

**Parere del Comitato economico e sociale europeo sul «Divario digitale di genere»****[parere esplorativo richiesto dal Parlamento europeo]**

(2018/C 440/06)

Relatrice: **Giulia BARBUCCI**

Parere esplorativo richiesto dal Parlamento europeo	Lettera del 19.4.2018
Base giuridica	Articolo 304 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea
Sezione competente	Occupazione, affari sociali, cittadinanza
Adozione in sezione	19.7.2018
Adozione in sessione plenaria	19.9.2018
Sessione plenaria n.	537
Esito della votazione (favorevoli/contrari/astenuti)	176/2/6

**1. Conclusioni e raccomandazioni**

1.1. Le cause del divario digitale di genere sono molteplici e bisogna pertanto intervenire in diversi ambiti: il sistema di istruzione dall'infanzia all'età adulta, il mercato del lavoro, l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, i servizi pubblici e il divario digitale in generale. Si raccomanda di ricorrere a un **approccio multidisciplinare** che riunisca diversi aspetti dell'innovazione (tecnologico, sociale, culturale ecc.).

1.2. Il divario digitale di genere non si riduce a una questione tecnologica: si tratta di una questione economica, sociale e culturale, da affrontare con politiche con più livelli e complete, al fine di affrontare le disuguaglianze di genere alle loro radici sociali e culturali più profonde.

1.3. È importante intraprendere azioni volte ad accrescere il numero delle **donne nei settori della scienza, della tecnologia, dell'ingegneria e della matematica (STEM)**, poiché questo consente anche di migliorare le condizioni in altri settori, nonché nell'economia e nella società nel loro insieme. Allo stesso tempo è essenziale riconoscere la crescente importanza nell'era digitale e in tutti i settori dell'istruzione nel campo delle TIC, come anche delle competenze trasversali, imprenditoriali, digitali e generali (le cosiddette **soft skills**, come l'empatia, la creatività e la soluzione di problemi complessi). Saranno essenziali l'istruzione interdisciplinare e un insieme di competenze basate sulle capacità umane; i sistemi di istruzione dovrebbero tenere conto di questi aspetti.

1.4. È essenziale garantire l'alfabetizzazione e l'istruzione digitale per tutti, rivolgendo una particolare attenzione alle ragazze, al fine di eliminare il divario digitale di genere alla radice. Per superare gli stereotipi è indispensabile sviluppare un maggior numero di **modelli di ruolo** digitali femminili.

1.5. È necessario incoraggiare la partecipazione delle donne in posti di lavoro tecnici e di alto livello, superando ostacoli e stereotipi nel campo dell'istruzione e in quello professionale e assicurando l'apprendimento digitale lungo tutto l'arco della vita per impedire l'esclusione delle donne dal mercato del lavoro.

1.6. È opportuno mettere a disposizione di insegnanti e formatori gli strumenti giusti per utilizzare le TIC a tutti i livelli nell'insegnamento, promuovendo la democrazia e sistemi di istruzione e formazione più inclusivi e personalizzati.

1.7. Per prevenire la spirale della femminilizzazione della povertà occorre garantire condizioni di lavoro eque e l'accesso alla protezione sociale<sup>(1)</sup>. Ciò è particolarmente vero per la cosiddetta «gig economy» (singola prestazione lavorativa attivata su richiesta tramite piattaforme online o applicazioni di cellulari, smartphone ecc.)<sup>(2)</sup>. Il dialogo sociale e la contrattazione collettiva svolgono un ruolo fondamentale a questo riguardo.

1.8. La presenza di donne tra coloro che sviluppano le TIC può contribuire a far superare i pregiudizi di genere che potrebbero introdursi nella concezione di una determinata tecnologia.

1.9. L'imprenditorialità femminile deve essere sostenuta eliminando gli ostacoli all'accesso delle donne al lavoro autonomo e migliorando l'accesso alle misure di protezione sociale come pure la loro qualità<sup>(3)</sup>.

1.10. Il «lavoro agile» (*smartworking*) e il telelavoro vanno monitorati per evitare il rischio che rendano confusi i confini tra assistenza, lavoro e tempo libero.

1.11. È importante rafforzare la partecipazione al mercato del lavoro delle **donne con disabilità**, attuando la Convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità (CRPD)<sup>(4)</sup>.

1.12. La digitalizzazione del settore pubblico rappresenta una grande opportunità per agevolare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per aiutare le donne con responsabilità di assistenza, nonché per superare gli ostacoli di tipo burocratico e quelli legati all'accesso ai servizi pubblici.

1.13. È essenziale affrontare il problema degli **stereotipi di genere**: la questione deve essere esaminata in ogni politica e in ogni settore e dovrebbe essere affrontata alle sue radici sociali e culturali più profonde.

1.14. Uno dei principali ostacoli che le donne si trovano ad affrontare nella partecipazione alle attività online e alle reti sociali è il **cyberbullismo**. La **Convenzione di Istanbul** sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica deve essere ratificata ed applicata.

1.15. Tutte le politiche a livello nazionale, europeo e internazionale dovrebbero tenere conto delle discriminazioni nei confronti delle donne nel settore digitale, discriminazioni che hanno anche ripercussioni negative sull'economia e sulla società in generale.

1.16. Le politiche pubbliche dovrebbero essere concepite in un'ottica di genere (integrazione in tutte le politiche). Il **bilancio di genere e la lente di genere** possono costituire degli strumenti utili a tale fine.

1.17. Il CESE incoraggia la Commissione europea a rafforzare la task force «**Donne nel digitale**» e l'iniziativa «**Digital4Her**». È importante creare e sviluppare reti europee di donne nel settore digitale per promuovere la partecipazione delle donne e delle ragazze agli studi e alle carriere in ambito digitale in tutta l'UE.

1.18. La Commissione europea dovrebbe raccomandare agli Stati membri dell'UE di stabilire obiettivi e indicatori nazionali per monitorare la situazione (quadro di valutazione annuale). Occorrerebbe procedere alla misurazione di miglioramenti o peggioramenti, anche attraverso le ricerche condotte dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE). Nell'ambito del processo del **semestre europeo** si potrebbero indirizzare agli Stati membri **raccomandazioni specifiche per paese** in questo settore.

<sup>(1)</sup> SOC/581 — Parere del CESE sul tema *Accesso alla protezione sociale* (Cfr. pag. 135 della presente Gazzetta ufficiale).

<sup>(2)</sup> The Social Protection of Workers in the Platform Economy, European Parliament, 07.12.2017 (*La protezione sociale dei lavoratori nell'economia delle piattaforme*, Parlamento europeo, 7.12.2017).

<sup>(3)</sup> GU C 173 del 31.05.2017, pag. 45.

<sup>(4)</sup> Parere del CESE sul tema *La condizione delle donne con disabilità* (GU C 367 del 10.10.2018, pag.20).

1.19. Per colmare il divario digitale di genere le parti sociali, ai livelli più opportuni, si impegnano a rafforzare la parità di genere nell'istruzione e nel mercato del lavoro, svolgendo un ruolo fondamentale in questo contesto. In particolare, nell'ambito dell'apprendimento permanente e del mercato del lavoro, la funzione della contrattazione collettiva è fondamentale per affrontare la questione dei ruoli di genere, promuovere il ruolo della donna nel processo decisionale e in diversi organi, sostenere l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e risolvere il problema del divario retributivo <sup>(5)</sup>.

1.20. Il CESE raccomanda che il Parlamento europeo sostenga tali raccomandazioni per la prossima legislatura, dato che si tratta di un tema fondamentale per il futuro sviluppo dell'Europa.

## 2. Introduzione

### 2.1. Ineguaglianza di genere

2.1.1. Nel suo discorso al Parlamento europeo sulle priorità politiche della Commissione europea, Jean-Claude Juncker ha affermato che nell'Unione europea non vi dovrebbe essere posto per la **discriminazione** e ha definito il settore della giustizia e dei diritti fondamentali una delle dieci priorità politiche del lavoro della Commissione. La **parità di genere** forma parte di questo settore, anche se la Carta dei diritti fondamentali svolge già un ruolo importante in questo campo, prevedendo che «la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione» <sup>(6)</sup>. Mariya Gabriel, commissaria europea per l'Economia e la società digitali, ha di recente illustrato le azioni nel quadro della sua strategia per favorire un aumento nella partecipazione delle donne al settore digitale. È pertanto necessario assicurare il seguito della dichiarazione **Digital4Her** firmata dalle imprese informatiche, la quale promuove una cultura e un ambiente di lavoro inclusivi ed equilibrati sotto il profilo del genere.

2.1.2. La discriminazione nei confronti delle donne persiste nel mercato del lavoro e nella società in generale. Secondo l'**indice sull'uguaglianza di genere**, che misura la disuguaglianza nei settori del lavoro, del tempo, del denaro, della conoscenza, del potere, della violenza e della salute, i progressi realizzati in questi ambiti sono lenti: l'indice è salito da 62 punti nel 2005 a 65 punti nel 2012, per arrivare a 66,2 punti nel 2017 <sup>(7)</sup>. Le cause della discriminazione sono molteplici. Per superare gli squilibri derivanti da tale discriminazione, il capo I del **pilastro europeo dei diritti sociali** ha per oggetto le pari opportunità e l'accesso al mercato del lavoro, riconoscendo che la parità di genere e le pari opportunità sono i campi in cui la discriminazione è più comune.

2.1.3. Il **divario digitale di genere** è una forma di disuguaglianza che deriva dalla discriminazione che colpisce le donne e che probabilmente rappresenta un ostacolo insormontabile alla loro partecipazione a livello europeo e globale. Esso rallenta anche la crescita dell'economia europea del futuro, caratterizzata dalla digitalizzazione. Attualmente il 68 % degli uomini e il 62 % delle donne usano il PC e Internet in modo regolare, il 33 % degli uomini e il 18 % delle donne installano software nei loro dispositivi e il 47 % degli uomini e il 35 % delle donne utilizzano servizi bancari online <sup>(8)</sup>. Inoltre, sebbene rappresentino più della metà delle persone laureate, le donne continuano a essere sottorappresentate nei corsi di laurea in materie scientifiche e nelle TIC (tecnologie dell'informazione e della comunicazione), costituendo circa un terzo dei dipendenti totali del settore, con percentuali diverse a seconda del particolare tipo di lavoro (8 % per il software, 54 % nelle posizioni di livello più basso tra gli operatori delle tecnologie dell'informazione). Il presente parere formula raccomandazioni e proposte al fine di **superare gli squilibri in relazione al sistema di istruzione e al mercato del lavoro**.

2.1.4. Le donne devono inoltre far fronte a maggiori difficoltà online a causa del **cyberbullismo**: le **molestie online** sono molto più mirate alle ragazze (secondo i dati raccolti dall'EIGE, il 51 % delle donne sono vittime di molestie online rispetto al 42 % degli uomini) <sup>(9)</sup>. La **Convenzione di Istanbul** sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica deve essere ratificata ed applicata.

<sup>(5)</sup> A Toolkit for Gender Equality in Practice («Manuale per l'uguaglianza di genere nella pratica») a cura delle parti sociali europee, CES, BusinessEurope, CEEP e UEAPME.

<sup>(6)</sup> Titolo III, articolo 23.

<sup>(7)</sup> Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), Indice sull'uguaglianza di genere — Relazione 2017.

<sup>(8)</sup> Cfr. risoluzione del PE del 17 aprile 2018.

<sup>(9)</sup> EIGE, *Youth, digitalisation and gender equality: opportunities and risks of digital technologies for girls and boys* (Giovani, digitalizzazione e parità di genere: opportunità e rischi delle tecnologie digitali per le ragazze e i ragazzi), 2018 (di prossima pubblicazione).

## 2.2. La digitalizzazione e il divario digitale

2.2.1. La digitalizzazione non è solo un processo tecnologico, ma anche economico, sociale, culturale e relativo alla società nel suo complesso.

2.2.2. Secondo uno studio della Commissione europea <sup>(10)</sup>, la digitalizzazione potrebbe aggiungere 415 miliardi di euro all'anno al PIL dell'UE e una maggiore presenza femminile nei posti di lavoro digitali potrebbe determinare uno stimolo annuale per il PIL dell'UE pari a 16 miliardi di euro. Al tempo stesso le imprese hanno difficoltà ad assumere specialisti delle TIC, per cui esistono margini per accrescere l'occupazione e migliorare l'istruzione in campo digitale.

2.2.3. Il divario digitale non include soltanto un accesso limitato alla connessione Internet, ma anche la mancanza delle competenze di base necessarie per usare gli strumenti TIC. Uno degli aspetti del divario digitale è il **divario digitale di genere**. Secondo l'Unione internazionale delle telecomunicazioni, i dati disaggregati per genere relativi a 91 economie dimostrano che nel 2017 la diffusione dell'uso di Internet tra le donne era del 44,9 % e tra gli uomini del 50,9 %. Secondo i dati Eurostat, nel 2017 si è collegato quotidianamente ad Internet il 71 % delle donne rispetto al 74 % degli uomini, mentre il 49 % delle donne ha utilizzato i servizi bancari online rispetto al 54 % degli uomini <sup>(11)</sup>. È importante inquadrare la questione sia dal lato del mercato del lavoro, posto che la digitalizzazione coinvolge tutti i lavoratori, che dal punto di vista degli utenti, dato che tutti utilizzano la tecnologia.

2.2.4. Il divario digitale s'interseca spesso con altre tipologie di discriminazione, quali ad esempio la discriminazione dovuta all'appartenenza a una minoranza etnica, al fatto di risiedere in una zona rurale, alla condizione di migrante o di persona con disabilità o alla povertà ecc. Le tecnologie possono aiutare a superare questi ostacoli, rendendo il mondo più inclusivo per tutti, ma se il processo non è guidato dagli attori sociali esse possono anche aggravarli.

2.2.5. Il divario digitale di genere è una questione economica, sociale, culturale e relativa alla società, da affrontare con politiche con più livelli e complete, in quanto esso determina una crescente disuguaglianza di genere. Inoltre, la disuguaglianza di genere deve essere presa in considerazione in ogni politica e in ogni settore e dovrebbe essere affrontata alle sue radici sociali e culturali più profonde.

2.2.6. L'impatto qualitativo della digitalizzazione sulle esigenze in termini di competenze è interessante anche in una prospettiva di genere, in quanto le donne sono più rappresentate in alcuni posti di lavoro e sottorappresentate in altri, tra cui nei settori della scienza, della tecnologia, dell'ingegneria e della matematica (STEM). È necessario agire per aumentare il numero delle donne nel settore STEM.

2.2.7. È anche fondamentale, tuttavia, riconoscere la crescente importanza nell'era digitale e in tutti i settori delle competenze generali (le cosiddette *soft skills*), perché, in effetti, il principale lineamento dell'intelligenza artificiale (AI) e dell'Internet degli oggetti è l'evoluzione delle macchine nel senso di una maggiore sensibilità e intelligenza e da ciò consegue che la forza lavoro umana diventa insostituibile solo se essa compete con le macchine sulla base di abilità veramente umane quali la capacità di adattarsi ai cambiamenti e di collaborare. Nella società attuale l'empatia, la creatività e la soluzione dei problemi complessi sono competenze che vengono più spesso insegnate alle ragazze piuttosto che ai ragazzi e che le ragazze tendono a sviluppare di più <sup>(12)</sup>. Si raccomanda un approccio multidisciplinare che riunisca diversi aspetti dell'innovazione (tecnologico, sociale, culturale ecc.) nel tentativo non solo di contrastare i rischi ma anche di cogliere le opportunità della digitalizzazione per le donne.

2.2.8. È necessario prestare particolare attenzione alle persone con disabilità, e in particolare alle donne, la cui «condizione è peggiore rispetto a quella delle donne non disabili» <sup>(13)</sup>. Per questo è importante garantire «alle donne e alle ragazze con disabilità [...] un pari accesso alle diverse componenti delle infrastrutture delle TIC e della società dell'informazione» <sup>(14)</sup>.

<sup>(10)</sup> Vessela Karloukowska, DG-CNECT, task force «Donne nel digitale», Commissione europea.

<sup>(11)</sup> Dati Eurostat.

<sup>(12)</sup> Martha Ochoa (UNI Global Union), *The path to genderless digitalisation* («Il cammino verso la digitalizzazione senza genere»).

<sup>(13)</sup> Parere del CESE sul tema *La condizione delle donne con disabilità* (GU C 367 del 10.10.2018, pag. 20), punto 2.1.

<sup>(14)</sup> Idem, punto 5.3.6.

### 3. Il divario digitale di genere nel sistema di istruzione

3.1. **Il sistema di istruzione** è il principale settore di cui occuparsi. Rispetto al 2011 si registra un calo del numero delle donne che intraprendono studi superiori nel settore delle TIC<sup>(15)</sup>. Pertanto, migliorare l'alfabetizzazione e le competenze digitali delle donne a tutti i livelli è essenziale per permettere loro di partecipare attivamente allo sviluppo della società e di beneficiare delle opportunità derivanti dalla digitalizzazione, evitando di perdere terreno. Le donne con disabilità dovrebbero avere diritto a un'istruzione inclusiva e di qualità. È necessario affrontare risolutamente gli stereotipi culturali e linguistici, presentando alle ragazze modelli di ruolo differenti, in particolare nel settore dei media. Inoltre, **gli strumenti TIC possono essere utilizzati nell'insegnamento e nelle attività in classe.**

3.2. Nell'**istruzione primaria** è essenziale garantire l'alfabetizzazione e l'istruzione digitale per tutti, al fine di garantire, in futuro, la capacità di adattamento di uomini e donne alla rapida evoluzione delle tecnologie. In base al Programma per la valutazione internazionale degli studenti (PISA), che misura i progressi in materia di istruzione compiuti dai giovani di 15 anni nei paesi OCSE, il numero dei ragazzi che aspirano a una carriera nelle discipline STEM è circa quattro volte superiore a quello delle ragazze<sup>(16)</sup>. Secondo uno studio dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), in tutta l'Unione europea aspirano a lavorare come professionisti delle TIC dal 3 % al 15 % dei ragazzi adolescenti, mentre solo in quattro Stati membri aspirano a questo tipo di carriera dall'1 % al 3 % delle ragazze adolescenti. Inoltre, anche se nell'UE i ragazzi e le ragazze hanno le medesime competenze digitali, i ragazzi continuano a sentirsi più sicuri in questo campo: si tratta ancora una volta di un problema di errata percezione e di stereotipi di genere<sup>(17)</sup>. «Il CESE ricorda agli Stati membri la necessità di investire in sistemi di istruzione non discriminatori e inclusivi»<sup>(18)</sup>.

3.3. È importante formare i formatori a utilizzare le **TIC come strumento didattico**. Per eliminare il divario digitale di genere alla radice e promuovere sistemi di istruzione e formazione più inclusivi e personalizzati, è fondamentale rivolgere un'attenzione particolare alle ragazze. Gli strumenti digitali possono anche essere utili per ridurre le trafile burocratiche per gli insegnanti e i formatori<sup>(19)</sup>.

3.4. Nell'**istruzione secondaria e terziaria interdisciplinare** il numero delle ragazze che scelgono corsi dell'area STEM è tuttora inferiore a quello dei ragazzi e meno di 1 laureato su 5 nel settore delle TIC è donna<sup>(20)</sup>. **Anche l'istruzione interdisciplinare e le competenze generali basate sulle capacità umane saranno essenziali.**

3.5. **L'apprendimento di tipo duale e l'IFP** (istruzione e formazione professionale) dovrebbero essere rafforzati e prendere in considerazione l'accesso delle ragazze all'apprendimento tecnico e sul posto di lavoro<sup>(21)</sup>.

### 4. Il divario digitale di genere nel mercato del lavoro

4.1. È necessario incoraggiare la partecipazione delle donne in posti di lavoro tecnici e di alto livello, rovesciando ostacoli e stereotipi nel campo dell'istruzione e in quello professionale. Una maggiore presenza di donne nel settore delle TIC potrebbe beneficiare questo settore e l'economia e la società nel loro complesso.

<sup>(15)</sup> «Le donne nell'era digitale», Commissione europea, 2018.

<sup>(16)</sup> Konstantina Davaki, autrice dello studio *The underlying causes of the digital gender gap and possible solutions for enhanced digital inclusion of women and girls* («Le cause soggiacenti al divario digitale di genere e possibili soluzioni per una migliore inclusione digitale delle donne e delle ragazze»).

<sup>(17)</sup> Lina Salanauskaitė, Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE).

<sup>(18)</sup> Parere del CESE sul tema *Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019 — Affrontare il problema del divario retributivo di genere*, punto 4.4 (GU C 262 del 25.07.2018, pag. 101).

<sup>(19)</sup> Ekaterina Efimenko, Comitato sindacale europeo degli insegnanti (CSEI).

<sup>(20)</sup> Vessela Karloukowska, DG-CNECT, task force «Donne nel digitale», Commissione europea.

<sup>(21)</sup> GU C 13 del 15.01.2016, pag. 161; GU C 434 del 15.12.2017, pag. 36.

4.2. Per superare il divario digitale di genere nel mercato del lavoro, il ruolo delle parti sociali a livello aziendale, nazionale ed europeo è di fondamentale importanza. Dal dialogo sociale e dalla contrattazione collettiva possono provenire proposte di soluzioni accettabili, che tengano conto delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori<sup>(22)</sup>. Un maggior numero di donne nei settori STEM e nei posti di lavoro ad alto livello può inoltre contribuire a ridurre il **divario retributivo di genere**.

4.3. L'apprendimento lungo tutto l'arco della vita è essenziale per impedire l'esclusione dal mercato del lavoro e questo è ancora più importante per le donne. A questo proposito è fondamentale il ruolo delle parti sociali.

4.4. Polarizzazione del mercato del lavoro e «gig economy»: anche se è tecnicamente possibile che le macchine sostituiscano lavori poco qualificati (manuali o intellettuali, grazie all'Internet degli oggetti, ai sensori e alle tecnologie dell'AI), se tali lavori sono precari e non conferiscono diritti, può essere più conveniente per le imprese assumere personale a basso costo invece di investire in nuove macchine. Ciò è quello che già avviene nella cosiddetta «gig economy» (singola prestazione lavorativa attivata su richiesta tramite piattaforme online o applicazioni di cellulari, smartphone ecc.). In tali contesti, non c'è nessuna protezione sociale analoga a quella garantita nelle forme di lavoro standard<sup>(23)</sup>. Data la natura informale di questo tipo di lavoro, vi è il pericolo che le donne si spostino da occupazioni di tipo tradizionale che prevedono prestazioni sociali a lavori nel quadro della «gig economy», più prontamente disponibili e talvolta più facilmente gestibili sotto l'aspetto dell'orario di lavoro. Al fine di prevenire la spirale della femminilizzazione della povertà<sup>(24)</sup>, devono essere garantite condizioni di lavoro eque e deve essere promosso da tutte le parti interessate un modello di sviluppo basato su un approccio «di alto profilo». Il ruolo delle parti sociali e della contrattazione collettiva è fondamentale in questo contesto<sup>(25)</sup>.

4.5. La tecnologia non è neutrale: se in teoria un software o un algoritmo dovrebbero ridurre la soggettività che contraddistingue un processo o una decisione umani, se vi si introduce un pregiudizio culturale (come i pregiudizi di genere), esso riprodurrà sempre questo tipo di discriminazione su base strutturale (invece che casuale). Per questo motivo le persone che contribuiscono alla concezione di questi sistemi dovrebbero essere quanto più possibile diverse. Attualmente le donne costituiscono solo il 17 % degli 8 milioni di persone che lavorano nelle TIC<sup>(26)</sup>, inoltre, soltanto il 20 % delle donne di 30 anni e più che abbiano conseguito una laurea nel settore delle TIC decidono di rimanere nel settore delle tecnologie<sup>(27)</sup>. **Aumentare in questi posti di lavoro la presenza delle donne** e, in tal modo, la diversità, può contribuire a far superare i pregiudizi che possono essere inclusi nella progettazione di una determinata tecnologia.

4.6. Sfondare il soffitto di cristallo (*glass ceiling*) per un sistema economico più digitale: solo il 32 % dei leader economici sono donne<sup>(28)</sup> anche se è dimostrato che le imprese in cui le donne hanno responsabilità decisionali mostrano stili di governance migliori, che sono di solito più orizzontali e incoraggiano la diversità e il pensiero creativo ed innovativo. Di conseguenza, se le imprese sviluppano politiche di genere, al fine di promuovere la presenza di donne ai massimi livelli dell'organizzazione, ne trarranno vantaggi in termini di capacità di innovazione. Questo approccio applicato su vasta scala beneficerà, a sua volta, l'intero sistema economico.

4.7. Il sistema produttivo europeo è costituito in gran parte da PMI che incontrano maggiori difficoltà al momento di investire in nuove tecnologie. Allo stesso tempo, le tecnologie digitali agevolano la microimprenditorialità, nella misura in cui alcuni strumenti digitali (per esempio l'*e-commerce*) permettono a micro e piccole e medie imprese di raggiungere i mercati globali e, in generale, di eliminare ostacoli all'accesso al lavoro autonomo. Secondo il 2° «European Start-up Monitor» solo il 14,8 % dei fondatori di start-up sono donne<sup>(29)</sup>. Questo problema è legato a reti di imprese più deboli, a stereotipi e ad un sostegno finanziario insufficiente. La digitalizzazione può creare il contesto adatto per l'imprenditoria femminile. Devono essere garantiti istruzione e servizi di sostegno per consentire alle donne di avviare un'attività in proprio, utilizzando le tecnologie digitali disponibili.

<sup>(22)</sup> Parere del CESE sul tema *Concetti dell'UE per la gestione della transizione in un mondo del lavoro digitalizzato: un importante contributo a un Libro bianco dell'UE sul futuro del lavoro* (GU C 367 del 10.10.2018, pag.15).

<sup>(23)</sup> Pareri del CESE sul tema *Per una direttiva quadro europea in materia di reddito minimo* (adozione prevista nel corso della sessione plenaria di dicembre 2018) e sul tema *Accesso alla protezione sociale* (Cfr. pag. 135 della presente Gazzetta ufficiale).

<sup>(24)</sup> Mary Collins, Lobby europea delle donne (EWL) (GU C 129 dell'11.04.2018, pag. 7).

<sup>(25)</sup> Cfr. ad esempio gli accordi delle parti sociali europee, nonché la proposta di direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita privata e il pilastro europeo dei diritti sociali.

<sup>(26)</sup> Vessela Karloukowska, DG-CNECT, task force «Donne nel digitale», Commissione europea.

<sup>(27)</sup> Mary Collins, Lobby europea delle donne (EWL).

<sup>(28)</sup> Vessela Karloukowska, DG-CNECT, task force «Donne nel digitale», Commissione europea.

<sup>(29)</sup> «Women in the digital age», studio realizzato per la Commissione europea.



## 5. La digitalizzazione e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata

5.1. Secondo uno studio dell'EIGE, nel settore delle TIC gli orari di lavoro sono più lunghi rispetto ad altri settori <sup>(30)</sup>. Pertanto il primo problema da affrontare è la ripartizione dei compiti di assistenza tra uomini e donne: è importante intervenire a favore di una più equa ripartizione dei compiti di assistenza tra i generi, anche adottando la proposta di direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza <sup>(31)</sup>.

5.2. Il lavoro agile e il telelavoro sono spesso considerati strumenti per conciliare vita professionale e vita privata tenendo conto sia dei rischi che delle opportunità. Se il lavoro agile può aiutare i lavoratori a gestire la loro vita privata (specialmente eliminando i tempi morti degli spostamenti da e verso il posto di lavoro), è anche vero che, se non è gestito correttamente, esso può contribuire a rendere confusi i confini tra assistenza, lavoro e tempo libero. Il lavoro agile deve essere gestito attraverso contratti collettivi specifici per l'impresa interessata al fine di adattarlo al contesto culturale, ai mezzi di produzione e all'organizzazione del lavoro. A lungo termine il lavoro agile potrebbe anche modificare lo stile di vita delle persone nei centri urbani (e nelle zone rurali) e negli spazi sociali.

5.3. Gli strumenti digitali possono anche rappresentare un'opportunità per le persone escluse dal mercato del lavoro. Essi inoltre possono agevolare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. L'esclusione dal mercato del lavoro raggiunge livelli molto più alti per le donne con disabilità <sup>(32)</sup>. Pertanto, è molto importante attuare la Convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità (CRPD) <sup>(33)</sup>.

## 6. La digitalizzazione del settore pubblico

6.1. La popolazione europea sta invecchiando a causa dell'aumento dell'aspettativa di vita e dei bassi tassi di natalità, e il carico dei compiti di assistenza che grava sulle donne di mezza età è in aumento. Se, da un lato, è essenziale giungere a un'equa ripartizione del lavoro di assistenza tra uomini e donne, dall'altro è anche importante riconoscere che la digitalizzazione del settore pubblico, e la robotica in particolare, rappresenta una grande opportunità per agevolare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per aiutarle nei compiti di assistenza che esse possono dover assolvere.

6.2. La robotica può automatizzare e, soprattutto, facilitare alcuni dei compiti più pesanti che la prestazione di assistenza può comportare (per esempio spostare una persona invalida), contribuire alla riabilitazione di persone infortunate, prevenire malattie ecc. Queste tecnologie possono migliorare la qualità di vita della società nel suo complesso, in particolare quella delle donne, nonché la loro partecipazione al mercato del lavoro, in due modi: da un lato, agevolando il lavoro nel settore dei servizi per la prestazione di assistenza alle persone, in cui le donne sono ampiamente rappresentate, e, dall'altro, aiutando le donne che prestano assistenza non retribuita, ma questo solo se tali tecnologie sono disponibili e garantite per tutti coloro che ne hanno bisogno.

6.3. Le tecnologie digitali possono anche avere un impatto profondo su tutte le procedure amministrative legate ai servizi pubblici. Alcuni paesi stanno già applicando questo tipo di tecnologia su ampia scala, creando un'identità digitale unica per tutte le procedure relative al settore pubblico (imposte, assistenza sanitaria, istruzione ecc.). Ampliare questo processo consentirebbe di migliorare la qualità della vita, ma è anche importante conoscere (e prevenire) i rischi connessi a un controllo dei dati esercitato da un unico soggetto (anche se si tratta di un'amministrazione pubblica), nonché i rischi in materia di riservatezza, cibersicurezza e deontologia <sup>(34)</sup>.

6.4. Le amministrazioni pubbliche dovrebbero predisporre bilanci di genere per tutti i servizi e tutte le attività, al fine di promuovere la parità e di tenere conto dell'impatto delle politiche sulle donne. Tutte le decisioni in materia di investimento dovrebbero essere prese utilizzando la «lente di genere» in tre ambiti: la parità di genere sul posto di lavoro, l'accesso delle donne al capitale e prodotti e servizi utili per le donne.

<sup>(30)</sup> Lina Salanauskaitė, Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE).

<sup>(31)</sup> COM(2017) 253.

<sup>(32)</sup> Parere del CESE sul tema *La condizione delle donne con disabilità* (GU C 367 del 10.10.2018, pag. 20), punto 5.4.1.

<sup>(33)</sup> Parere del CESE sul tema *La condizione delle donne con disabilità* (GU C 367 del 10.10.2018, pag. 20), punto 1.2, Convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità.

<sup>(34)</sup> Servizi pubblici digitali (l'amministrazione e la sanità elettroniche).

6.5. Mentre in alcuni paesi la digitalizzazione del settore pubblico è già in fase avanzata, in altri il processo è solo agli inizi e potrebbe quindi offrire un'opportunità per formare e assumere più donne nel settore pubblico, in una prospettiva di genere.

6.6. Al fine di sviluppare la digitalizzazione, occorre mettere a disposizione le infrastrutture necessarie, quali la banda larga, la rete 5G ecc., senza discriminazioni geografiche.

Bruxelles, 19 settembre 2018

*Il presidente*  
*del Comitato economico e sociale europeo*  
Luca JAHIER

---