



# Benessere Digitale

L'equilibrio tra domini di vita e le differenze di genere

Chiara Ghislieri

Anno accademico 2021/2022



# Differenze di genere

«DIGITALI»

NELLE DIMENSIONI  
PSICOLOGICHE

NEL BENESSERE (E NEL  
BENESSERE COME  
EQUILIBRIO)



Politecnico  
di Torino

# Differenze di genere

«DIGITALI»



# Hanno rubato il computer alle donne?

8/14 marzo 2019 • Numero 1297

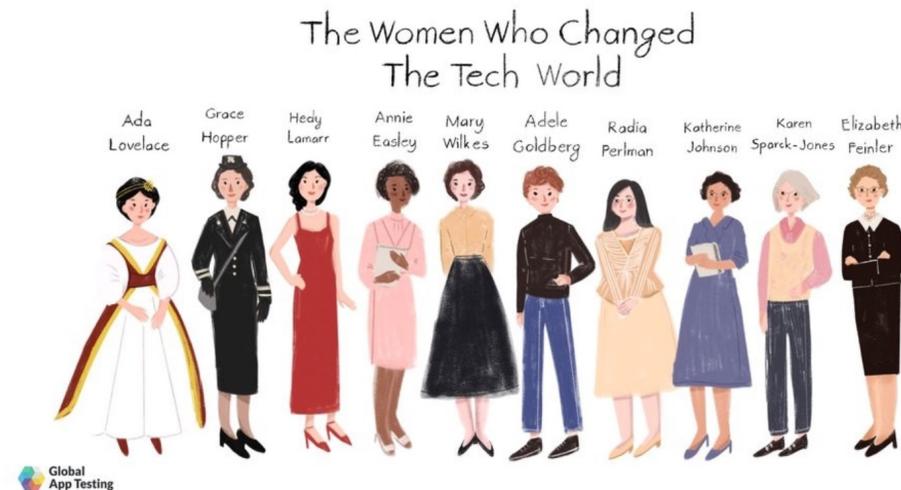
- Importante contributo delle «informatiche» allo sviluppo della disciplina
- L'informatica al femminile negli anni '60 e '70 era una delle poche possibilità per le donne di avere buoni guadagni
- L'inversione di tendenza rispetto alla presenza femminile sembra legata all'avvento del pc: industrializzazione della produzione; pc regalati soprattutto ai «figli maschi»; utilizzo dei pc nel lavoro e in occupazioni a prevalenza maschile, ...



# Hanno rubato il computer alle donne?

A partire dalla metà degli anni '80 del '900 la % di donne nell'informatica inizia a diminuire.

- Negli ultimi anni, lieve ma costante aumento a fronte di campagne di sensibilizzazione (STEM for women).



"The Women who changed the Tech World" (@WomeninTech)





## Le origini delle differenze

- Differenze di genere (approccio biologico -> psico-sociale)
- Differenze nel lavoro e processi di discriminazione
- Adesione ai ruoli di genere -> alimenta le differenze
  - ✓ Linguaggio
  - ✓ Mancanza di modelli di ruolo
  - ✓ ...

-> bassa «diversità» nei team di progettazione tecnologica



## Differenze nella socializzazione al digitale (gaming)

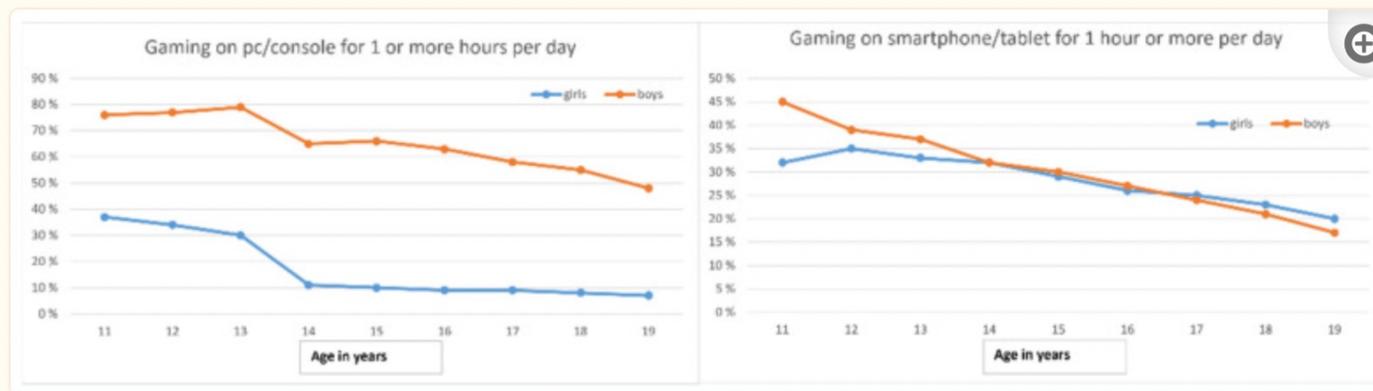


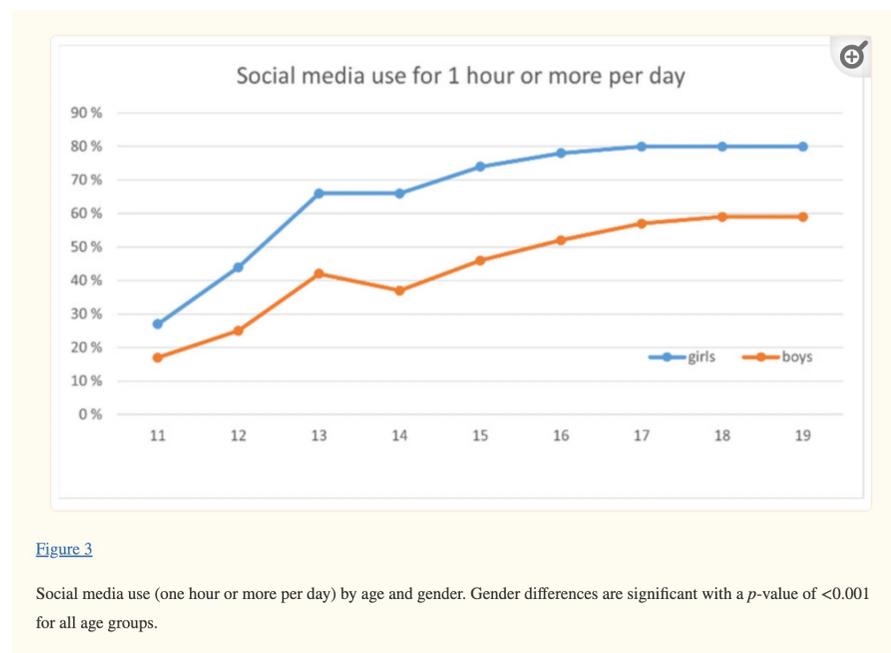
Figure 2

On the left: Percentage of students gaming on PC/console one hour or more per day, by age and gender. On the right: Percentage of students gaming on smartphone/tablet one hour or more per day, by age and gender. Gender differences are significant with a  $p$ -value of  $<0.001$  in all age groups.

Leonhardt, M., & Overå, S. (2021). Are There Differences in Video Gaming and Use of Social Media among Boys and Girls?-A Mixed Methods Approach. *International journal of environmental research and public health*, 18(11), 6085. <https://doi.org/10.3390/ijerph18116085>



## Differenze nella socializzazione al digitale (social media)



Leonhardt, M., & Overå, S. (2021). Are There Differences in Video Gaming and Use of Social Media among Boys and Girls?-A Mixed Methods Approach. *International journal of environmental research and public health*, 18(11), 6085. <https://doi.org/10.3390/ijerph18116085>



## I ruoli di genere

- I ragazzi e le ragazze adolescenti si confrontano con una maggiore pressione per conformarsi ai ruoli di genere culturalmente sanciti all'inizio di questa fase della vita
- I cosiddetti ruoli di genere appropriati sono trasmessi da genitori, coetanei, educatori e media
- In questa fase può subentrare una tendenza a intensificare le differenze legate all'identità di genere -> influenza sulle scelte e sull'assunzione dei ruoli adulti come donne e uomini
- È coerente con questa ipotesi il risultato di questi studi che vedono emergere e/o intensificarsi le differenze di genere durante l'adolescenza
- Anche se le ragazze tendono a giocare maggiormente, negli ultimi anni, gli studi evidenziano ancora come il videogioco sia principalmente considerato un'attività per ragazzi maschi adolescenti
- I ragazzi non riconoscono i giochi su smartphone o tablet come "veri" videogiochi: per essere percepito come un vero giocatore, si deve giocare su una console o un computer



Leonhardt, M., & Overå, S. (2021). Are There Differences in Video Gaming and Use of Social Media among Boys and Girls?-A Mixed Methods Approach. *International journal of environmental research and public health*, 18(11), 6085. <https://doi.org/10.3390/ijerph18116085>



## All'origine delle differenze (segue)

**Approccio biologico:** disuguaglianze di genere nel lavoro e nella società legate a **differenze biologiche** tra maschi e femmine e a diversità fisiche dalle quali dipendono le **differenze nelle competenze** e nel comportamento -> **limite** = approccio deterministico, non considera le differenze che possiamo osservare tra culture diverse

**Approccio socioculturale:** genere considerato come una costruzione sociale e culturale, frutto dell'interazione di donne e uomini -> **processi di socializzazione** nella famiglia, nella società, nelle organizzazioni, determinano l'attribuzione dei ruoli di genere

Il ruolo ha una forte valenza relazionale: in esso sono iscritte le **dinamiche di potere e subordinazione** che innervano le relazioni di genere. I ruoli di genere definiscono il modo di apparire e presentarsi e la divisione del lavoro tra i sessi





## All'origine delle differenze

IL GENERE È UNA **COSTRUZIONE SOCIALE** (differenza tra essere donna ed essere femmina)

*“Donna non si nasce, si diventa”.*

Simone de Beauvoir

IL TERMINE ‘GENERE’ INDICA **L’ INSIEME DIADICO** DI DONNE E UOMINI, FORNISCE UNA VISIONE INTEGRATA, SI FONDA SULLA RELAZIONE





# I riflessi rispetto alla situazione occupazionale

La discriminazione (penalizzazione nelle opportunità di crescita professionale, nella retribuzione, quando non al momento stesso della selezione di ingresso) in ambito professionale nei confronti delle donne è ancora molto diffusa e può essere distinta in:

1) **discriminazione verticale** - “soffitto di vetro” (*glass ceiling*) o “soffitto di cristallo”; mancato accesso, per le donne, ai ruoli apicali, pur in presenza di adeguate competenze; v. anche *leaky pipeline*

✓ Meccanismi specifici (staffetta, per posizioni apicali)

2) **discriminazione orizzontale** - terziarizzazione del lavoro femminile, segregazione occupazionale che vede le donne impegnate in segmenti professionali che offrono scarsa visibilità, scarso riconoscimento, sia economico sia sociale, e sovente poche opportunità di carriera.

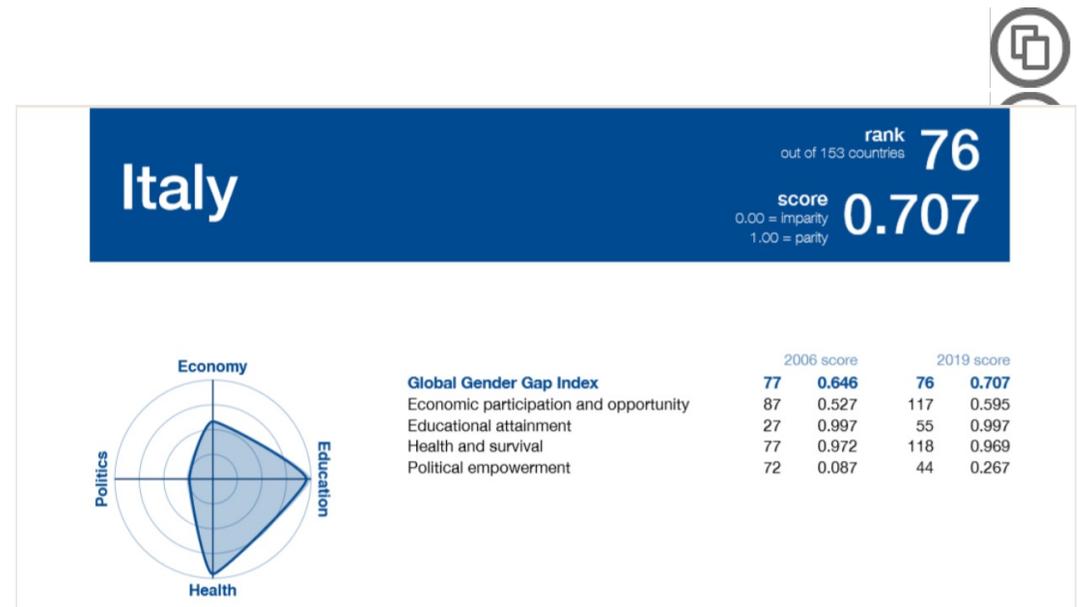


# Qualche dato



## Consob – Gender diversity report

- oggi 39% di donne nei *board* delle società quotate in Borsa
- nel 2020 solo 15 le donne AD (poco più del 2% del valore totale di mercato)
- nel 2020 donne presidenti o presidenti onorarie = 27 rispetto alle 12 del 2013
- donne nei CDA = amministratrici indipendenti (616 nel 2020 rispetto alle 252 del 2013)



<https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

## Qualche dato



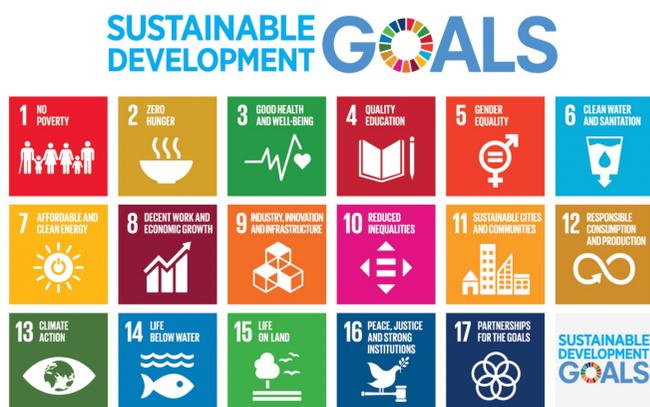
- ✓ Il reddito medio delle donne è pari al 59,5% di quello degli uomini
- ✓ Rispetto al tasso di occupazione, il gap di genere è del 17,9%
- ✓ Lavora poco più di una donna su tre con meno di 35 anni e le donne sono più spesso sovra-istruite (una su quattro)
- ✓ Il gap occupazionale tra le donne con figli in età prescolare e le donne senza figli è del 74,3%
- ✓ Le dimissioni volontarie dal lavoro nel 73% dei casi sono relative a donne con figli (neo-madri, in prevalenza)
- ✓ Spese di bilancio pubblico mirate a ridurre le disuguaglianze di genere ammontano allo 0,3% della spesa pubblica (prevalentemente in ambito assistenziale)
- ✓ La percentuale di bambini con meno di tre anni presi in carico da asili nido pubblici è pari al 12,7%.



✓ [https://www.camera.it/leg18/1132?shadow\\_primapagina=11289](https://www.camera.it/leg18/1132?shadow_primapagina=11289)

✓ Cecilia Guerra, Bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2019, sintesi di Barbara Poggio

# Occuparsi di genere e inclusione



## Missione 5: Coesione e inclusione

Investe nelle infrastrutture sociali, rafforza le politiche attive del lavoro e sostiene il sistema duale e l'imprenditoria femminile. Migliora il sistema di protezione per le situazioni di fragilità sociale ed economica, per le famiglie, per la genitorialità. Promuove inoltre il ruolo dello sport come fattore di inclusione. Un' attenzione specifica è riservata alla coesione territoriale, col rafforzamento delle Zone Economiche Speciali e la Strategia nazionale delle aree interne. Potenzia il Servizio Civile Universale e promuove il ruolo del terzo settore nelle politiche pubbliche.

# Differenze di genere

NELLE DIMENSIONI  
PSICOLOGICHE



# Le differenze nelle dimensioni psico-sociali che influenzano l'uso del digitale e il benessere

- gestione delle emozioni
- autoefficacia
- locus of control
- propensione al rischio
- passione imprenditoriale
- autoregolazione
- bisogno di realizzazione



■ **AUTOEFFICACIA:** convinzione personale di essere all'altezza di un determinato compito, di riuscire a portarlo a termine con successo (DIFF. DI GENERE DALL'ADOLESCENZA, F<M)

■ **LOCUS OF CONTROL:** tendenza a considerare i risultati come dipendenti da sé, associata alla convinzione di avere controllo sugli eventi della vita

■ **PROPENSIONE AL RISCHIO:** tendenza ad accettare il rischio di perdere di fronte alla prospettiva di un guadagno elevato

■ **AUTOREGOLAZIONE:** senso di controllo sui propri pensieri, sulle proprie motivazioni e sui propri comportamenti (definire obiettivi, monitorare i risultati, trovare soluzioni)

■ **PASSIONE IMPRENDITORIALE:** sensazioni positive e durature che si provano nei confronti dei contenuti e degli scopi del lavoro imprenditoriale

■ **DESIDERABILITÀ SOCIALE:** tendenza a dare risposte molto positive su di sé (accettazione sociale, approvazione, ....)



## Da uno studio ... In futuro vorrei...

N = 2317



ASPIRANTI  
IMPRENDITORI/TRICI =  
**1286 (55.5%)**

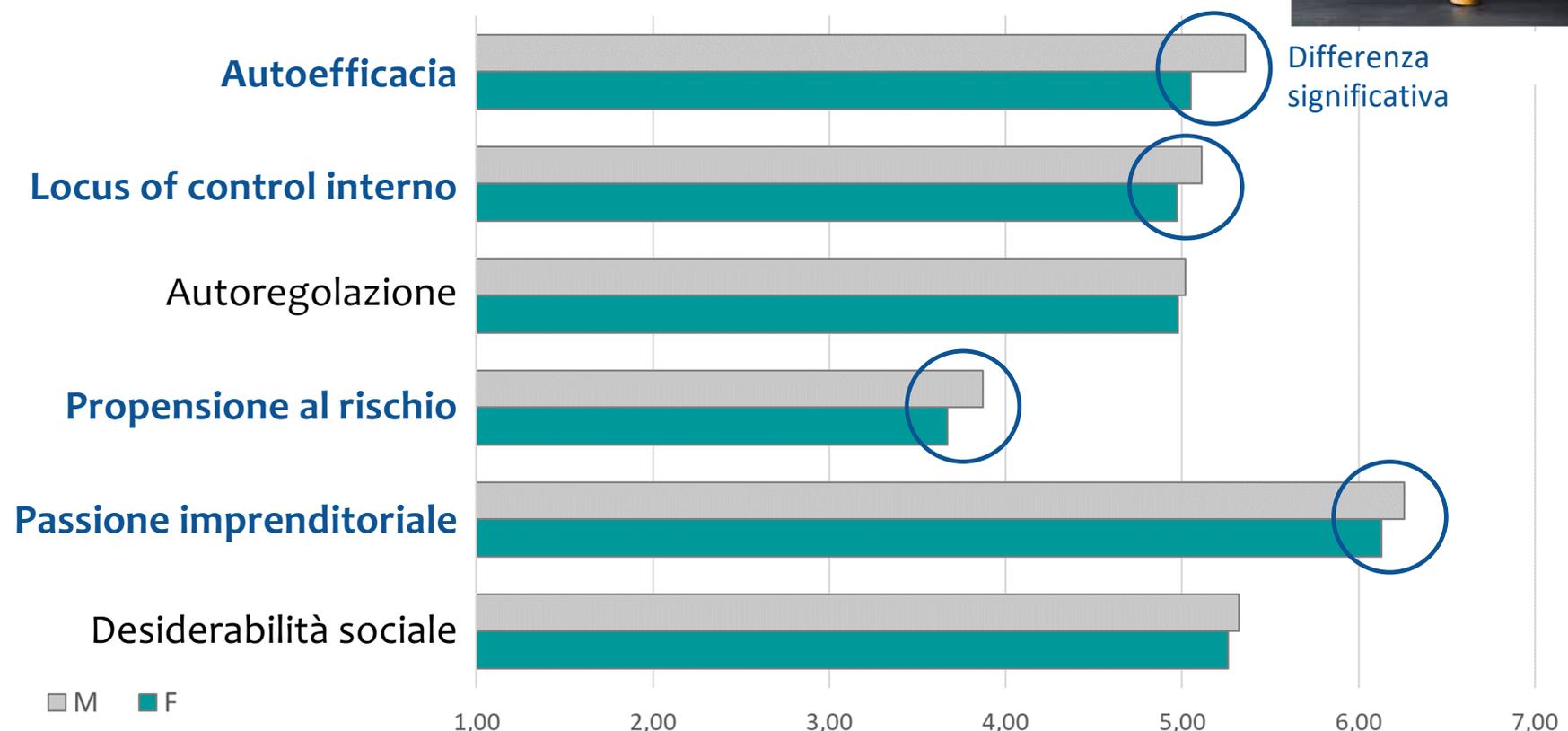
	Aspiranti	Non aspiranti	Tot
<b>Maschi</b>	667 (64.3%)	370 (35.7%)	1037
<b>Femmine</b>	619 (48.4%)	661 (51.6%)	1280
<b>Tot</b>	1286	1031	2317

**Chi-quadrato di Pearson (1) = 59.09;  $p < .001$**

	Intenzione imprenditoriale	Supporto percepito da famiglia e amici
<b>Maschi</b>	M = <b>5.52</b> (DS = 1.09)	M = <b>4.83</b> (DS = 1.41)
<b>Femmine</b>	M = 5.02 (DS = 1.11)	M = 4.66 (DS = 1.50)
	$t(1270) = 8.19, p < .001$	$t(1295) = 2.10, p = .036$

N = 1286; M = 667 (Età media = 23.98), F = 619 (Età media = 23.86)

# Caratteristiche personali

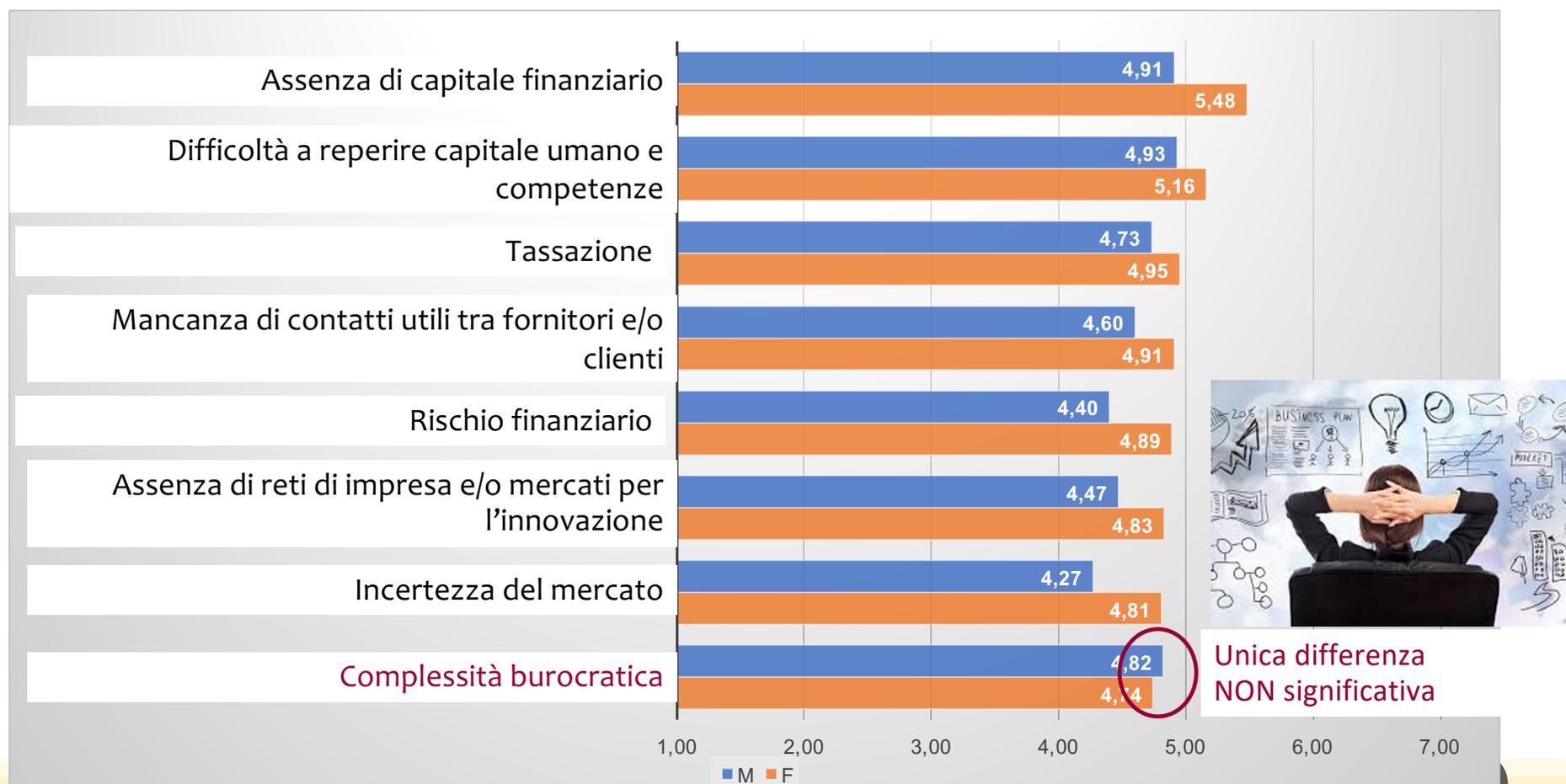


Differenza significativa

■ M ■ F

N = 1286; M = 667, F = 619

# Percezione di barriere all'avvio di un'impresa



N = 1286; M = 667, F = 619

# Differenze di genere

NEL BENESSERE (E NEL  
BENESSERE COME  
EQUILIBRIO)





# I molti significati del lavoro



## Benessere come equilibrio: una definizione di conciliazione

*La conciliazione rinvia a un processo dinamico, influenzato da variabili personali, relazionali, contestuali e organizzative, che conduce a un equilibrio soddisfacente - per la persona, in un momento dato - tra le richieste (di tempo, responsabilità e impegno) dei diversi domini di vita e le risorse disponibili, oltre che il desiderio di investire in questi stessi domini.*





## Come si può «leggere» la conciliazione

Conciliazione come “problema”

- ✓ Conflitto (quando le pressioni di ruolo sono incompatibili)

Conciliazione come opportunità

- ✓ Arricchimento (quando la partecipazione a un ruolo arricchisce – direttamente o affettivamente – la partecipazione all’altro ruolo)

Conciliazione come strategia di gestione dei confini

- ✓ Integrazione
- ✓ Segmentazione/Separazione





## Le strategie di gestione dei confini

Studio delle preferenze dei singoli tra integrazione e segmentazione/separazione.

La segmentazione considerata all'inizio come "fisiologica" conseguenza della separazione tra i contesti è oggi definita come un **processo psicologico attivo in cui le persone si possono impegnare al fine di mantenere e rafforzare il confine tra i contesti**.

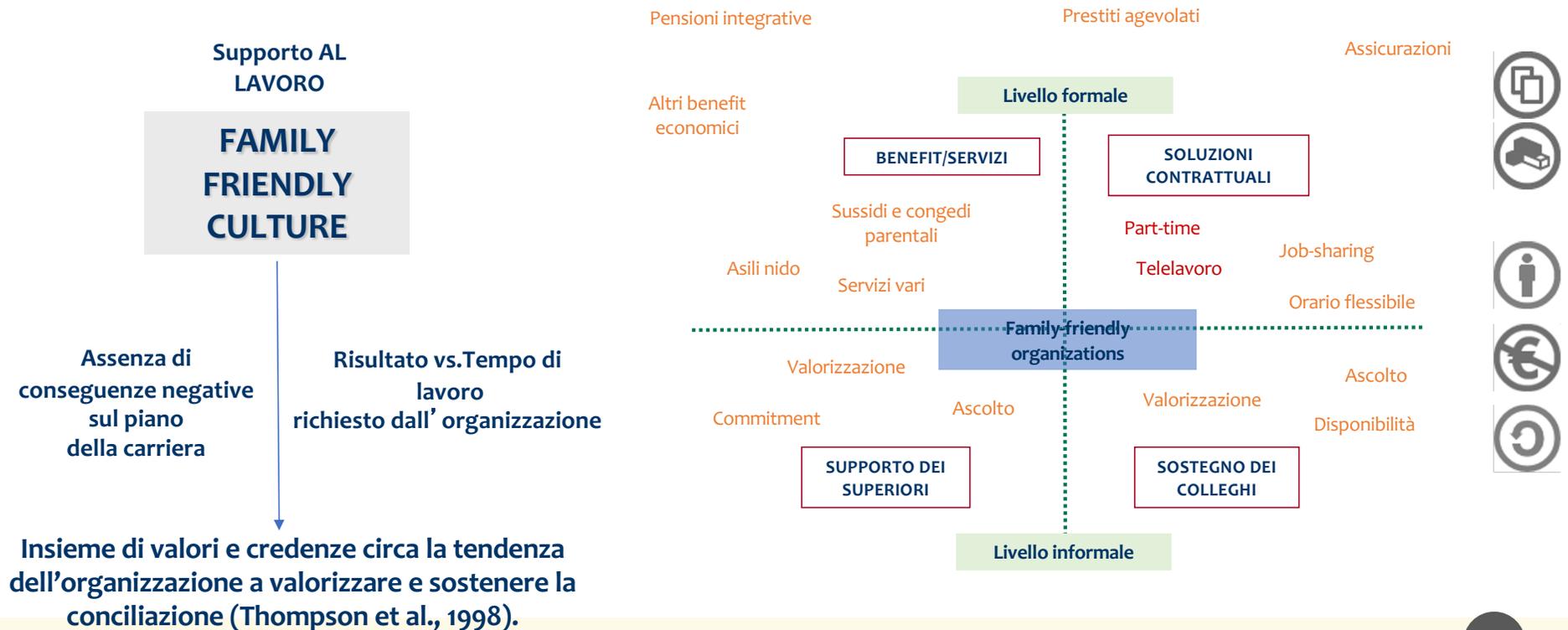
Con integrazione si fa invece riferimento alla scelta di non limitare i ruoli lavorativi e familiari agli specifici contesti di riferimento ma di **consentire slittamenti e di favorire una visione d'insieme delle proprie "multiple appartenenze"**.

La scelta della strategia riflette preferenze personali e/o dipende dal tipo di lavoro.

La coerenza tra strategie preferite dall'individuo e strategie auspiccate/attese dalle organizzazioni genera soddisfazione.



# Il ruolo dell'organizzazione



# Le differenze di genere rispetto a benessere, conciliazione e uso delle tecnologie

INDICATORI DI BENESSERE IN GENERE PIÙ PROBLEMATICI NELLE DONNE  
(PIÙ ESAURIMENTO EMOTIVO, MENO RECUPERO)



MAGGIORE CARICO DI CONCILIAZIONE PER LE DONNE, NONOSTANTE  
L'AVVICINAMENTO DEI COMPORTAMENTI (PERMANE DIVERSA  
ATTRIBUZIONE DEI RUOLI IN BASE AL GENERE)



DIFFERENZE NELL'USO DELLE TECNOLOGIE (ANCHE LEGATE ALLA  
SOCIALIZZAZIONE) -> RICHIESTA DI MAGGIOR USO DELLE TECNOLOGIE  
DURANTE IL LAVORO DA REMOTO + CRITICA



## Qualche approfondimento

- I livelli di esaurimento differiscono leggermente tra donne e uomini (Purvanova e Muros 2010), probabilmente a causa del doppio carico (lavoro e famiglia) che riguarda principalmente le donne e che limita le possibilità di recupero soprattutto per loro (Nolen-Hoeksema e Harrell 2002)
- In molte culture persiste il modello familiare tradizionale -> donne principali responsabili della cura (Saraceno 2013)
- Le donne, a livello globale, spendono più ore degli uomini in lavori domestici e attività di cura come pulire, cucinare, aiutare i figli nei compiti scolastici, assistere i genitori anziani e così via (Moreira da Silva 2019; Pozzan e Cattaneo 2020) con differenze tra paesi (fattori culturali; Ranci Ortigiosa e Pavolini 2015)



Mary Catherine Starr, 2022



## Qualche approfondimento (segue)

- Durante la pandemia le famiglie sono state costrette a gestire contemporaneamente lavoro e famiglia senza il tradizionale supporto istituzionale (Fisher et al. 2020) -> questa situazione ha portato a un ulteriore aumento del carico di cura per le donne (Power 2020)
- Si osservano livelli di recupero più alti tra gli uomini che tra le donne; livelli più basso di esaurimento e preoccupazione per la pandemia Covid-19 tra gli uomini che tra le donne (Dolce et al., 2020), maggior presenza di ansia e disturbi del sonno nella popolazione femminile durante la Pandemia (Gualano et al., 2020), maggiori sintomi di stress post-traumatico nelle donne (Liu et al., 2020)





## E RISPETTO AL BENESSERE DIGITALE?

- Secondo Morris et al. (2005) le differenze di genere nelle dimensioni specifiche del *technostress* sono meno rilevanti nelle nuove generazioni
- Studi recenti, però, hanno sottolineato che ci sono
  - livelli più alti di **tecno-complessità** e **tecno-incertezza** nelle donne
  - gli uomini sono più inclini al **tecno-overload** e alla **tecno-invasione** (Marchiori et al., 2019)



ATTENZIONE: TEMA DA APPROFONDIRE IN ULTERIORI STUDI  
-> CONSIDERARE LE DIFFERENZE DI GENERE NELL'ANALISI DEI BISOGNI E NELLA  
PROGETTAZIONE