

REPORT FINALE: "THE LEAKY PIPELINE"

Analisi del divario di genere: Università, Lavoro, Leadership.

L'obiettivo del progetto era quello di analizzare il fenomeno del "Digital Gender Gap".

Abbiamo voluto modellare il problema come un flusso (una pipeline, appunto) per capire dove il sistema rileva difficoltà nel rappresentare la compagine femminile facendo riferimento nel dettaglio alla situazione accademica e all'ingresso nel mondo del lavoro.

La prima fase operativa ha riguardato la scelta dei dataset. Siamo partiti dal dataset obbligatorio DNF (Dichiarazione Non Finanziaria), utilizzato per analizzare la governance (Donne nei CdA vs Management), ma da solo non bastava a coprire l'intero percorso. Lo abbiamo, quindi, incrociato con:

- i dati aperti del MIUR (Iscritti per Ateneo), essenziali per avere i numeri reali sulle laureate (STEM e non).
- i dati Eurostat (Gender Employment Gap) per avere un termine di paragone europeo

Una volta ripuliti e strutturati i dati nel nostro database, li abbiamo interrogati per capire cosa succede nelle aziende italiane, soffermandosi nel dettaglio nell'analizzare aziende con settore ATECO di riferimento a : Construction and Engineering, Electronics, Media and Publishing, Technology, Telecommunications.

L'analisi ha smentito l'idea che la disuguaglianza sia ovunque. Da essa, infatti, si ricava che il numero di donne dipendenti nei vari settori di riferimento sono:

Media and Publishing = 13745.0

Electronics = 9444.0

Construction and Engineering = 9941.0

Telecommunications = 20927.0

Technology = 1365.0.

Per la compagine maschile i dati ricavati sono invece:

Media and Publishing, 16574

Electronics, 13869

Construction and Engineering, 73613

Telecommunications, 36018

Technology, 3244

Spostando l'attenzione sulla colonna "Donne nel CdA (%)", abbiamo trovato i dati più alti e positivi dell'intero dataset, tenendo conto però dell'effetto delle leggi sulle quote rosa in ambito aziendale e manageriale.

DONNE NEL CDA

Construction and Engineering, ASTALDI, 33.0

Construction and Engineering, ASTM, 40.0

Construction and Engineering, CALTAGIRONE, 33.0

Construction and Engineering, IMPRESA PIZZAROTTI & C., 0.0

Construction and Engineering, MAIRE TECNIMONT, 44.0

Construction and Engineering, MM, 33.0

Construction and Engineering, SAIPEM, 44.0

Construction and Engineering, SALINI IMPREGILO, 33.0

Construction and Engineering, TREVI FINANZIARIA INDUSTRIALE SPA, 36.0

Electronics, BEGHELLI, 33.0

Electronics, CAREL INDUSTRIES SPA, 43.0

Electronics, CEMBRE, 38.0

Electronics, DATALOGIC, 33.0

Electronics, DE LONGHI, 40.0

Electronics,EL.EN.,33.0
 Electronics,ELICA,38.0
 Electronics,GEFRAN,33.0
 Electronics,INDEL B SPA,30.0
 Electronics,IRCE,13.0
 Electronics,SAES GROUP,33.0
 Electronics,SIT GROUP SPA,22.0
 Media and Publishing,ARNOLDO MONDADORI EDITORE,36.0
 Media and Publishing,CAIRO COMMUNICATION,33.0
 Media and Publishing,GEDI,21.0
 Media and Publishing,IL SOLE 24 ORE SPA,36.0
 Media and Publishing,MEDIASET,33.0
 Media and Publishing,RAI,29.0
 Media and Publishing,RCS MEDIAGROUP,33.0
 Technology,LU-VE GROUP,33.0
 Technology,TECHEDGE SPA,27.0
 Telecommunications,EI TOWERS,10.0
 Telecommunications,INFRASTRUTTURE WIRELESS ITALIANE SPA,45.0
 Telecommunications,RAI WAY,44.0
 Telecommunications,TIM,40.0
 Telecommunications,TISCALI,36.0

Il vero blocco si ha analizzando i dati relativi a "Donne in posizioni manageriali di vertice (%)".
 Nelle posizioni dirigenziali operative le donne scendono drasticamente.
 È qui che la "tubatura perde": le donne entrano in azienda, ma si fermano prima di guidarle a livello operativo.

DONNE IN POSIZIONE MANAGERIALE DI VERTICE

Settore,Azienda,Donne in posizioni manageriali di vertice (%)
 Construction and Engineering,ASTALDI,8.0
 Construction and Engineering,ASTM,11.0
 Construction and Engineering,CALTAGIRONE,29.0
 Construction and Engineering,IMPRESA PIZZAROTTI & C.,1.0
 Construction and Engineering,MAIRE TECNIMONT,12.0
 Construction and Engineering,MM,25.0
 Construction and Engineering,SAIPEM,19.0
 Construction and Engineering,SALINI IMPREGILO,9.0
 Construction and Engineering,TREVI FINANZIARIA INDUSTRIALE SPA,12.0
 Electronics,BEGHELLI,24.0
 Electronics,CAREL INDUSTRIES SPA,9.0
 Electronics,CEMBRE,11.0
 Electronics,DATALOGIC,26.0
 Electronics,DE LONGHI,23.0
 Electronics,EL.EN.,20.0
 Electronics,ELICA,12.0
 Electronics,GEFRAN,13.0
 Electronics,INDEL B SPA,7.0
 Electronics,IRCE,8.0
 Electronics,SAES GROUP,14.0
 Electronics,SIT GROUP SPA,12.0
 Media and Publishing,ARNOLDO MONDADORI EDITORE,24.0
 Media and Publishing,CAIRO COMMUNICATION,37.0
 Media and Publishing,GEDI,33.0
 Media and Publishing,IL SOLE 24 ORE SPA,33.0
 Media and Publishing,MEDIASET,44.0
 Media and Publishing,RAI,36.0
 Media and Publishing,RCS MEDIAGROUP,39.0

Technology,LU-VE GROUP,18.0
 Technology,TECHEDGE SPA,21.0
 Telecommunications,EI TOWERS,16.0
 Telecommunications,INFRASTRUTTURE WIRELESS ITALIANE SPA,30.0
 Telecommunications,RAI WAY,17.0
 Telecommunications,TIM,28.0
 Telecommunications,TISCALI,23.0

Il dato più allarmante è quello assente. Oltre la metà delle aziende lascia vuoto il campo del "Gender Pay Gap", e chi lo compila, mostra quasi sempre un divario a sfavore delle donne con percentuali maggiori nei settori Construction and Engineering, Media and Publishing e Technology (tra l'85% e il 95%) mostrando tutto sommato un equo valore ottimale di indice. Se andiamo ad analizzare invece, la percentuale minore di riferimento troviamo un gap tra il 54% e il 98% se analizziamo il settore Telecommunications.

Spostando l'attenzione nell'ambito accademico troviamo una situazione che mostra un interesse per le discipline ICT maggiore per le donne (analisi fatta dal 2009 al 2019) rispetto alla compagine maschile.

N.DONNE_ISCRITTE PER FACOLTà

Arts and humanities,56395
 "Social sciences, journalism and information",83403
 "Business, administration and law",104770
 "Engineering, manufacturing and construction",147702
 Health and welfare,27428
 "Natural sciences, mathematics and statistics",47237
 Services,43131
 "Agriculture, forestry, fisheries and veterinary",14100
 Education,5372
 Information and Communication Technologies (ICTs),32707

N.UOMINI_ISCRITTI PER FACOLTà

Arts and humanities,134824
 "Social sciences, journalism and information",142190
 "Business, administration and law",87203
 "Engineering, manufacturing and construction",5249
 Health and welfare,766371
 "Natural sciences, mathematics and statistics",61027
 Services,22094
 "Agriculture, forestry, fisheries and veterinary",12378
 Education,65286
 Information and Communication Technologies (ICTs),5638

Di seguito forniamo il pdf completo, per un'analisi approfondita, per avere una visualizzazione completa dal 2013 al 2023.

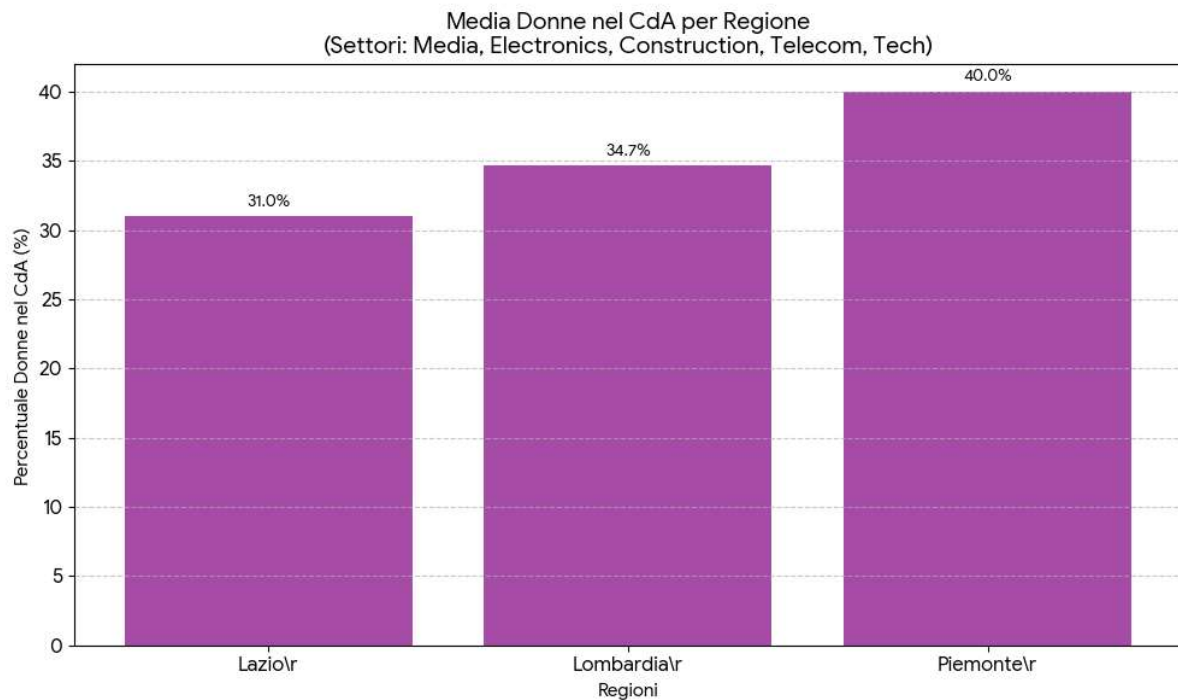
Infine, abbiamo visionato la Differenza nel tasso di Occupazione, Differenza nel Part-Time, Differenza nel Tempo Determinato e Differenza nel tasso di Disoccupazione tra il 2009 ed il 2019. Questi dati hanno mostrato che la differenza nel tasso di occupazione risulta a favore degli uomini e con una netta differenza nel tasso di occupazione nel part-time a favore delle donne.

SITUAZIONE MACROECONOMICA

Anno,Tipo_Misura,Valore_Punti_Percentuali
 2009,Differenza nel tasso di Occupazione (%),19.40
 2009,Differenza nel Part-Time (%),-24.10
 2009,Differenza nel Tempo Determinato (%),-2.30
 2009,Differenza nel tasso di Disoccupazione (%),-2.30

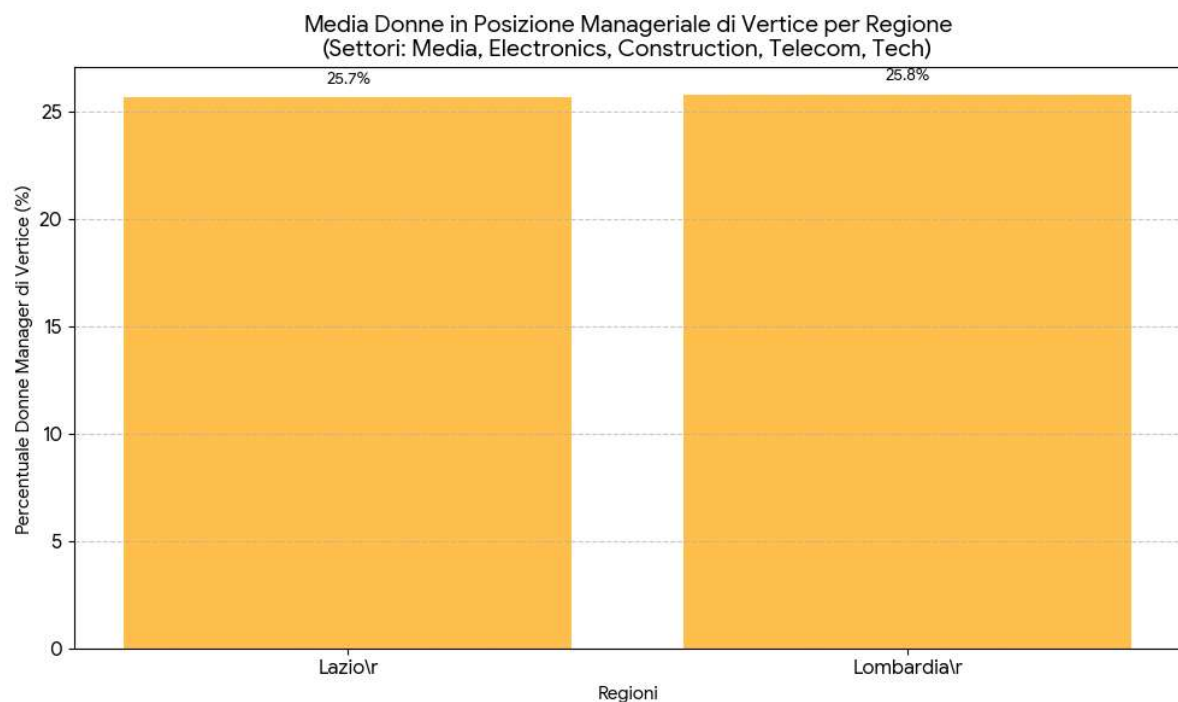
2010,Differenza nel tasso di Occupazione (%),19.20
 2010,Differenza nel Part-Time (%),-23.70
 2010,Differenza nel Tempo Determinato (%),-2.70
 2010,Differenza nel tasso di Disoccupazione (%),-2.50
 2011,Differenza nel tasso di Occupazione (%),18.90
 2011,Differenza nel Part-Time (%),-23.70
 2011,Differenza nel Tempo Determinato (%),-2.30
 2011,Differenza nel tasso di Disoccupazione (%),-2.90
 2012,Differenza nel tasso di Occupazione (%),19.70
 2012,Differenza nel Part-Time (%),-23.70
 2012,Differenza nel Tempo Determinato (%),-2.20
 2012,Differenza nel tasso di Disoccupazione (%),-2.90
 2013,Differenza nel tasso di Occupazione (%),19.90
 2013,Differenza nel Part-Time (%),-23.90
 2013,Differenza nel Tempo Determinato (%),-2.20
 2013,Differenza nel tasso di Disoccupazione (%),-2.60
 2014,Differenza nel tasso di Occupazione (%),19.70
 2014,Differenza nel Part-Time (%),-23.60
 2014,Differenza nel Tempo Determinato (%),-2.30
 2014,Differenza nel tasso di Disoccupazione (%),-2.50
 2015,Differenza nel tasso di Occupazione (%),19.70
 2015,Differenza nel Part-Time (%),-23.80
 2015,Differenza nel Tempo Determinato (%),-2.70
 2015,Differenza nel tasso di Disoccupazione (%),-2.50
 2016,Differenza nel tasso di Occupazione (%),19.70
 2016,Differenza nel Part-Time (%),-23.30
 2016,Differenza nel Tempo Determinato (%),-2.00
 2016,Differenza nel tasso di Disoccupazione (%),-3.80
 2017,Differenza nel tasso di Occupazione (%),19.20
 2017,Differenza nel Part-Time (%),-23.10
 2017,Differenza nel Tempo Determinato (%),-2.90
 2017,Differenza nel tasso di Disoccupazione (%),-2.90
 2018,Differenza nel tasso di Occupazione (%),19.70
 2018,Differenza nel Part-Time (%),-24.00
 2018,Differenza nel Tempo Determinato (%),-3.60
 2018,Differenza nel tasso di Disoccupazione (%),-2.60
 2019,Differenza nel tasso di Occupazione (%),19.50
 2019,Differenza nel Part-Time (%),-24.00
 2019,Differenza nel Tempo Determinato (%),-3.70

2019, Differenza nel tasso di Disoccupazione (%), -2.40



Il grafico in riferimento prende in considerazione 3 delle regioni primarie e principali nell'asset aziendale italiane considerando i complessi territoriali esistenti. Come possiamo notare i complessi risiedenti nel Piemonte optano per una media percentuale del 40.0% di presenza Femminile nel CDA a sostegno dell'ipotesi che laddove il territorio e le opportunità lo permettono, la percentuale rappresentativa aumenta. Maggiori sono le opportunità sul luogo, maggiori sono le opportunità di crescita settoriale.

Se facciamo riferimento invece alla media delle donne con ruolo manageriale di vertice, perdiamo un elemento rappresentativo del grafico perdiamo la rappresentanza del Piemonte, fondamentale per l'analisi ma insufficiente a livello dati per poter figurare.



Come vediamo, a differenza della precedente situazione, troviamo una corrispondenza quasi 1:1 con una percentuale pressoché identica che si attesta attorno al 25,7%.

Percentuale sì identica, ma allo stesso tempo bassa, ad indice del fatto che bisogna ancora crescere e offrire servizi ed opportunità che la quota rosa può e deve prendere in considerazione in un settore come quello dell'ICT in netta crescita.

In conclusione, l'analisi ha mostrato che il "gap" non è uniforme: mentre la base formativa è solida (con una presenza femminile STEM in crescita), si evidenzia una dispersione nel passaggio al lavoro e un blocco verticale all'interno delle aziende.

Andando a focalizzarci sul territorio nazionale, un'analisi più approfondita potrebbe essere fatta sull'evoluzione a livello aziendale del fenomeno descritto ed andando ancor più nel dettaglio mostrando grafici a sostegno di quanto descritto.

Fondamentale è, quindi:

- Incentivare fiscalmente le aziende se dimostrano di promuovere le donne in ruoli manageriali.
- Rendere obbligatoria la compilazione del Pay Gap nei DNF, perché senza dati trasparenti non può esserci equità reale.