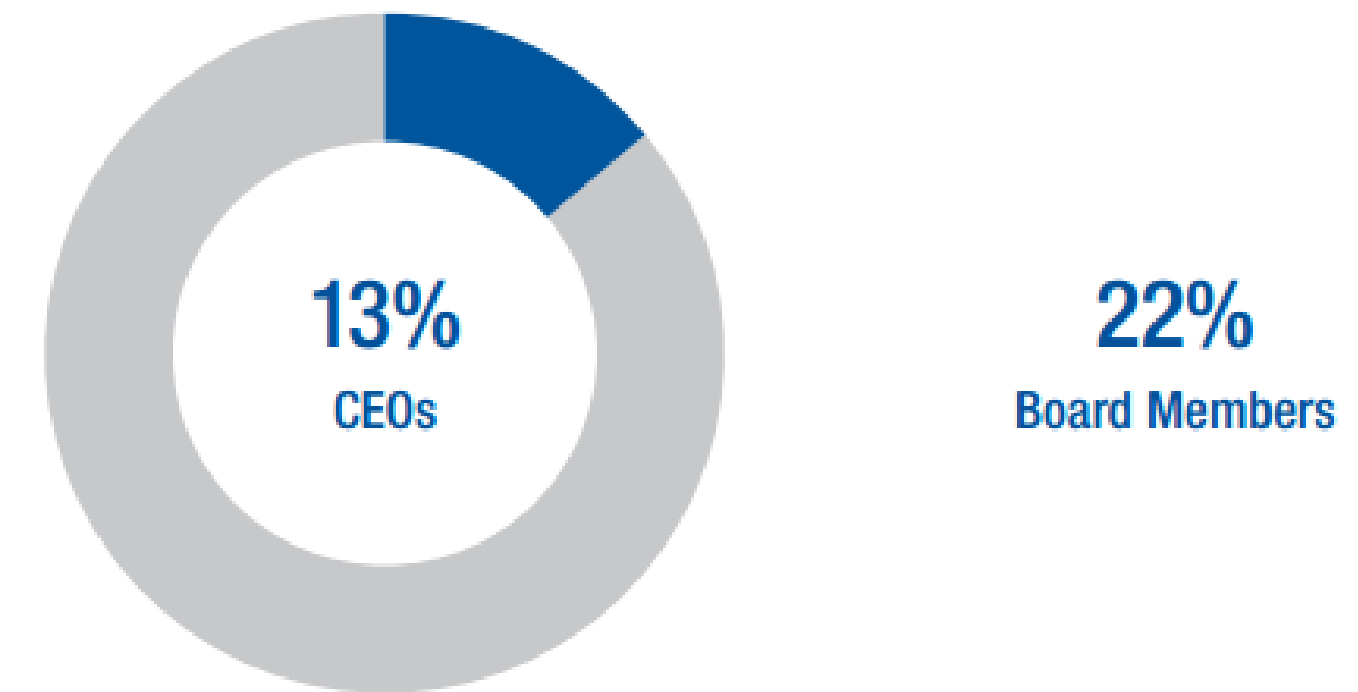
Job Family in Focus: Arts, Design, Entertainment, Sports, and Media

Job family with largest share of women

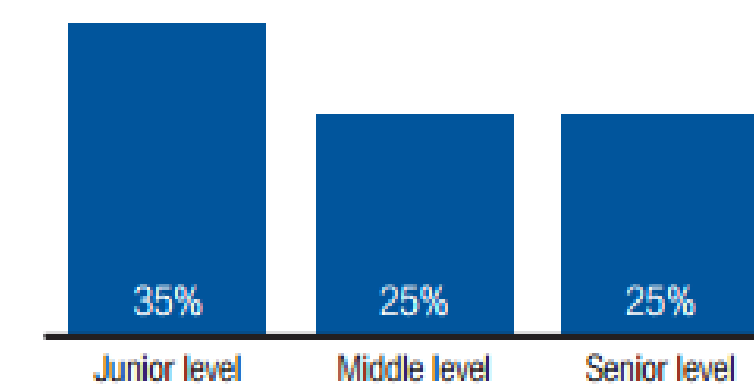


Composition by Role and Level

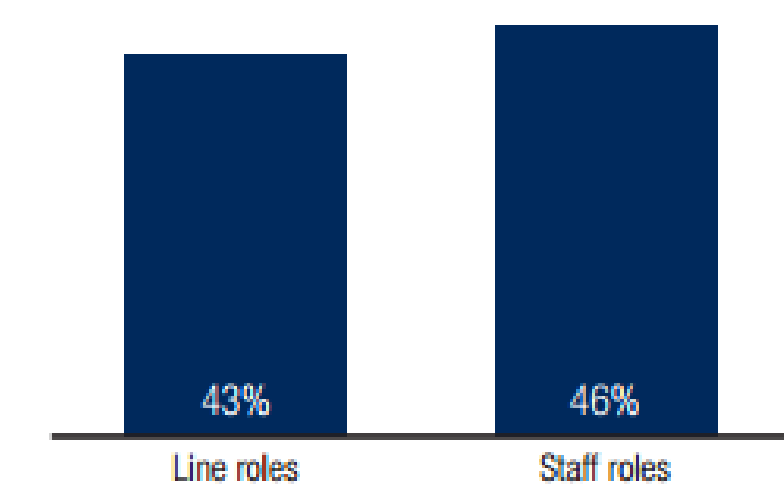
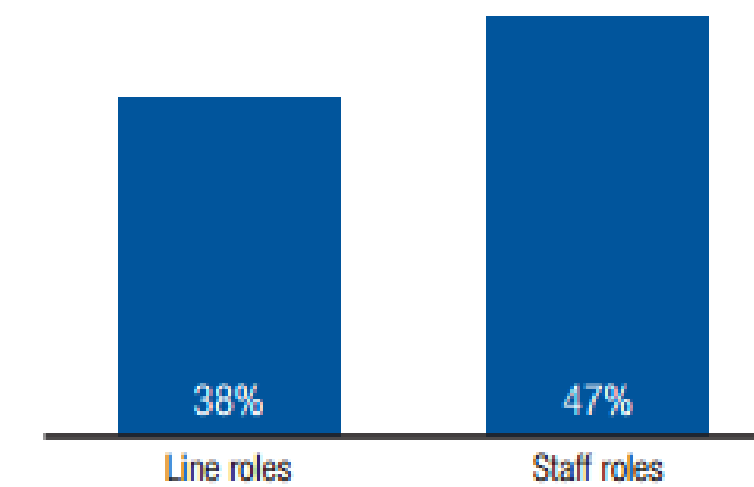
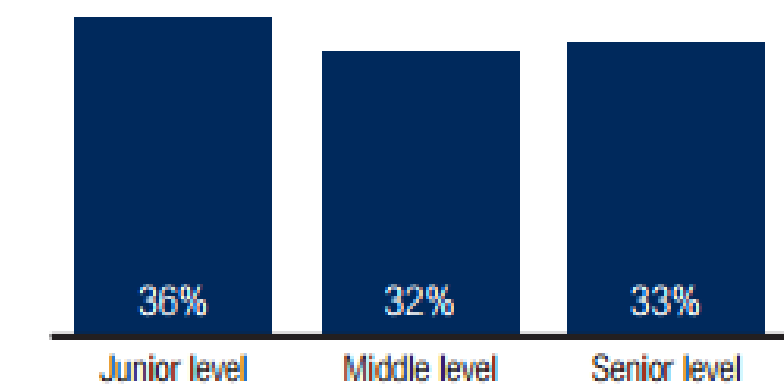
Percentage of Women



Current



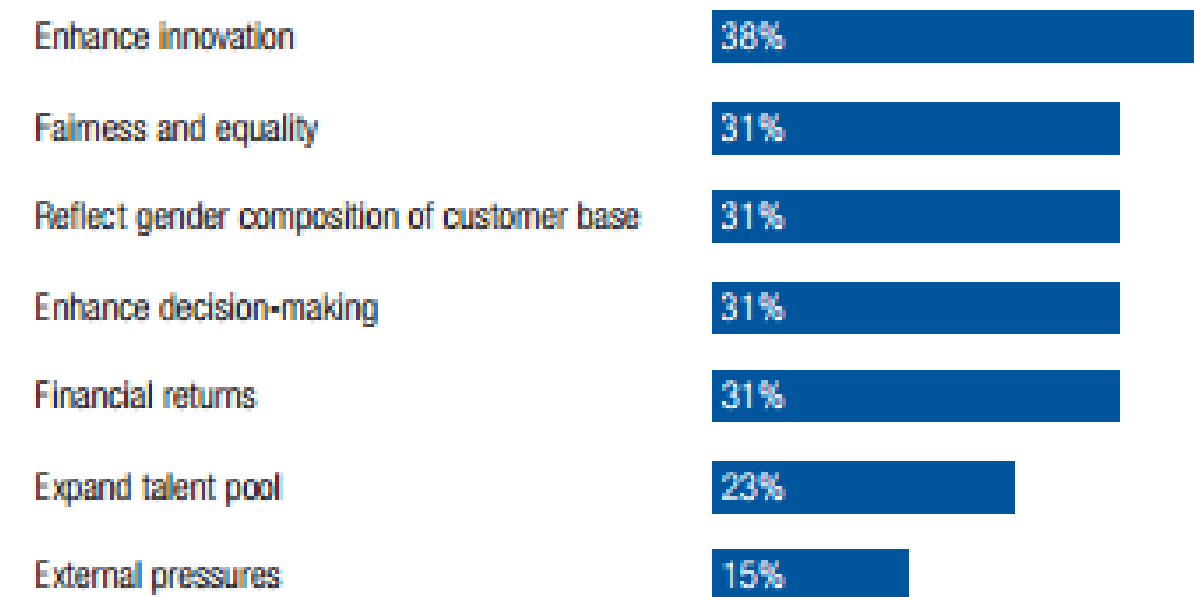
Expected in 2020



Industry Gender Gap Profile

Media, Entertainment and Information

Companies' Rationales for Gender Parity



7%

Perceive women's economic power, aspirations as a driver of change

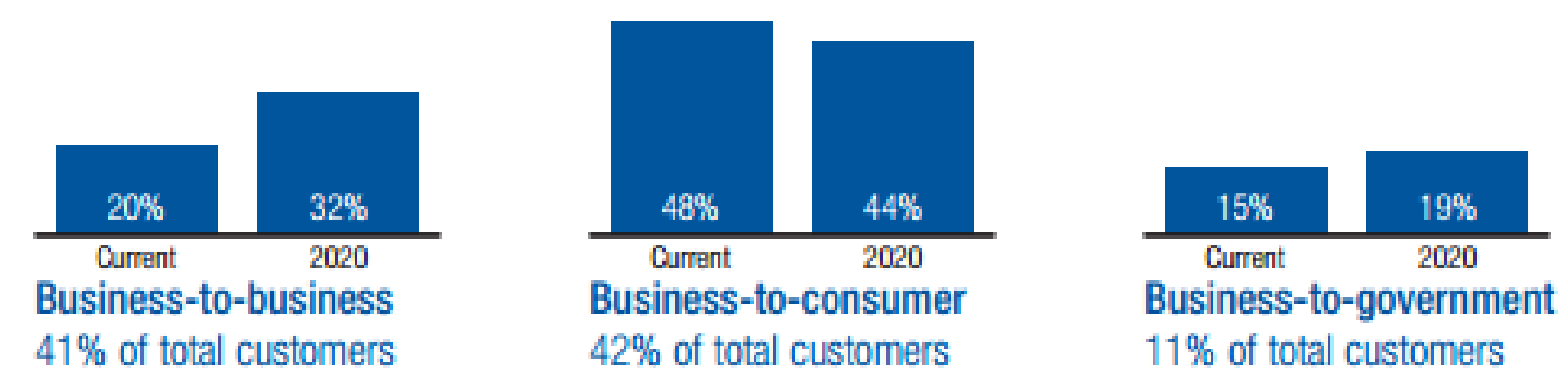
46%

Perceive attracting female talent as a key future workforce strategy

18%

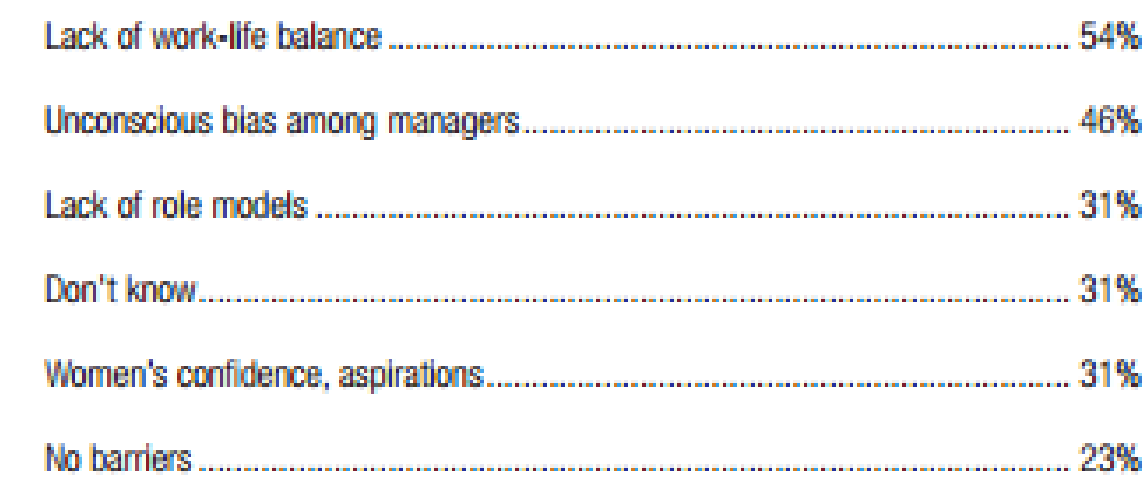
Perceive a gender wage gap for equally qualified employees in the same role

Female Share of Customer Base



Companies' Approaches to Leveraging Female Talent

Barriers



46%
believe that gender parity is a leadership priority

Strategies



62%
are confident strategies are suitable

Digital Skill Gap

According to a European Commission report, almost half the EU population (47%) is not properly digitally skilled, yet in the near future, 90% of jobs will require some level of digital skills.

825,000 unfilled vacancies for ICT (Information and Communications technology) professionals by 2020.

Grand Coalition for Digital Jobs a livello europeo e nazionale
<https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/grand-coalition-digital-jobs>

The EU has a growing deficit of ICT professional skills, forecast to reach 825,000 by 2020.

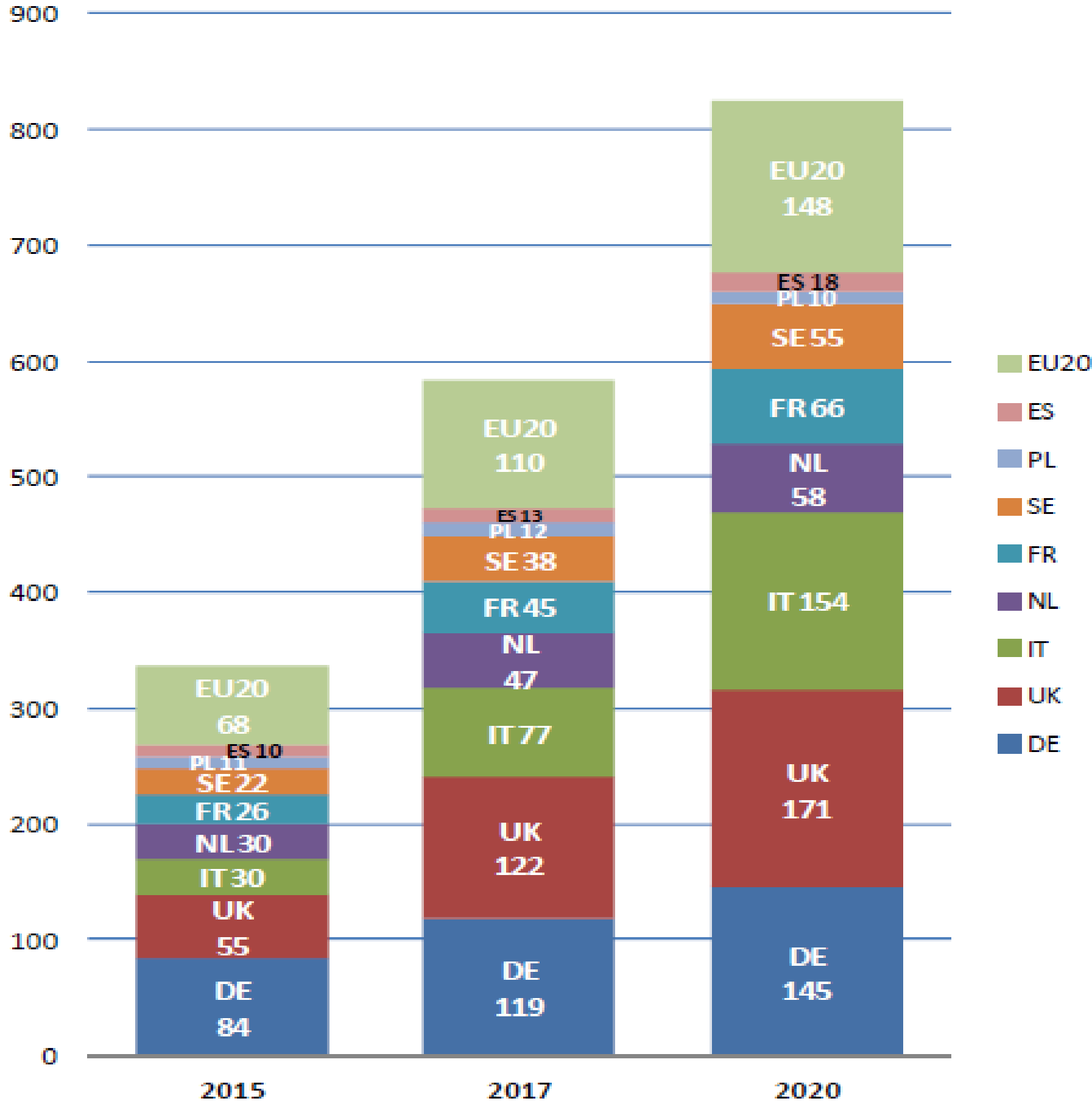
Despite the strong positive evolution in the employment of ICT professionals in the EU over the past decade, the **employment potential of ICT is underexploited**. Evidence shows that there is a growing gap emerging between the demand and supply of ICT specialists in Europe. This gap has been projected could reach 825 000 by 2020 if not addressed.*

It is the purpose of the Commission's **Grand Coalition** for Digital Jobs initiative to address this issue of lacking ICT professional skills.

Currently the largest ICT professional skills gap is to be found in **Germany**. However, latest forecasts suggest that over the period up to 2020 the ICT professionals skills gaps will be severely aggravated in the **UK** and **Italy** in particular; largely due to the insufficient production of ICT graduates to keep up with strongly increasing demand for ICT professionals in these countries.

* Tobias Hüsing, Werner B. Korte and Eriona Dashja: E-skills and e-leadership skills 2020. Trends and forecasts for the European ICT professional and digital leadership labour market (Working Paper), Bonn, May 2015

**E-Skills Vacancies Estimate – Main forecast scenario:
Distribution of vacancies per country ('000s)**



Source: empirica model forecast.

La coalizione nazionale per le competenze digitali

#cittadinanzadigitale



La Coalizione nazionale per le competenze digitali

Ha l'obiettivo di unire gli sforzi e accrescere il numero di cittadini e imprenditori che sappiano sfruttare il potenziale offerto dalla nuova ondata di tecnologie.

fonte www.agid.gov.it

www.cittadinanzadigitale.eu

II Framework DIGCOMP

The European Digital Competence Framework for Citizens, also known as DIGCOMP, offers a tool to improve citizen's digital competence for work and employability, learning, leisure, consumption and participation in society.

The DIGCOMP framework describes what digital competence is and groups the competences in five areas: **Information processing, Communication, Content creation, Safety and Problem solving**. Today, being digitally competent means that people need to have competences in each of these five areas

Self assessment

<https://ec.europa.eu/jrc/digcomp>



<https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp/digital-competence-framework>

Donne e ICT

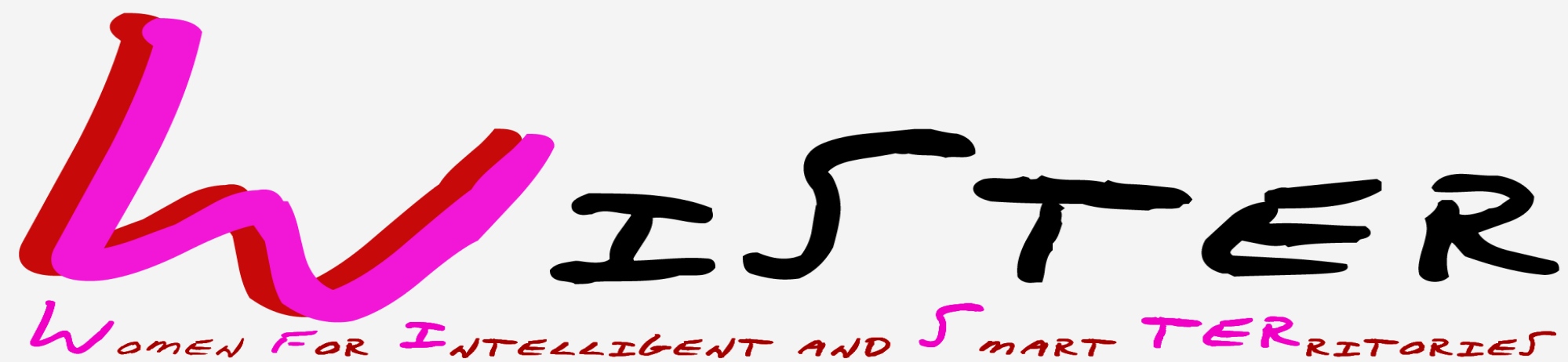
L'Ict per l'Europa rappresenta il 6-8% del Pil

le donne nell'Ict rappresentano solo il 30% della forza lavoro su 7 milioni di individui che lavorano nel settore

Con le donne al 50% il Pil europeo registrerebbe un incremento di circa 9 miliardi di euro l'anno.

Solo il 19,2% degli addetti settore Ict ha un capo donna, contro il 45,2% in altri settori. Solo il 7% ha raggiunto posti di rilievo e la percentuale è diminuita ancor di più nell'ultimo anno. Eppure rispetto alle colleghe di altri comparti economici, le lavoratrici del settore guadagnano quasi il 9% in più e godono di maggiore flessibilità nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Se fino ai 34 anni di età le differenze di genere – relativamente al digital divide - risultano molto contenute e si accentuano a partire dal cluster 45-54 anni, queste raggiungono un picco pari quasi al 15% nella fascia d'età tra i 60- 64 anni.



- **Network di 400 donne**
- **Promozione e diffusione di Tematiche di Genere**
- **Eventi e conferenze (Smart City Exhibition 2012 and 2013, Internet Festival, Open Gov Partnership Summit, ICT2012 Vilnius,...)**
- **Monitoraggio e valutazione di best practices**
- **#D2D Learning Meeting (SA, NA, RM, Todi, MI, TO)**
- **eBook**
- **Campagne**
- **Wister_to nasce durante ADA Day 2013**
- **Primo Learning Meeting Marzo 2014**

<http://www.statigeneralinnovazione.it/online/torna-la-rete-e-il-fattore-c/>



Code, code, code..

85% dei tecnici di Facebook and Yahoo sono uomini

Ci sono varie iniziative nate per promuovere la programmazione fra le ragazze, Google ha lanciato “Made with code” e ormai ci sono numerose iniziative come

[Appcamp4girl](#)

[Girlswhocode](#)

[Women’s code collective](#)

[Railgirls](#) RubyRails for Girls (Finland)

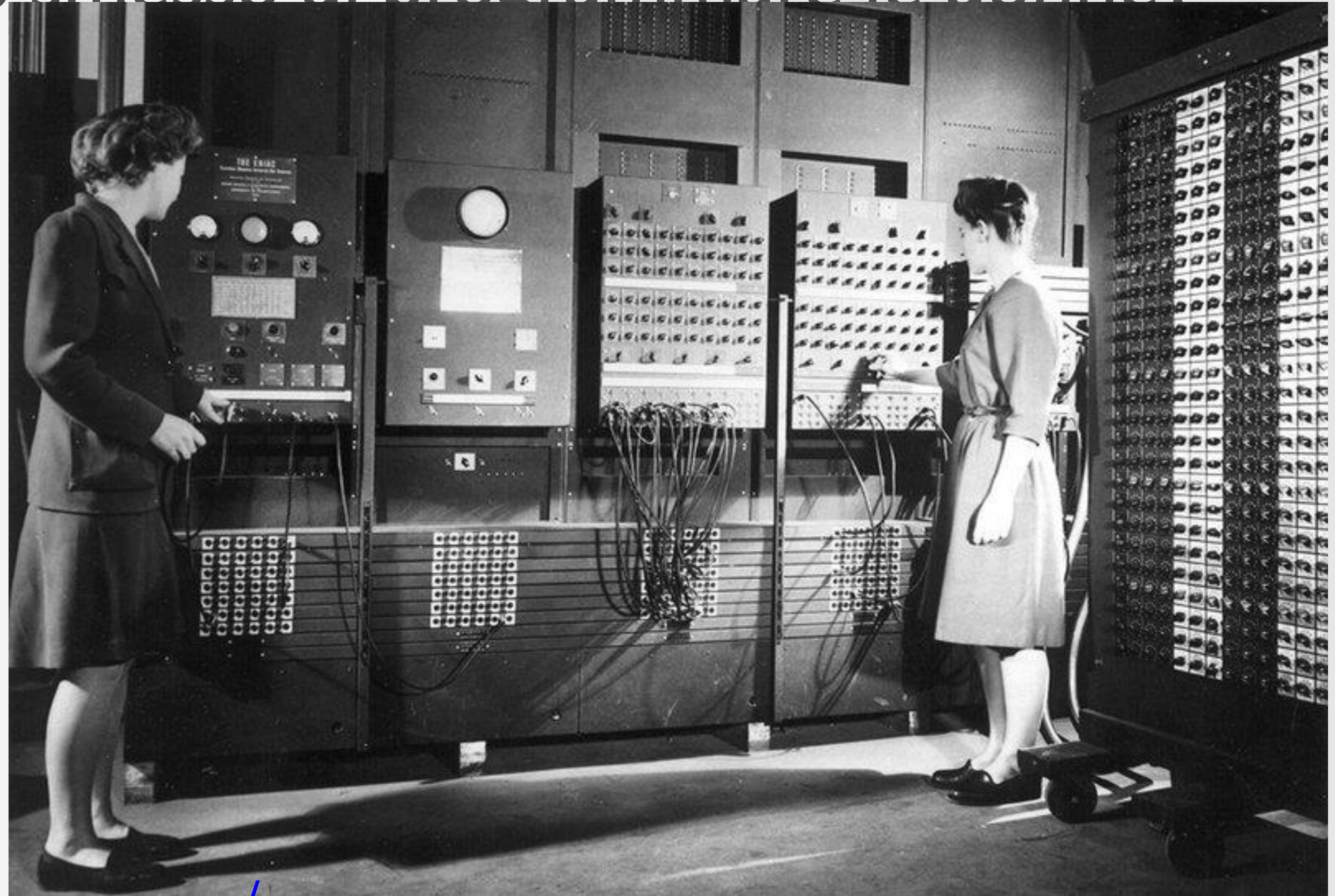
[Shine for girls](#) - Learning math through dance



Megan Smith è l'attuale CTO della Casa Bianca, in qualità di vicepresidente Google ha lanciato la campagna "Google's Made With Code" per avvicinare le ragazze alla programmazione.

Quando hanno smesso di programmare le donne?

Jean Jennings (left) and Frances Bilas set up the ENIAC in 1946. Bilas is arranging the program settings on the Master Programmer.



The computer girl

Now have come the big, dazzling computers—and a whole new kind of work for women: programming. Telling the miracle machines what to do and how to do it. Anything from predicting the weather to sending out billing notices from the local department store. And if it doesn't sound like women's work—well, it just is.

(Cosmopolitan Magazine 1967)



The Computer Girls

BY LOIS MANDEL

A trainee gets \$8,000 a year
...a girl "senior systems analyst"
gets \$20,000—and up!
Maybe it's time to investigate...

Ann Richardson, IBM systems engineer, designs a bridge via computer. Above (left) she checks her facts with fellow systems engineer, Marvin V. Fuchs. Right, she feeds facts into the computer. Below, Ann demonstrates on a viewing screen how her facts designed the bridge, and makes changes with a "light pen."

Twenty years ago, a girl could be a secretary, a school teacher . . . maybe a librarian, a social worker or a nurse. If she was really ambitious, she could go into the professions and compete with men . . . usually working harder and longer to earn less pay for the same job.

Now have come the big, dazzling computers—and a whole new kind of work for women: programming. Telling the miracle machines what to do and how to do it. Anything from predicting the weather to sending out billing notices from the local department store.

And if it doesn't sound like woman's work—well, it just is.

("I had this idea I'd be standing at a big machine and pressing buttons all day long," says a girl who programs for a Los Angeles bank. I couldn't have been further off the track. I figure out how the

computer can solve a problem, and then instruct the machine to do it."

"It's just like planning a dinner," explains Dr. Grace Hopper, now a staff scientist in systems programming for Univac. (She helped develop the first electronic digital computer, the Eniac, in 1946.) "You have to plan ahead and schedule everything so it's ready when you need it. Programming requires patience and the ability to handle detail. Women are 'naturals' at computer programming."

What she's talking about is *aptitude*—the one most important quality a girl needs to become a programmer. She also needs a keen, logical mind. And if that zeroes out the old Billie Burke-Gracie Allen image of femininity, it's about time, because this is the age of the Computer Girls. There are twenty thousand of them in the United (cont. on page 54)

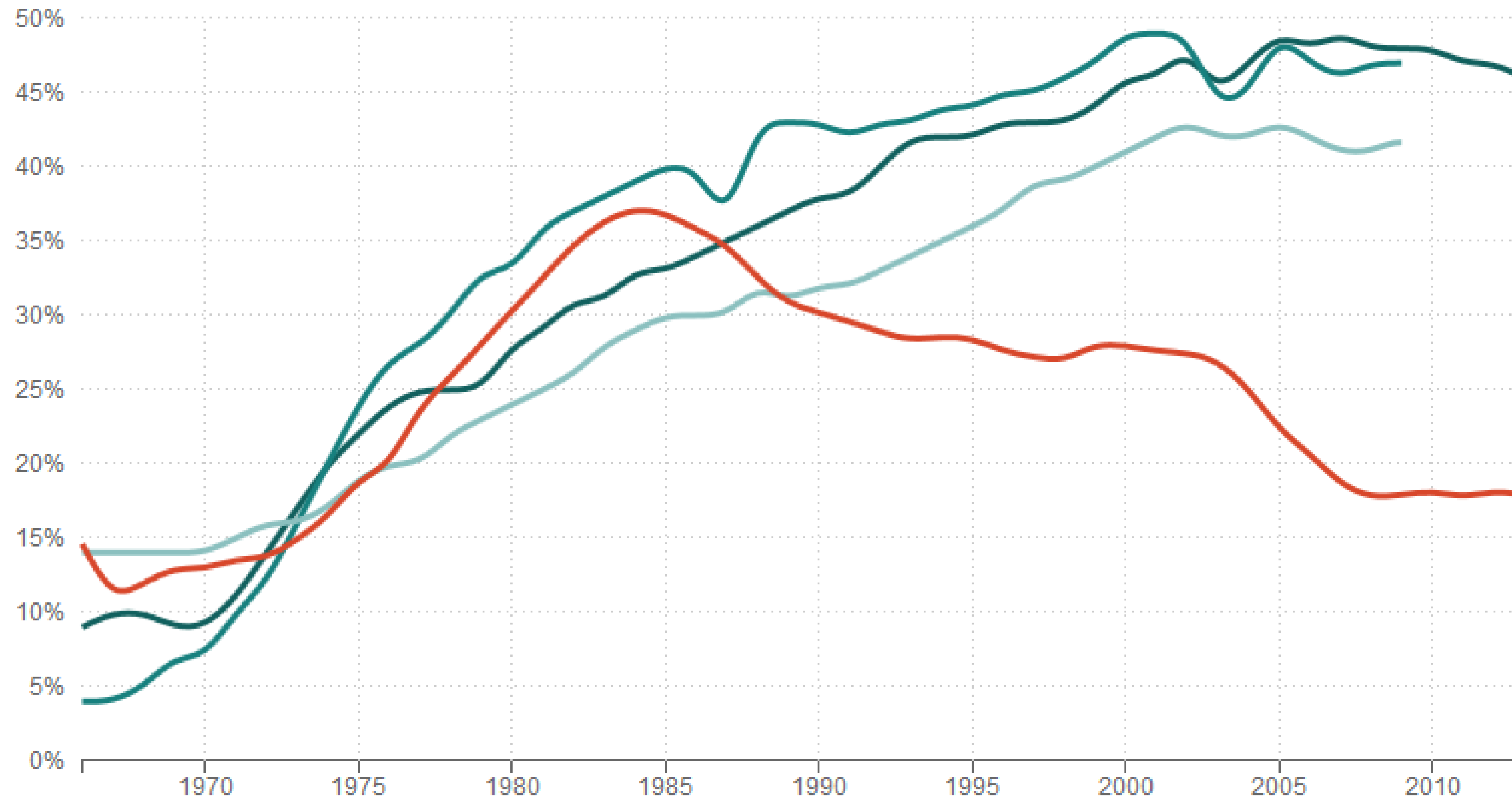


Photos by Henry Grossman, Dress by Gino Charles.

What Happened To Women In Computer Science?

% Of Women Majors, By Field

Medical School Law School Physical Sciences Computer science

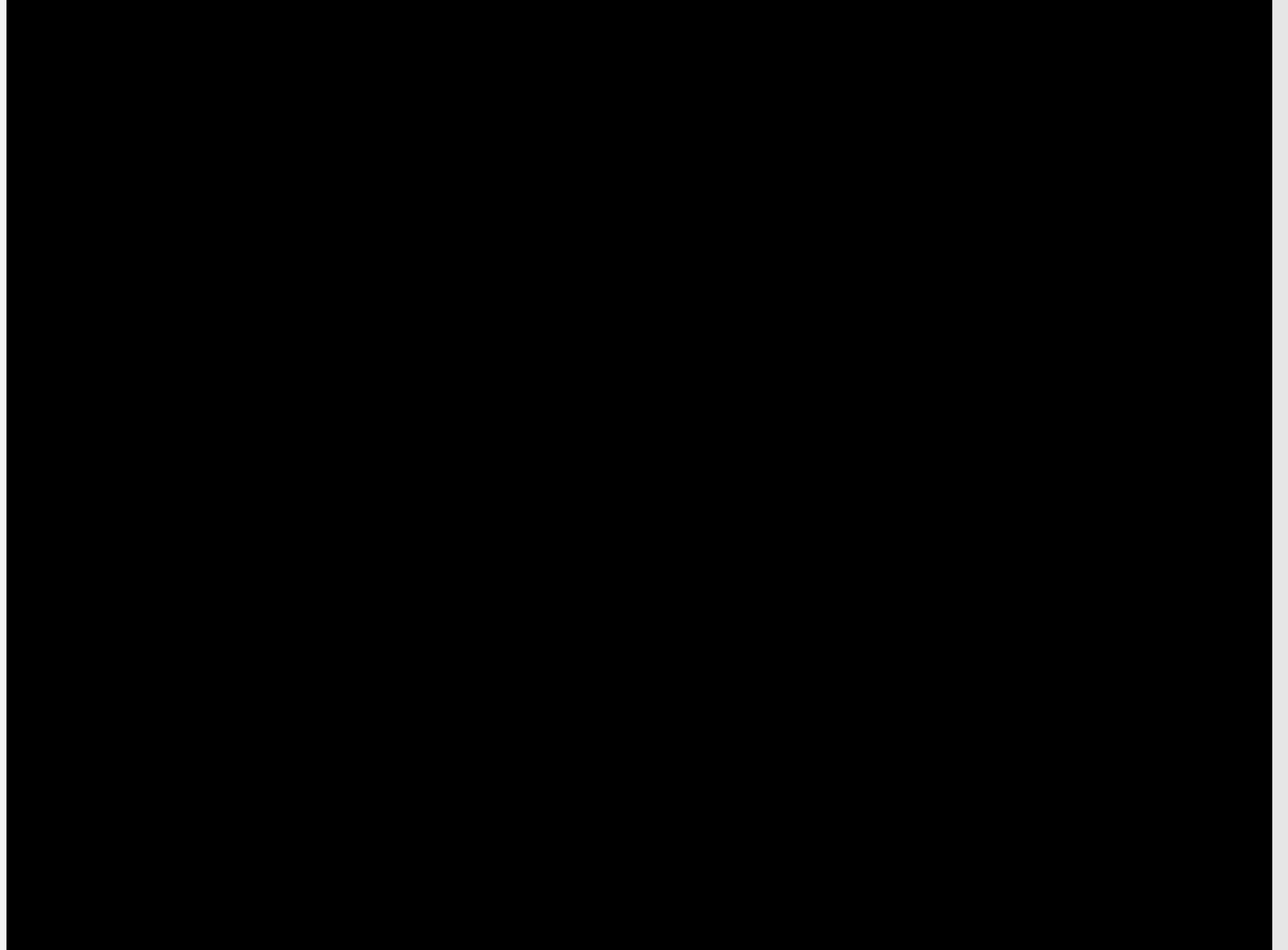


Source: National Science Foundation, American Bar Association, American Association of Medical Colleges

Credit: Quoc Trung Bui/NPR

<http://www.npr.org/sections/money/2014/10/21/357629765/when-women-stopped-coding>

Brian Scott take a decision



https://www.youtube.com/watch?v=rxNjx_VWJ8U

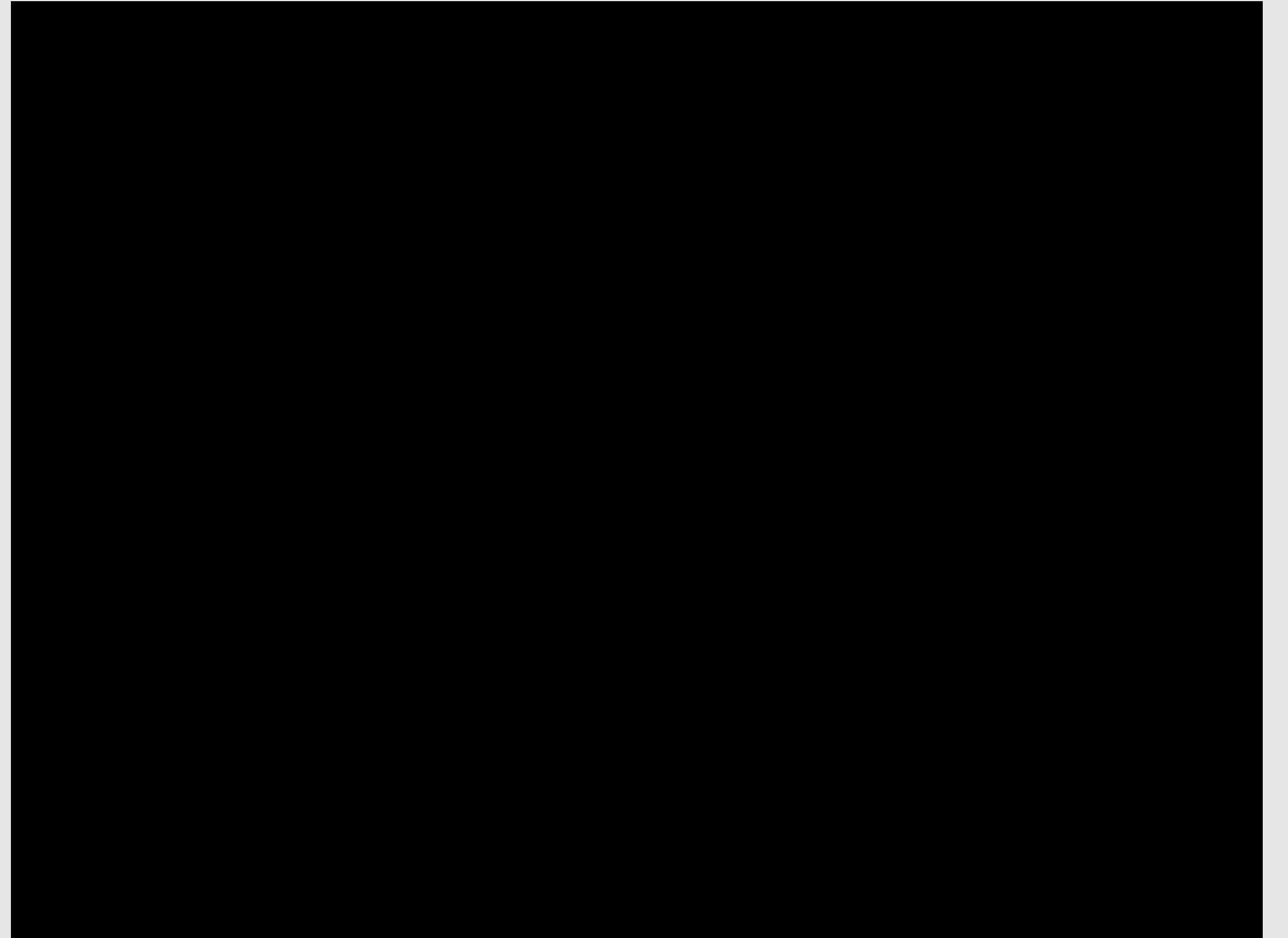
CODE FEMALE

DEBUGGING THE GENDER GAP

HOST A SCREENING

CODEGIRL

By 2017, the app market will be valued at \$77 Billion. Over 80% of these developers are male. The Technovation Challenge aims to change that by empowering girls worldwide to develop apps for an international competition. From rural Moldova to urban Brazil to suburban Massachusetts, CODEGIRL follows teams who dream of holding their own in the world's fastest-growing industry. The winning team gets \$10K to complete and release their app, but every girl discovers something valuable along the way.



<http://www.codegirlmovie.com/#trailer>

Convergenza digitale



Sessismo nei media: cinema e tv

Il **Bechdel Test** riguarda le donne e la loro rappresentazione nel **cinema** e consiste in tre semplici domande_

1. che tra i personaggi del film ci siano almeno due donne di cui si conosca il nome;
2. che le due donne di cui si conosce il nome parlino almeno una volta tra di loro (e non solo con gli altri personaggi maschi)
3. che le due donne di cui si conosce il nome parlino tra di loro ma non di uomini (non del figlio di una delle due, non del marito, non del capo in ufficio e così via)

Il Signore degli Anelli, Pulp Fiction, Star Wars, The Social Network, Gravity sono alcuni dei film che non hanno superato il test



Il nuovo “media” videogioco

I videogiochi sono considerati i “media” del 21 secolo, ma gli ultimi 40 anni si sono guadagnata una brutta fama, soprattutto a causa di videogiochi di successo come Call of Duty, Halo e Grand Theft Auto.

L'avvento di smartphone e tablet ha creato una nuova piattaforma per giochi rivolta a pubblici nuovi con un'offerta molto più ampia e diversificata.

Un'altra rivoluzione è in atto e riguarda gli sviluppatori che hanno a disposizione ambienti e strumenti che semplificano il loro lavoro.



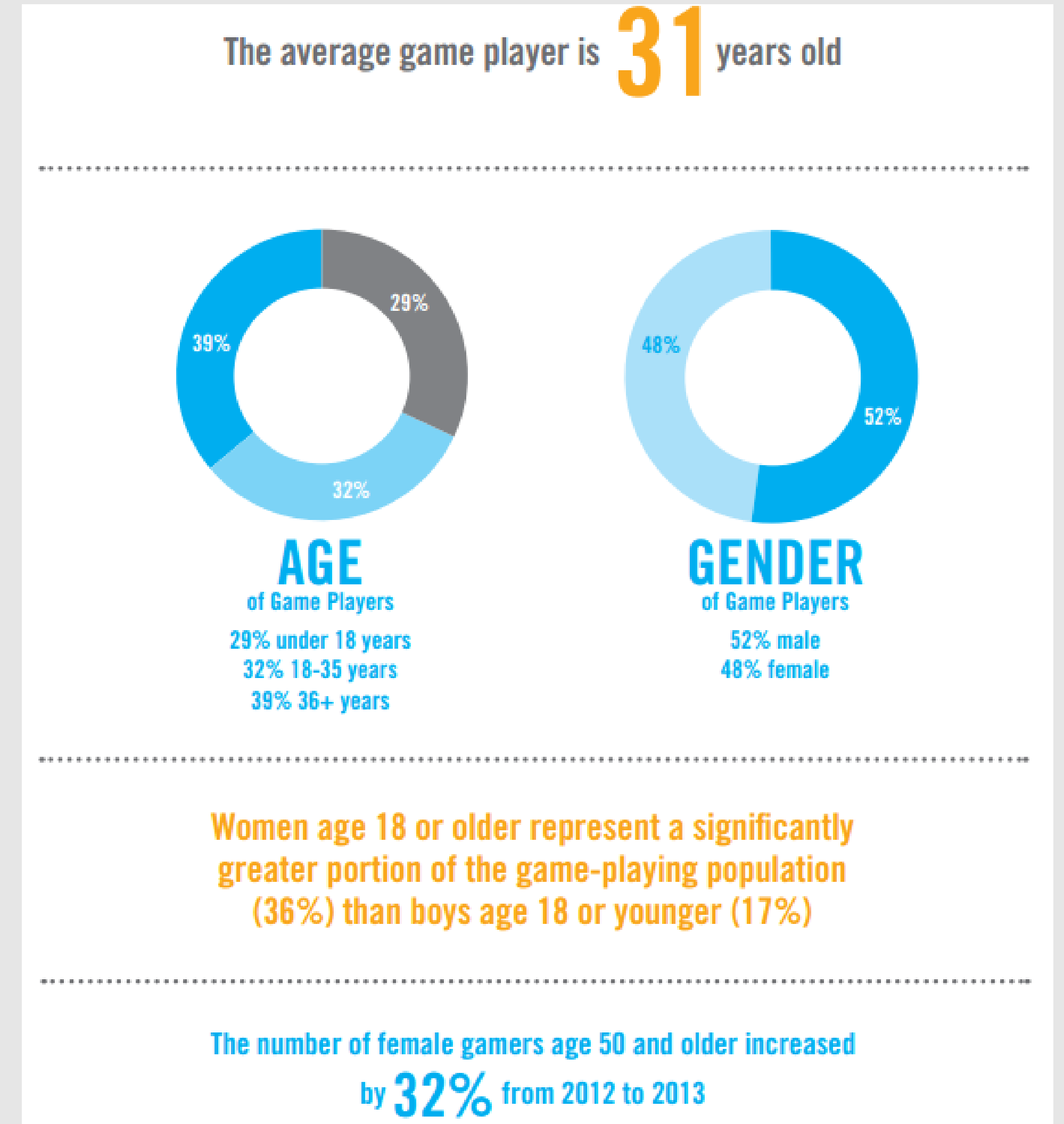
<http://www.inklestudios.com/80days/>

Demografia dei videogiochi

Secondo i dati ESA Entertainment Software Association le donne >18 anni sono il 36% delle giocatrici, rispetto ad una percentuale del 17% dei ragazzi >18

Nel frattempo le donne >50 sono cresciute dal 32% dal 2012 al 2013

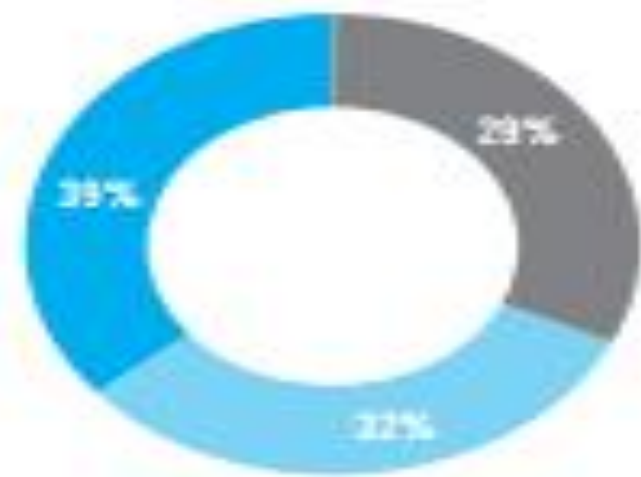
http://www.theesa.com/facts/pdfs/ESA_EF_2014.pdf



WHO IS PLAYING

GAMER DEMOGRAPHICS

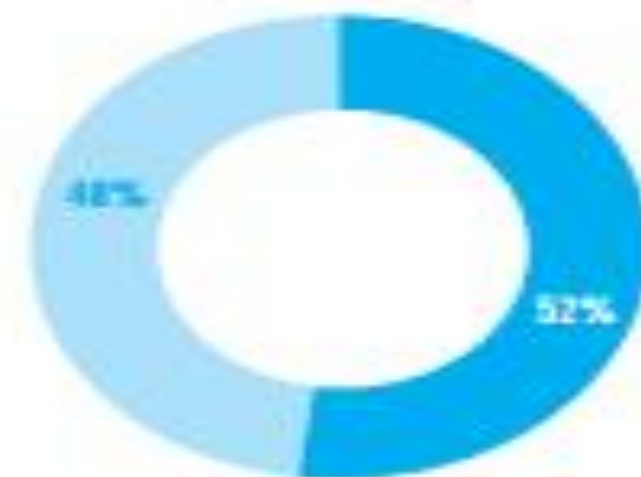
The average game player is **31** years old



AGE

of Game Players

29% under 18 years
32% 18-35 years
39% 36+ years



GENDER

of Game Players

52% male
48% female

Women age 18 or older represent a significantly greater portion of the game-playing population (36%) than boys age 18 or younger (17%)

The number of female gamers age 50 and older increased by **32%** from 2012 to 2013

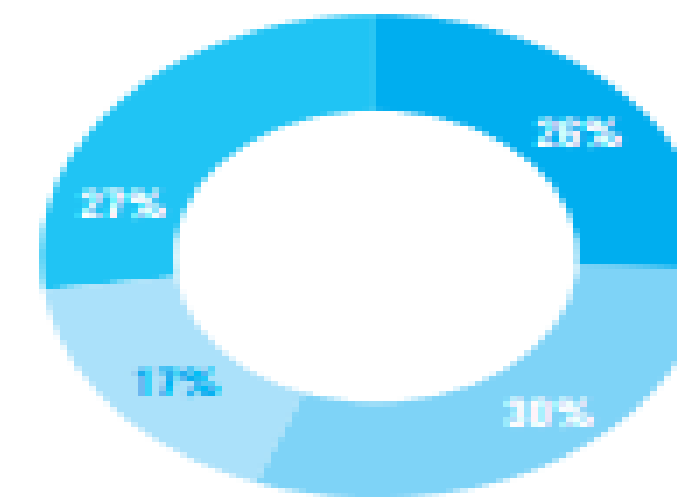
The average number of years gamers have been playing video games: **14**

Adult gamers have been playing for an average of 16 years, with adult men averaging 18 years and adult women averaging 13 years

WHO IS PLAYING

GAMER DEMOGRAPHICS

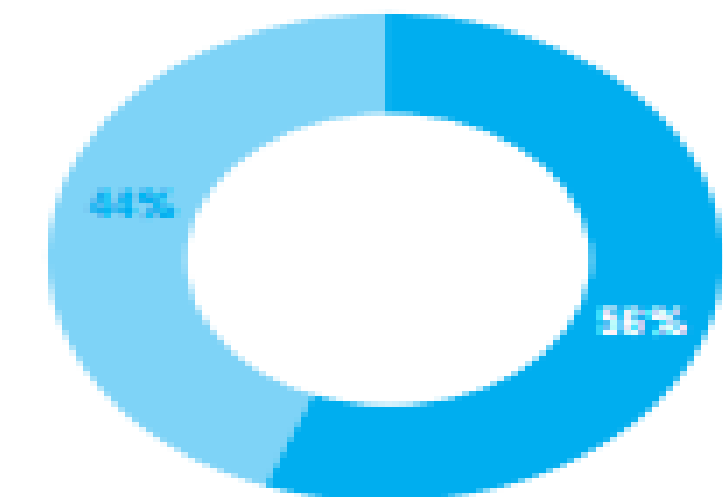
The average game player is **35** years old



AGE

of Game Players

26% under 18 years
30% 18-35 years
17% 36-49 years
27% 50+ years



GENDER

of Game Players

56% male
44% female

Women age 18 or older represent a significantly greater portion of the game-playing population (33%) than boys age 18 or younger (15%)

The most frequent FEMALE GAME PLAYER is on average **43 years old** and the average MALE GAME PLAYER is **35 years old**

The average number of years gamers have been playing video games: **13**

Sessismo nei videogiochi

Il sessismo nei videogiochi è radicato e ha diversi aspetti ma è solo da alcuni – pochi - anni il fenomeno del sessismo nei videogiochi è venuto a galla.

Le giocatrici sono sminuite, offese in occasioni pubbliche e molestate durante le partite di multigaming, come raccontano Kena Mc Donald, giornalista e scrittrice di game culture da alcuni anni e Jenny Haniver che sul suo blog “Not in the kitchen anymore” racconta le sue esperienze di videogiocatrice

Seondo la University of Southern le donne protagoniste nei videogiochi sono meno del 10%:

“Remember me”, gioco europeo, che ha una protagonista donna ha probabilmente pagato anche commercialmente questa scelta.



Zoe Quinn

#Gamesgate

Zoe Quinn ha sviluppato un gioco che si chiama [Depression Quest](#) – che tenta di far capire cos'è la depressione a chi non ne soffre.

Il gioco è stato pluripremiato e accolto da critiche molto positive: troppe secondo chi dichiara che la Quinn ha avuto relazioni con giornalisti e critici. Tesi implicitamente sostenuta anche dal suo ex ragazzo. Questa vicenda ha innestato un'escalation di rabbia e minacce verso la Quinn: dallo stupro, alla morte, allo smembramento.



Anita Sarkeesian

Anita è una femminista ed esperta di media canadese, ha iniziato nel 2009 la produzione di video documentari sui tropi o traslati contro le donne, individuando alcune figure ricorrenti come “la donna diavolo seduttrice” e “l’eroina in pericolo”. Proprio da quest’ultima parte l’idea di indagare i tropi anche nel mondo dei videogame. Per questo motivo lancia una campagna su Kickstarter e raccoglie 6000\$ in 24 ore e alla fine della campagna durata 12 gg ha raccolto \$158,922. Questo successo si è tradotto in una violentissima campagna di odio nei suoi confronti .

Ad agosto 2014, dopo la pubblicazione del sesto episodio della serie su YouTube, annuncia che è costretta a cambiare casa, a seguito delle minacce subite.



https://www.youtube.com/watch?v=X6p5AZp7r_Q

https://en.wikipedia.org/wiki/Gamergate_controversy

Leigh Alexander

Leigh ha pubblicato una lista di questione etiche legate al mondo del videogioco che hanno portato conseguenze sul piano economico.

Sul suo post [“List of ethical concern in video games”](#) ha raccolto alcuni articoli che descrivono relazioni fra il mondo dei produttori di armi e di videogiochi, di agende politiche e di altre gravi questioni.

A seguito di suoi articoli molto critici sulla “game culture” e sulla fine dei “gamer” e sul sessismo, la Intel decide di ritirare la pubblicita’ su GamaSutra.

http://newsroom.intel.com/community/intel_newsroom/blog/2014/10/03/chip-shot-intel-issues-statement-on-gamasutra-advertising



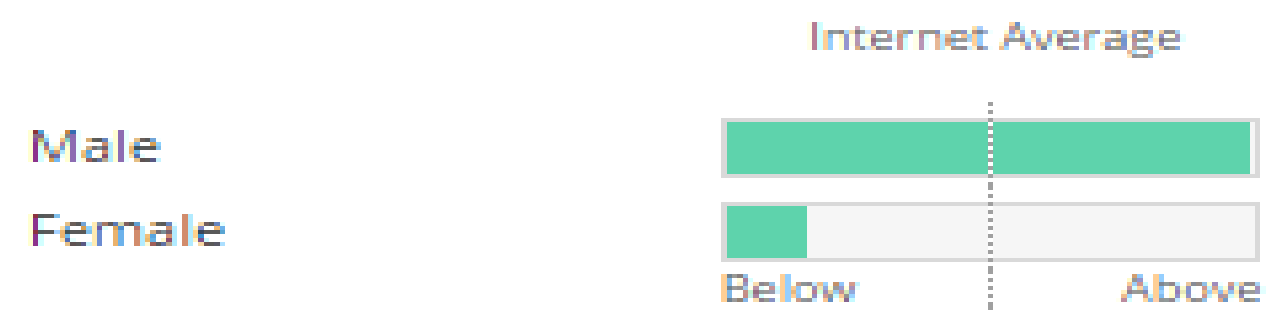
Who visits steamcommunity.com?

?

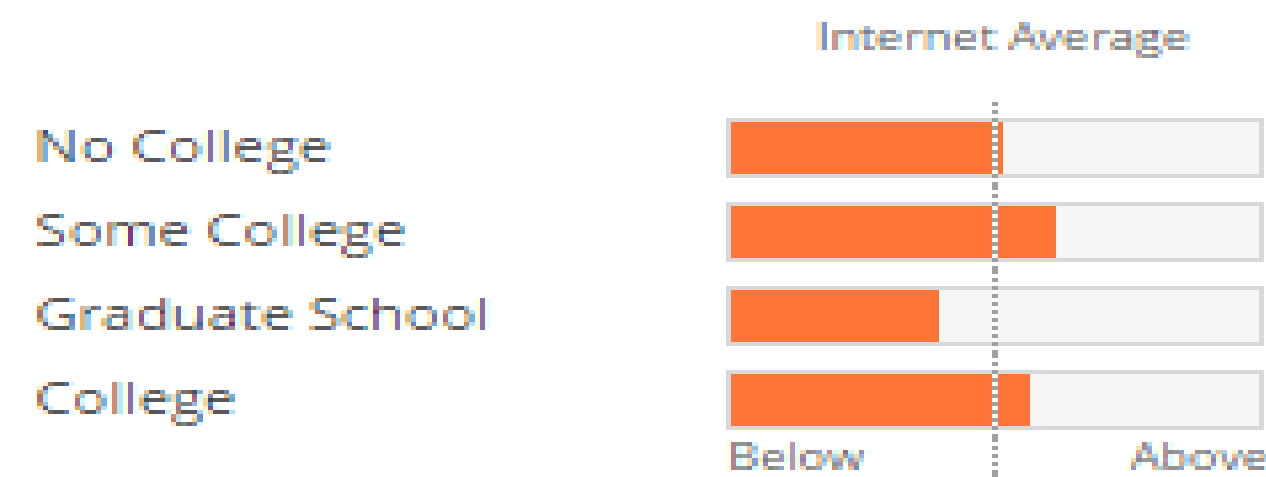
Audience Demographics

How similar is this site's audience to the general internet population?

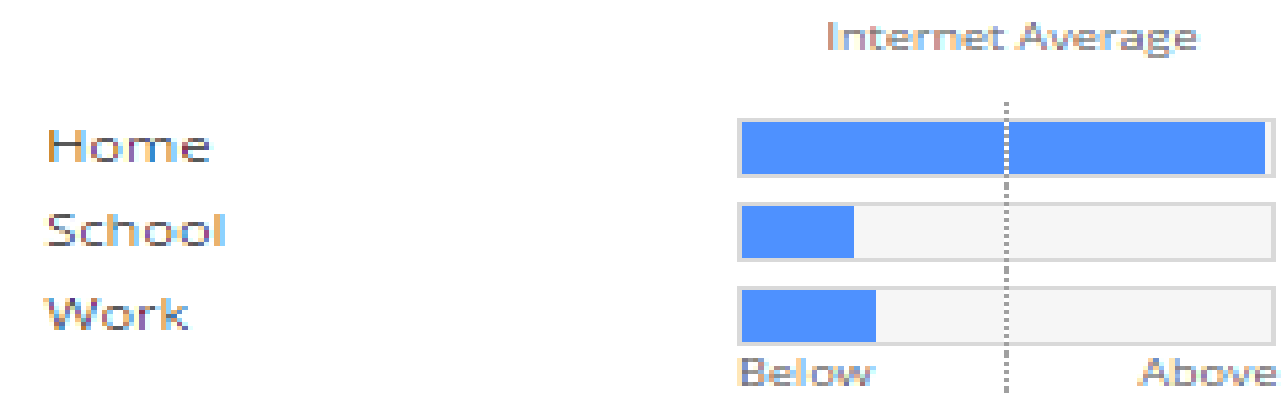
Gender



Education



Browsing Location



**Global
rank
236**

Who visits twitch.tv?

?

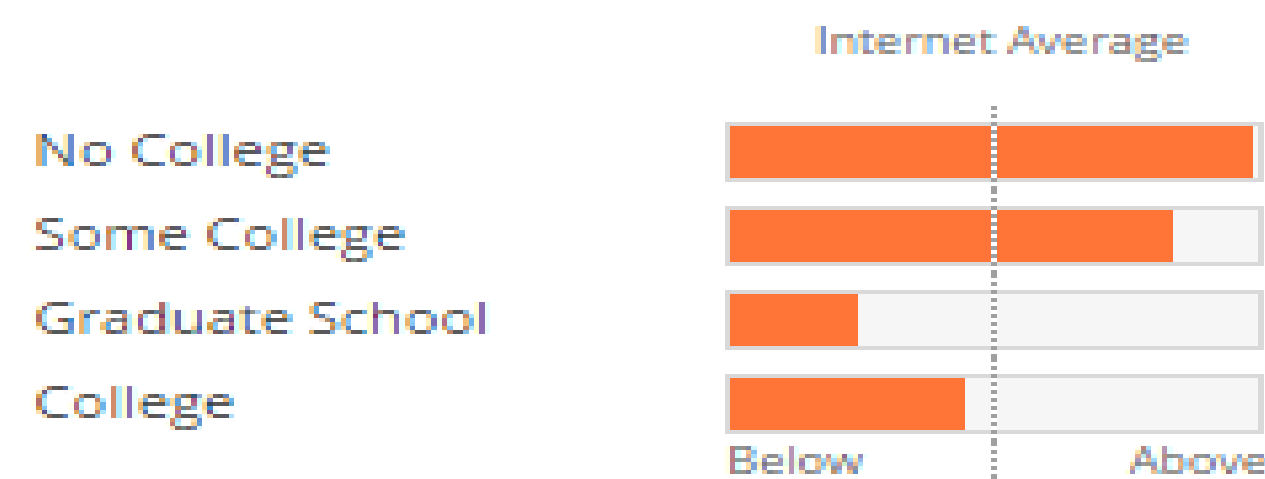
Audience Demographics

How similar is this site's audience to the general internet population?

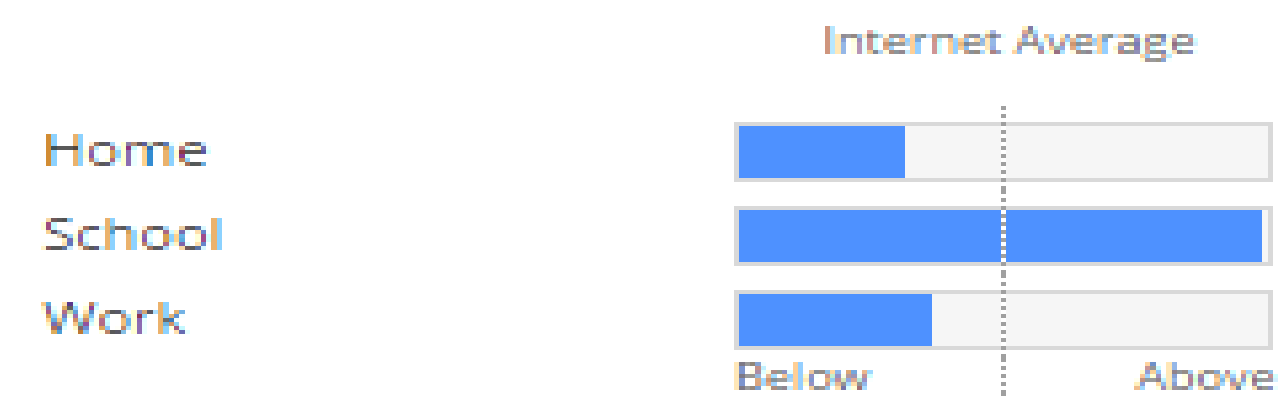
Gender



Education



Browsing Location



**Global
rank
136**

I'm a 12-year-old girl. Why don't the characters in my apps look like me?

Why do the most popular iPhone games make me pay to play as a woman?



I looked at the gender breakdown of the characters in the top 50 apps.

I found that 18 percent had characters whose gender was not identifiable (i.e., potatoes, cats or monkeys). Of the apps that did have gender-identifiable characters, 98 percent offered boy characters. What shocked me was that only 46 percent offered girl characters. Even worse, of these 50 apps, 90 percent offered boy characters for free, while only 15 percent offered girl characters for free.

TIM Girls Hackathon





RosaDigitale



[HOME](#)

[IL MOVIMENTO](#)

[EVENTI](#)

[MEDIA PARTNER](#)

[REFERENTI](#)

[ALTRE NAZIONI](#)

[SOCIAL](#)

[CONTATTI](#)

La settimana del RosaDigitale

Dal 7 al 13 Marzo 2016.

Contatti

Eleonora Pantò | CSP

+ 39 0114815139



-  epanto
-  eleonora.panto@gmail.com
-  twitter.com/epanto
-  facebook.com/eleonorapanto
-  pinterest.com/epanto