



**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA**  
**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI**  
**"M. FANNO"**

**CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA**

**PROVA FINALE**

**"GENERE ED ECONOMIA DIGITALE"**

**RELATORE:**

**CH.MO PROF. TUSSET GIANFRANCO**

**LAUREANDA: CARRARO CHIARA**

**MATRICOLA N. 2002996**

**ANNO ACCADEMICO 2022 – 2023**

Dichiaro di aver preso visione del “Regolamento antiplagio” approvato dal Consiglio del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali e, consapevole delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci, dichiaro che il presente lavoro non è già stato sottoposto, in tutto o in parte, per il conseguimento di un titolo accademico in altre Università italiane o straniere. Dichiaro inoltre che tutte le fonti utilizzate per la realizzazione del presente lavoro, inclusi i materiali digitali, sono state correttamente citate nel corpo del testo e nella sezione ‘Riferimenti bibliografici’.

*I hereby declare that I have read and understood the “Anti-plagiarism rules and regulations” approved by the Council of the Department of Economics and Management and I am aware of the consequences of making false statements. I declare that this piece of work has not been previously submitted – either fully or partially – for fulfilling the requirements of an academic degree, whether in Italy or abroad. Furthermore, I declare that the references used for this work – including the digital materials – have been appropriately cited and acknowledged in the text and in the section ‘References’.*



Firma (signature)

## INDICE

<b>INTRODUZIONE</b> .....	<b>4</b>
<b>CAPITOLO 1 - DIGITALIZZAZIONE DEL LAVORO E DIVARIO DI GENERE DIGITALE</b> .....	<b>5</b>
1.1 LO SVILUPPO DELLE TECNOLOGIE DIGITALI E GLI EFFETTI CHE NE CONSEGUONO .....	5
1.2 LA DIGITALIZZAZIONE DEL LAVORO .....	6
1.3 ECONOMIA DIGITALE: RISCHI E OPPORTUNITÀ NON SONO DISTRIBUITI EQUAMENTE .....	7
1.4 DIVARIO DI GENERE DIGITALE .....	9
1.5 DONNE E DIGITALIZZAZIONE DEL LAVORO .....	11
<b>CAPITOLO 2 - LE DONNE NELLA FINANZA DECENTRALIZZATA</b> .....	<b>14</b>
2.1 LA FINANZA DECENTRALIZZATA .....	14
2.2 DONNE E DeFi .....	15
2.3 UNA NUOVA FONTE DI DISPARITÀ DI GENERE .....	17
<b>CAPITOLO 3 – POTENZIALI SOLUZIONI AL DIVARIO DI GENERE DIGITALE (E CASI DI IMPLEMENTAZIONE)</b> .....	<b>20</b>
3.1 EDUCAZIONE FINANZIARIA E COLLABORAZIONE ATTIVA TRA GOVERNI, ISTITUZIONI E AZIENDE .....	20
3.2 ISTRUZIONE SCOLASTICA E CULTURALE PER COLMARE IL DIVARIO DI GENERE DIGITALE ..	22
3.3 NUOVE STRATEGIE FLESSIBILI NEL MONDO DEL LAVORO .....	24
<b>CONCLUSIONI</b> .....	<b>27</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>29</b>

## INTRODUZIONE

Il tema della disuguaglianza di genere, discusso e presente anche in precedenza all'avvento di Internet, ha subito dei cambiamenti con lo sviluppo delle nuove tecnologie digitali ed è evoluto con la nascita dell'economia digitale. Tale evoluzione ha innescato diverse trasformazioni dal punto di vista sociale, politico ed economico. La digitalizzazione del lavoro ha aperto le porte a nuovi rischi e opportunità, lo sviluppo delle tecnologie di comunicazione e informazione hanno aumentato la possibilità di partecipazione all'economia, l'investimento ha assunto una nuova forma digitale più libera e decentralizzata rispetto all'investimento tradizionale ma, nonostante tutto, si è resa ancora evidente la disparità di genere, intensificata sotto forma di divario di genere digitale.

Il presente elaborato si propone di analizzare il divario di genere nella nuova economia digitale con particolare attenzione alla finanza decentralizzata.

Nel capitolo 1 vengono presentati l'impatto dello sviluppo delle tecnologie digitali sull'economia e gli effetti della digitalizzazione sul mondo del lavoro. Si discutono in particolare le conseguenze della digitalizzazione e la impari redistribuzione di rischi ed opportunità dell'economia digitale. L'intero capitolo è finalizzato a fornire un quadro generale sul quale si colloca il filo conduttore dell'elaborato: il "divario di genere digitale".

Nel capitolo 2 si definisce il concetto di finanza decentralizzata (DeFi) e si discute la partecipazione delle donne a questa disciplina emergente evidenziando le principali motivazioni che spiegano il comportamento del genere femminile. Seguono poi approfondimenti e analisi empiriche circa la presenza delle donne nella finanza e l'investimento femminile in criptovalute a scoprire una nuova sfumatura di disparità di genere digitale.

Nel capitolo 3 viene presentata la panoramica di strategie ed aree chiave sulle quali è necessario un intervento a breve o lungo termine con l'obiettivo di ridurre il divario di genere negli ambiti considerati. Vengono discusse in particolare l'istruzione scolastica digitale, l'educazione finanziaria e culturale, sostenute da casi ed esempi di aziende, istituzioni e Governi acclamati per l'impegno nella risoluzione del divario di genere digitale.

## **CAPITOLO 1 - Digitalizzazione del lavoro e divario di genere digitale**

### **1.1 Lo sviluppo delle tecnologie digitali e gli effetti che ne conseguono**

Internet rappresenta uno dei progressi tecnologici più importanti dell'era recente: la rivoluzione industriale che ne è conseguita ha aperto nuove opportunità in tutti i campi rendendo disponibili macchine sempre più sofisticate che si sono poi espanse nelle case, nelle scuole, nei luoghi di lavoro riuscendo a raggiungere un enorme numero di persone (ECLAC, 2013). Lo sviluppo della tecnologia e la conseguente digitalizzazione sono fenomeni che permeano tutti i segmenti della nostra società. Negli ultimi anni in particolare si è notato come le nuove tecnologie abbiano avuto un forte impatto sul mercato del lavoro con conseguenti profondi cambiamenti sulla riorganizzazione della struttura occupazionale, ma anche sulle preferenze di prodotto, sul consumo e sulla riformulazione dell'industria stessa. La digitalizzazione ha cambiato il modo con cui si lavora, si scambia e si vive: la trasformazione portata dalle tecnologie di comunicazione e informazione (TCI) in ambito socioeconomico ha infatti avuto un forte impatto per tutti i soggetti coinvolti nella società: governo, aziende e persone (Vasilescu et al., 2020). Sin dal principio è stata oggetto di approfondita analisi la relazione tra tecnologia informatica e i conseguenti cambiamenti avvenuti, ma è con il superamento del modello fordista e la diffusione e sviluppo di nuove tecnologie di comunicazione, di Internet e dei PC che l'impatto sulla società è stato maggiormente rilevante (Di Nunzio, 2018).

Risultati empirici e teorici di numerosi studi hanno evidenziato molti aspetti potenzialmente positivi offerti dallo sviluppo delle TCI; dal miglioramento del tenore di vita degli individui, al benessere dell'intera società con l'offerta di opportunità per accrescere l'educazione e la conoscenza del digitale oltre alla possibilità di creare nuovi modelli di affari estremamente all'avanguardia (Lechman & Paradowski, 2021).

Nonostante i potenziali guadagni portati dallo sviluppo delle tecnologie digitali siano innumerevoli, l'impatto di questa evoluzione risulta essere misto e impari. È generalmente diffusa tra la popolazione la consapevolezza che il mondo stia affrontando una rivoluzione digitale e che al contempo questa stia cambiando la vita in tutti i suoi aspetti, ma il livello di comprensione di quelli che sono i processi che trainano il cambiamento non è altrettanto condiviso. Le caratteristiche stesse dell'evoluzione tecnologica portano purtroppo molto spesso alla mancata attuazione di provvedimenti che siano in grado di riequilibrarne gli effetti (Herbert, 2017).

## 1.2 La digitalizzazione del lavoro

Gli anni duemila sono stati caratterizzati dalla diffusione dei computer portatili, lo sviluppo del web 2.0, dell'Internet of Things e dell'Industria 4.0, una lista di fenomeni che hanno profondamente cambiato il mondo del lavoro e trasformato il rapporto tra produzione e consumi oltre a quello tra lavoro e mercati. Dalla rivoluzione digitale si sono sviluppati diversi modelli di lavoro flessibili, unici e diversi con il tratto comune di favorire l'adattamento dell'impresa nell'epoca del lavoro altamente tecnologico. (Di Nunzio, 2018). Gli aspetti chiave affrontati in questa ampia tematica sono pertanto l'automazione del lavoro, la digitalizzazione dei processi e il coordinamento del lavoro tramite rete e piattaforme. (Vasilescu et al., 2020)

Tra i benefici della diffusione delle tecnologie digitali si evidenziano in particolare l'aumentata produttività del lavoro, l'utilizzo del tempo in modo più efficiente, la migliore educazione ed informazioni a minor costo e l'accesso facilitato alla salute. (ECLAC, 2013) Oltre alle opportunità per il lavoratore vengono ritenuti rilevanti gli ulteriori benefici per l'impresa come, ad esempio, la possibilità di sfruttare una migliore gestione del lavoro autonomo e, più in generale, di usufruire di forme contrattuali flessibili e non-standard che si basano soprattutto su progetti a breve termine e "che rendono sempre più ibridi i confini tra il lavoro autonomo e il lavoro subordinato" (Di Nunzio, 2018).

Tenendo in considerazione il fatto che la trasformazione del lavoro non è modellata solo dalla performance tecnologica, ma anche dalla strategia di gestione, dai processi sociali e relazioni di potere (Valenduc & Vendramin, 2017), questi novi contratti ibridi potrebbero rappresentare il futuro del mercato del lavoro, ma allo stesso tempo aumentare l'isolamento e la debolezza contrattuale dei lavoratori. "La trasformazione digitale del mercato del lavoro non crea solo opportunità per l'uguaglianza, ma solleva anche dei rischi"(ECLAC, 2013) tra i quali appunto quello di aumentare le situazioni di precarietà ed esclusione dei lavoratori impiegati con questo tipo di contratti, i quali potrebbero essere dimenticati dalla tutela e dalla rappresentanza cadendo in forme di sfruttamento per mezzo di dispositivi informatici (Di Nunzio, 2018).

È evidente che l'espansione delle nuove tecnologie abbia suscitato molte riflessioni pessimistiche, specialmente in termini di disoccupazione tecnologica, ma la visione catastrofica che ne consegue tende a dimenticare le grandi opportunità di crescita sociale che ne possono derivare. Il pessimismo induce ad "esaltare la forza distruttrice del progresso tecnologico sull'occupazione, mentre il tema da affrontare è come regolare l'avanzamento

tecnologico per correggere eventualmente le dinamiche distorsive in termini di protezione del lavoro”(Ciucciovino, 2018).

Le implicazioni della digitalizzazione sul mondo del lavoro sono pertanto svariate: in aggiunta ai nuovi contratti non-standard altamente influenzati dallo sviluppo tecnologico, le stesse tecnologie digitali hanno il potere di modificare la struttura occupazionale inserendo e coinvolgendo nuovi processi lavorativi, lo stesso spazio fisico di lavoro e l’ambiente sociale si trasformano attraverso il digitale, le relazioni tra colleghi e organizzazioni cambiano incidendo di conseguenza sul contesto istituzionale (Vasilescu et al., 2020).

Lo sviluppo delle TCI accresce non solo la potenziale concorrenza tra i lavoratori, ma anche quella tra tutti gli altri soggetti coinvolti e le imprese. Nell’attuale economia globalizzata anche l’impresa può essere debole perché esposta ai rischi del commercio globale, i quali mettono a dura prova la forza dei lavoratori, degli imprenditori e la capacità dell’organizzazione di resistere alla pressione di un mondo sempre più veloce e interconnesso.(Ciucciovino, 2018)

### **1.3 Economia digitale: rischi e opportunità non sono distribuiti equamente**

Dallo sviluppo delle tecnologie digitali e in particolare dall’aumento delle informazioni a disposizione è emersa una nuova “economia digitale” caratterizzata dal facile e veloce reperimento di queste informazioni. Il facile accesso alle tecnologie di informazione e comunicazione permette alle persone, intese non solo come individui, ma anche come organizzazioni, di accedere a servizi che erano precedentemente inaccessibili per creare connessioni vantaggiose e alimentare il processo di innovazione e sviluppo. (Herbert, 2017).L’economia digitale, nata dalla digitalizzazione e successivamente fattore amplificatore dello sviluppo tecnologico stesso, ha contribuito a cambiare la concezione di “rete” tanto che questa si è trasformata “da mezzo di connessione a fonte di innovazione”(Hanna, 2016).

Nonostante “i sindacati europei abbiano condiviso l’impegno nei confronti di un mercato più inclusivo ed orientato a governare il cambiamento apportato dalla tecnologia digitale all’organizzazione produttiva, alle relazioni di lavoro e conseguentemente al mercato” (Rota, 2020), vengono in rilievo delle importanti mancanze che indeboliscono l’obiettivo di includere nella protezione lavoristica molti soggetti, incluse donne, giovani, migranti e persone affette da disabilità o che vivono in povertà ai margini del mercato e del sistema educativo. Potenziali rischi e opportunità in particolare per le donne si presentano in ambito economico, politico e sociale (Herbert, 2017), infatti, malgrado l’importanza attribuita a

questo tema, la considerazione della prospettiva di genere è decisamente sacrificata: la strategia europea che mette al centro di tutte le iniziative digitali l'uguaglianza di genere per rafforzare la partecipazione delle donne al settore delle tecnologie dell'informazione e comunicazione (TIC), sembra mancare di un reale attuazione (Rota, 2020).

Lo sviluppo e l'utilizzo di tecnologie digitali potrebbero essere opportunità fondamentali per rinforzare la partecipazione delle donne nella forza lavoro. Sarebbe loro possibile avere accesso a servizi e reti prima inaccessibili offrendo nuovi modi per interagire con i soldi, scoprendo la finanza, nuove soluzioni per l'educazione e rinforzare il loro coinvolgimento nel campo scientifico, politico istituzionale (Lechman & Paradowski, 2021).

La stessa promettente evoluzione delle TCI porta però a nuove sfide che alimentano la disuguaglianza di genere in particolare nell'impiego e nell'occupazione, nell'erogazione di servizi, norme sociali e valori, nella partecipazione online e all'amministrazione digitale, oltre all'educazione scolastica e l'acquisizione di capacità digitali (Herbert, 2017).

Viene evidenziata come particolarmente grave e degna di menzione la condizione grave cui versano le donne nei Paesi in via di sviluppo: economie in cui il genere femminile viene escluso dal lavoro retribuito, a cui viene offerta insufficiente educazione scolastica, reddito e salario quasi inesistenti e scarse conoscenze e competenze professionali. La privazione di un accesso all'educazione, alla salute e al sistema finanziario per le donne è determinata dalla struttura sociale, dalla cultura e dalla vulnerabilità cui sono subordinate (Lechman & Paradowski, 2021).

È evidente che l'evoluzione delle tecnologie di informazione e comunicazione abbia contribuito al complessivo progresso globale, ma è altrettanto evidente che l'impatto sia impari. È condiviso dall'evidenza empirica che lo sviluppo digitale, soprattutto in termini di crescita economica, impiego lavorativo e servizi offerti abbia aiutato zone rurali, minoranze e donne a progredire verso un potenziamento, ma è altrettanto chiaro come il miglioramento abbia avuto un impatto misto. Considerate la velocità e la misura diseguale del progresso digitale si può affermare che "lo sviluppo digitale non sia necessariamente dirompente, ma che sia una continuazione delle tradizionali sfide e divisioni dello sviluppo" il che contribuisce allo sviluppo di traiettorie impari (Herbert, 2017). La scarsa partecipazione delle donne nell'economia digitale è tuttora riconosciuta globalmente come uno dei problemi più seri da affrontare in entrambe economie sviluppate e meno sviluppate. (Lechman & Paradowski, 2021)

## 1.4 Divario di genere digitale

Il “divario digitale” è considerato generalmente come modo per descrivere la non uguaglianza nell’accesso di tecnologie di informazione e comunicazione e, in particolare, nell’accesso e nell’uso di Internet. Il termine disparità è da intendersi come disuguaglianza sotto diverse dimensioni: economie in via di sviluppo ed economie sviluppate, ricchi e poveri, uomini e donne. Senza alcun dubbio lo sviluppo della tecnologia ha anche permesso di restringere il grave divario tra generi, soprattutto nei Paesi industrializzati, ma, nonostante il progresso, la disuguaglianza persiste e si sono fatti più evidenti i motivi che alimentano le differenze tra uomini e donne nel mondo digitale (Fatehkia et al., 2018). Dall’avvento del fenomeno della digitalizzazione e dello sviluppo esponenziale delle TCI, il divario di genere digitale è riconosciuto come una delle sfide più importanti per conquistare l’uguaglianza tra donne e uomini. Il rischio maggiore a cui si potrebbe far fronte nel caso il divario non venisse colmato è che le donne perdano l’opportunità (o siano escluse) dal partecipare alle promesse dell’economia digitale e quindi, di conseguenza, aggravare la loro condizione economica e sociale (Kuroda, 2019). Il termine “genere” in questo contesto non è da considerarsi solo come distinzione tra uomini e donne, ma anche come “ruoli di genere” e “relazioni di genere” perché il divario digitale non riguarda solo la persona ma anche tutte le relazioni e connessioni che questa ha con gli altri soggetti e con la società (Cornwall & Rivas, 2015; Grau-Sarabia & Fuster-Morell, 2021).

Avendo specificato cosa il termine “genere” indichi in questa materia, sussegue come la natura del divario digitale di genere sia strettamente correlata all’inuguaglianza strutturale che ha da sempre caratterizzato la società (Herbert, 2017); molte delle differenze digitali tra uomini e donne sono spiegabili dalla relazione di potere asimmetrica tra generi, le cui radici storiche sono purtroppo ben ancorate nel sistema società (ECLAC, 2013).

Si individuano tre principali componenti ritenute cause del divario di genere digitale: prima componente è l’accesso ed uso delle tecnologie e di Internet, la seconda è lo sviluppo delle capacità e competenze funzionali all’utilizzo delle tecnologie digitali, mentre la terza è l’avanzamento di carriera delle donne nel settore digitale. La lista evidenzia chiaramente come siano importanti non solo l’accesso alle TCI e ad Internet, ma che sia altrettanto fondamentale che le donne vengano coinvolte e istruite su queste nuove tecnologie e sui futuri sviluppi digitali. (Kuroda, 2019)

Le barriere all’accesso di Internet o di tecnologie sono generalmente dovute appunto alla disuguaglianza di genere strutturale che persiste in molti Paesi, intrinseca alla società:

situazione tipica in questi casi è il minor reddito, minore salario, scarsa educazione scolastica e inferiori opportunità lavorative (Kuroda, 2019).

A causa del limitato accesso ai dati, e in particolare dei dati che riguardano i Paesi con basso reddito, è molto difficile ora monitorare quello che viene riconosciuto come uno degli aspetti di sviluppo più importanti relativi alla diffusione del divario di genere digitale: l'uguaglianza tra i generi nell'accesso ad Internet e nell'uso di telefoni cellulari. Uno dei fenomeni sociali più significativi avvenuti nel nuovo millennio è stata proprio la rapidissima espansione delle tecnologie di comunicazione e di una enorme quantità di dati, i quali hanno permesso alla rivoluzione digitale di ritrasformare il modo con cui le persone comunicano e si connettono tra di loro non solo per scambiare idee o imparare, ma anche semplicemente per vivere. Lo sviluppo tecnologico come strumento per raggiungere obiettivi di uguaglianza ha un potenziale enorme ed per è per questo motivo fondamentale capire come il divario digitale sia distribuito nel mondo e in che proporzione. I risultati di una recente ricerca basata su dati Facebook attendibili e aggiornati per 84 Paesi del mondo ha misurato il divario digitale di genere in entrambi Paesi sviluppati e in sviluppo, registrando un importante divario nell'accesso ad Internet. Nei paesi a basso reddito solo 0,76 donne hanno l'opportunità di accedere ad Internet per ogni uomo (76% divario) ad indicare che la possibilità per le donne è del 24% inferiore rispetto agli uomini; per i Paesi a medio reddito la percentuale si abbassa al 14% e all'8% per quelli ad alto reddito. Il divario di genere nell'uso di un telefono cellulare indica un deficit per le donne di 21%, 10% e 2% rispettivamente per Paesi a basso, medio e alto reddito: si stima che nel mondo il 59% delle donne posseggano un telefono cellulare contro il 74% degli uomini. I dati evidenziano come Internet venga usato nei Paesi sviluppati dal 45% degli uomini e dal 37,5% delle donne, mentre in economie meno sviluppate la penetrazione in rete è del 21% per gli uomini e del 14% delle donne (Fatehkia et al., 2018). È stato più recentemente appurato però che in molti Paesi donne e uomini abbiano raggiunto una percentuale molto simile nell'accesso ad Internet, il che potrebbe alimentare la speranza verso un indebolimento del divario di genere nel digitale, ma è altrettanto chiaro che le donne siano altamente svantaggiate rispetto agli uomini nell'uso delle tecnologie: la loro conoscenza è profondamente più limitata (ECLAC, 2013).

A tale proposito viene inoltre rilevato un diverso modo di utilizzo degli strumenti digitali: gli uomini usano il telefono cellulare o il computer più di frequente per accedere ad Internet, lo usano per cercare informazioni, per giocare, ascoltare musica e per i servizi di finanza online, mentre le donne usano Internet per scambiare messaggi e connettersi alla rete. I risultati presentati suggeriscono un cospicuo e persistente divario di genere nell'utilizzo di Internet il quale pone le donne in una posizione di svantaggio e vulnerabilità (ECLAC, 2013)

Ulteriori componenti che accrescono il divario di genere digitale sono la qualità dell'educazione scolastica e dello sviluppo di determinate capacità, in questo caso soprattutto digitali. Si evidenzia come già dall'infanzia ci sia la mancanza di educazione digitale nelle scuole per bambini e bambine: inserire programmi scolastici digitali che introducano entrambi i sessi alle nozioni tecnologiche base sarebbe un ottimo punto di partenza per costruire una base di conoscenza in ambito digitale. In aggiunta all'istruzione di base, si nota ancora come le opportunità di studio e carriera per le donne in materie scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche (STEM) siano scarse, stereotipate e ricche di assunzioni riguardo quale tipo di lavoro una donna possa o non possa fare. È fondamentale fare molta attenzione a come integrare le materie tecniche e scientifiche in percorsi curriculari sin dalla tenera età per assicurare alle future generazioni le capacità che permettano loro di partecipare a pieno al mondo digitale. (Kuroda, 2019)

Nonostante il divario venisse inizialmente considerato solo nell'accesso alle TCI, l'evidenza ha reso necessario portare alla luce il fatto che non fosse sufficiente avere l'accesso alla tecnologia per poter partecipare ad opportunità lavorative o sociali: necessarie e fondamentali sono le conoscenze e le capacità per usare le tecnologie digitali stesse. (Damiani & Rodríguez-Modroño, 2023).

Dallo studio e dalla preparazione viene poi la possibilità di cogliere una opportunità lavorativa e costruire una carriera: date le premesse, non suscita confusione il fatto che le donne ricoprono ad oggi solo il 21% delle posizioni di dirigente in ambito tecnologico. La poca partecipazione della donna nel mondo del lavoro digitale non coinvolge solo i vertici; infatti, il genere femminile risulta in minoranza anche in qualsiasi altro livello. La prevalenza maschile in ambito tecnologico a tutti i livelli rinforza la più generale e scarsa presenza di donne con ruoli decisionali e dirigenziali nella gestione delle aziende. (Kuroda, 2019)

### **1.5 Donne e digitalizzazione del lavoro**

La partecipazione delle donne al mercato del lavoro viene riconosciuta come una delle trasformazioni sociali ed economiche più importanti negli ultimi decenni soprattutto nel mercato del lavoro, ma lo stato delle donne nell'occupazione è rimasto precario: le percentuali più alte di partecipazione economica sono attribuite a donne con alti livelli di educazione, poche responsabilità familiari e più risorse per pagare servizi di cura per sé stesse e per la famiglia, mentre in generale le donne soffrono di un basso reddito, difficoltà nel trovare un impiego e trovano molto scarsa l'offerta di servizi economicamente convenienti.

L'occupazione femminile è ancora impedita da numerosi ostacoli, stereotipata in base al

campo lavorativo e spesso sono recluse posizioni di rilievo all'interno delle organizzazioni con conseguenti stipendi mediocri (ECLAC, 2013).

Nonostante il mercato del lavoro nel digitale sia in forte espansione, la disuguaglianza di genere permette ancora problemi di inefficienza e iniquità alimentando la mancanza di crescita economica e benessere nello specifico per le donne.

La principale conseguenza della digitalizzazione è che questa renda molto sottile la linea tra lavoro retribuito e non retribuito, una suddivisione strettamente connessa al divario di genere parlando di ruolo e lavoro. Le nuove tecnologie stanno cambiando la concezione di impiego e sono buone candidate anche a sostituire diversi lavori attualmente svolti dall'uomo. La sostituzione da parte di una macchina però suscita diverse reazioni nel mondo del lavoro per uomini e donne soprattutto per il grado con cui l'automazione potrebbe sostituire il lavoro: sembra che la potenziale sostituzione automatica per le donne sia inferiore rispetto alla minaccia per gli uomini. Questa discrepanza è spiegata dal fatto che le donne, impiegate maggiormente in settori culturali e sociali, debbano preoccuparsi meno di una eventuale sostituzione rispetto ai lavori tecnici svolti dagli uomini. In Germania ad esempio si stima che il 54% del lavoro maschile potrà essere sostituito, mentre in caso delle donne solo il 37%. La possibile redistribuzione di genere nel mercato del lavoro non è da escludere, ma solo il tempo darà le informazioni necessarie per capire se la digitalizzazione del lavoro porterà ad un irrigidimento dei ruoli di genere nella società o se aiuterà a colmare il divario tra uomini e donne nelle opportunità occupazionali. (Damiani & Rodríguez-Modroño, 2023; Kohlrausch & Weber, 2021)

Per capire meglio il fenomeno sarebbe molto utile sviluppare degli indici appositi, sensibili al genere che possano scavare più a fondo la questione di genere nelle tecnologie di comunicazione e informazione, un campo che ha ancora una storia relativamente breve (Damiani & Rodríguez-Modroño, 2023)

Essendo la digitalizzazione stessa in grado di trasformare e influenzare il mercato del lavoro, essa stessa dovrebbe anche essere in grado di cambiare e riorganizzare le relazioni di genere in ambito lavorativo. (Damiani & Rodríguez-Modroño, 2023); purtroppo le opportunità offerte dell'economia digitale non sono distribuite in modo equo tra individui e tra Paesi.

L'espansione della tecnologia non ha in realtà ancora alterato in modo significativo la struttura occupazionale basata sul genere, per questo motivo le asimmetrie dovrebbero essere affrontate con delle specifiche regolamentazioni. Le donne vengono ancora ritenute le responsabili per il lavoro non retribuito e di cura della casa e della famiglia, non hanno le stesse opportunità lavorative o il salario che invece vengono offerti agli uomini, nemmeno se il livello di preparazione accademica e di qualificazione sono gli stessi. (ECLAC, 2013)

È inoltre provato che se il divario di genere nelle materie STEM venisse alleviato, questo avrebbe un effetto molto positivo sull'occupazione il che permetterebbe di ottenere 1.2 milioni di posizioni lavorative nel digitale in Europa entro il 2050. “Il gender digital gap impedisce alle donne di raggiungere il loro pieno potenziale e ferma gli Stati a conseguire la loro piena capacità produttiva.” (Damiani & Rodríguez-Modroño, 2023)

A conclusione del capitolo si potrebbe dire qualcosa di carattere generale sul divario di genere nel mondo della finanza, in modo da introdurre i contenuti del capitolo successivo.

Tra le cause del divario economico tra uomini e donne, a capo delle quali si trova la differenza nella partecipazione della forza lavoro, si trova anche la disparità di genere in termini finanziari: il Global Gender Gap Report 2020 evidenzia come in ben 72 Paesi nel mondo le donne sono ancora largamente svantaggiate nell'accesso a credito, finanziamenti, prestiti e prodotti finanziari, il che impedisce loro di guadagnarsi da vivere realizzando attività finanziarie (Schwab et al., 2019).

Negli ultimi anni abbiamo assistito alla nascita e allo sviluppo di un nuovo fenomeno economico estremamente interessante che potenzialmente avrebbe potuto dare la possibilità a chiunque di sfruttare nuovi strumenti finanziari quali smart contratti finanziari, protocolli e app decentralizzate, asset digitali, criptovalute costruite su Blockchain: la finanza decentralizzata. Questa nuova disciplina è una parentesi da considerarsi integrata ad un più ampio indice di disuguaglianza economica e finanziaria sollevato dai Global Gender Gap Reports degli anni dal 2018 al 2022 ed è argomento degno di approfondimento in quanto contribuisce ed alimenta la disparità tra i sessi in ambito finanziario ribadendo l'impossibilità per molte donne di utilizzare tali strumenti.

## CAPITOLO 2 - Le donne nella finanza decentralizzata

### 2.1 La finanza decentralizzata

La finanza decentralizzata (DeFi) è ancora una disciplina emergente e come tale non è ancora stata stabilita una definizione ufficiale, universalmente riconosciuta, ma, nonostante ciò, Forbes ha riconosciuto la DeFi come “un movimento che consente di ricreare nel mondo delle criptovalute tutti gli strumenti della finanza tradizionale in una architettura decentralizzata, ovvero al di fuori del controllo delle banche, imprese e istituzioni”(Finili Paolo, 2021). Fabian Schär (Schär, 2021), direttore del centro di finanza innovativa dell’Università di Basilea, scrive un articolo per le Federal Reserve Bank di Saint Louis definendo in modo conciso la finanza decentralizzata come “un’infrastruttura finanziaria alternativa costruita su blockchain”.

Questa stessa definizione sarebbe sembrata impossibile e assurda nel 2009 all’indomani del crollo Lehman Brothers, ma, come predetto dal fantomatico Satoshi Nakamoto, pseudonimo della persona che ha inventato la criptovaluta Bitcoin, “era il momento di disintermediare la moneta”(Nakamoto, 2008). Questa possibilità che solo tredici anni fa sembrava assurda, è ora possibile grazie all’utilizzo della tecnologia blockchain: “ tecnologia che consente una serie di complesse interazioni digitali tra entità senza le pratiche di verifica e autenticazione tradizionalmente fornite da terze parti fidate”(Focus, 2022; Thylin & Duarte, 2019)

La finanza decentralizzata (DeFi) si riferisce quindi all’insieme di asset digitali quali smart contract finanziari, protocolli e app decentralizzate e che nasce dall’intento di creare una forma di scambio immune e resistente allo svilimento e censura da parte dei governi e delle istituzioni finanziarie “un sistema di pagamento che potesse basarsi su una prova crittografica e non sulla fiducia”(Auer & Tercero-Lucas, 2022; Nakamoto, 2008).

Questa nuova disciplina si è sviluppata con la promessa di offrire ai partecipanti, soprattutto quelli storicamente esclusi dalla finanza tradizionale, risultati molto allettanti in termini di sicurezza economica, privacy, libertà finanziaria e opportunità di accumulazione di capitale. Recentemente la finanza decentralizzata e in particolare le criptovalute hanno anche promesso di aumentare la partecipazione delle donne e dei più poveri in questo campo potenziandone l’accesso e abbassando le barriere finanziarie.(Henshaw, 2022)

## 2.2 Donne e DeFi

Un recente studio basato sui dati provenienti da una ricerca sul consumo e sulle modalità di pagamento negli USA ha analizzato il processo di avvicinamento alle criptovalute cercando in particolare di capire se questo fosse motivato dalla sfiducia verso la finanza regolata o dal denaro fiat. L'evidenza empirica ha mostrato come in realtà le cripto non siano viste dagli attuali investitori come "un'alternativa alla moneta corrente e che il livello percepito di sicurezza attribuito ad asset digitali non sia diverso da quello riposto in banche o denaro fiat" (Auer & Tercero-Lucas, 2022). Negli ultimi anni sono state sviluppate diverse tipologie di criptovalute con molte specifiche e funzioni diverse che "hanno cambiato completamente la definizione di denaro" (Albanese & Culicchi, 2021).

Come sottolineato dalle conclusioni della ricerca (Koroma et al., 2022) "Internet è fondamentale per il trasferimento dei dati come la blockchain è fondamentale per il trasferimento del valore" e gli investitori ne sono consapevoli: la coerenza e la trasparenza garantite dalla tecnologia blockchain sono fonte di sicurezza e fiducia verso le criptovalute. Per delineare il potenziale futuro del mercato degli asset digitali lo studio si spinge ad analizzare in modo dettagliato le caratteristiche sociodemografiche degli investitori ricercando quali tra queste aumentino la tendenza da parte dell'individuo ad acquistare e detenere criptovalute: l'evidenza empirica conferma un forte sbilanciamento a sfavore delle donne. Più in particolare, la caratteristica sociodemografica "genere" è determinante nel momento in cui si ricerca la proprietà di criptovalute, mentre tende ad essere neutra in termini di conoscenza delle criptovalute (Auer & Tercero-Lucas, 2022). Un recente sondaggio attuato da BlockFi, società Fintech americana, ha riportato come il 94% delle donne intervistate fosse a conoscenza delle criptovalute, ma solo il 9% ha dichiarato di volerne sapere di più, inoltre tra le donne intenzionate ad informarsi su questo tipo di asset solo il 23% sapeva dove poterle acquistare, mentre il 40% era molto confuso a riguardo. (BlockFi, 2021)

Insieme al genere donna, altre caratteristiche come l'età avanzata, la provenienza geografica e la poca conoscenza digitale sono state provate essere fattori disincentivanti verso le criptovalute, mentre questo campo viene confermato essere una nicchia popolata da giovani uomini, nativi digitali, ben istruiti e bianchi (Auer & Tercero-Lucas, 2022; Xi et al., n.d.). I risultati sono ulteriormente confermati dai dati che rilevano l'89% di presenza maschile e solo l'11% di partecipazione femminile nell'investimento in criptovalute ribadendo quindi la scarsa presenza di donne nel settore. (Hasso et al., 2019). Interessante sottolineare che, nonostante le criptovalute siano un asset che rientra nella classifica top 5 degli uomini, ma che conquista il portafoglio femminile solo nel 32,6% dei casi intervistati, le donne raggiungono

risultati migliori rispetto agli uomini qualora decidano di affidarsi ad asset digitali quali le criptovalute ottenendo profitti più alti dei colleghi dell'altro sesso (Hasso et al., 2019).

La disuguaglianza in termini finanziari non riguarda solo l'avvicinamento alle criptovalute, ma anche il semplice possesso di un account finanziario. È stato osservato che per gli uomini sia il 70% più probabile avere un profilo finanziario individuale rispetto ad una donna (Marcos & Douaihy, 2023; Thylin & Duarte, 2019) e che le donne investono ben il 30% in meno del loro reddito rispetto agli uomini (Magliaro Alessandra, 2023). Particolarità appartenente al mondo femminile nell'investimento sollevata da BlockFi riguarda i soggetti a cui le donne si appoggiano per prendere delle decisioni finanziarie: il 50% di loro non si affida a professionisti del settore, ma si basa su conversazioni informali con amici e parenti, mentre solo il 39% decide di affidarsi ad un consulente finanziario (BlockFi, 2021). Il divario di genere finanziario è evidente, le donne sono poco presenti e timorose di addentrarsi in un campo ritenuto di dominio maschile, ma ci sono tante opportunità per cambiare la situazione e persone come Flori Marquez, SVP of Operations e co-fondatore di BlockFi, che ha dichiarato di volerne fare la propria missione: "Ho assistito in prima persona all'esitazione nei confronti delle donne che discutevano della loro salute finanziaria. La mia missione personale è quella di cambiare le cifre che condividiamo oggi" (BlockFi, 2021).

Nonostante le piattaforme digitali di inclusione finanziaria abbiano guadagnato una crescente attenzione come strumenti per la crescita economica promuovendo obiettivi nobili come la riduzione della povertà e l'uguaglianza di genere, sembra che queste piattaforme finanziarie siano sabotate dallo stesso principio di inclusione per le quali sono nate (Natile, 2019). Come sostiene Spivak (Spivak GC, 1993) "strategie che assicurano una maggiore inclusione per donne e per gruppi svantaggiati sono cose che uno non può non volere", ma queste iniziative di inclusione sono allo stesso tempo fondate sull'esclusione dei deboli. La retorica dell'inclusione è stata spesso utilizzata nella storia per riformulare argomenti sensibili come l'equità di genere evitando di affrontarli e risolverli (Cornwall & Rivas, 2015; Natile, 2019). Alla luce dei risultati, la finanza decentralizzata è da considerarsi un fattore amplificante della disparità di genere in termini economici e di opportunità economica in quanto la partecipazione femminile è molto scarsa e, se presente, svantaggiata e pregiudicata (Marcos & Douaihy, 2023), in minoranza rispetto agli uomini.

L'evidenza empirica ha dimostrato che la DeFi e le criptovalute stanno fallendo nel mantenere le promesse iniziali di sviluppo e trasformazione sociale: nonostante la tecnologia blockchain e il sistema decentralizzato avesse dato la speranza di attenuare il divario tra generi ed estinguere i modelli di gerarchia sociale, i risultati non evidenziano concreti passi in avanti (Henshaw, 2022). La conferma arriva da un ulteriore studio sui servizi finanziari (Khera et al.,

2022) che dimostra la scarsa presenza femminile nel mondo della finanza: globalmente, solo il 65% delle donne possiede un account finanziario individuale a causa delle barriere socioeconomiche, culturali e tecnologiche che devono affrontare. La DeFi e le criptovalute sono diventate ad oggi parte importante del portafoglio di asset digitali degli investitori, ma il loro sviluppo e grado di utilizzo non è stato omogeneo all'interno della popolazione (Khera et al., 2022) al punto che ora “Le criptovalute sono da considerare uno strumento del 21° secolo con un problema del 20 secolo: non ci sono abbastanza donne”(CNBC, 2021).

### **2.3 Una nuova fonte di disparità di genere**

È necessario evidenziare come le differenze nello stile di investimento tra uomini e donne siano attribuibili ad un diverso approccio al rischio e la percezione di questo in ambito finanziario. Posto il diverso grado di partecipazione tra uomini e donne nella finanza e nella finanza decentralizzata (Lynch Merrill, 1996) in linea generale sembra che le donne abbiano comportamenti più conservativi e che quindi vengano a loro proposti dei prodotti meno rischiosi rispetto agli strumenti che vengono proposti agli uomini (Grazioli Federica; Jianakoplos & Bernasek, 1998; Lynch Merrill, 1996). In particolare, lo studio condotto nel 2001 da Olsen e Cox fornisce dei risultati significativi: le donne sono più attente ad indici di variabilità relativi ad un possibile andamento negativo piuttosto che ad andamenti positivi, inoltre tendono giudicare come più rischiose le tipologie di investimento per le quali è maggiore la possibilità di un calo di rendimento (riscontrare una perdita). Gli uomini invece giudicano più rischiose le tipologie di investimento per le quali l'oscillazione del ricavo è maggiore; quindi, si focalizzano su indici di variabilità relativi ad andamenti positivi (Olsen & Cox, 2001). In aggiunta, è necessario sottolineare come molti aspetti psicologici influiscano sulla decisione di investimento: le donne mancano di confidenza in loro stesse in presenza di forte incertezza e sembrano tollerare molto meno l'ambiguità della situazione rispetto agli uomini che invece si dicono essere “iperconfidenti”(Cupák et al., 2021; Grazioli Federica, n.d.).

Essendo generalmente più avverse al rischio, le donne non propendono ad acquistare criptovalute e, in caso lo facciano, come conferma un recente studio della piattaforma BlockFi del 2021, le donne investono in criptovalute classiche quali BTC, DOGE ed ETH (BlockFi, 2021). Mentre gli uomini sono più propensi ad investire in criptovalute, detenerle per un breve periodo di tempo ed essere molto attivi negli scambi, il genere femminile tende invece ad affidarsi a strumenti più stabili e sicuri. L'evidenza non è completamente coerente con i risultati ottenuti da una recente ricerca pubblicata per il Journal of International Financial

Markets (Bonaparte, 2022) la quale dimostra la vera natura delle criptovalute: l'evidenza empirica e teorica suggerisce che, al contrario di quello che si crede, coloro che possiedono criptovalute considerano l'asset come uno strumento pseudo produttivo a lungo-medio termine, quindi non speculativo.

Dalla ricerca sul divario di genere di banca online N26 (N26, 2021) si è tratto che su 16000 donne e uomini intervistati in cinque diversi mercati europei, le donne investono il 29% in meno rispetto al genere maschile. Degno di nota è il fatto che allo stesso tempo il 70% delle donne afferma di voler investire di più anche se il loro interesse verso l'investimento è rivolto maggiormente a fondi comuni di investimento, azioni e immobili, mentre, nonostante la popolarità delle criptovalute sia in forte crescita, queste rimangono uno strumento popolare solo tra le giovani donne in fascia di età dai 18 ai 24 anni.

Uno studio effettuato da eToro, piattaforma mondiale internazionale di social trading e brokeraggio multi-asset tra le più popolari in compagnia di Robinhood e Coinbase, rileva che le donne costituiscono solo il 15% dei broker in Bitcoin; una percentuale che evidenzia una netta disparità di genere nel mondo delle criptovalute (CORCOM, 2021). È chiaro poi che le scelte di portafoglio delle donne in termini di rischio e sicurezza di investimento influenzino direttamente l'opportunità di accumulazione di ricchezza dell'investitore e che quindi ne determinino anche lo standard di vita (Fisher & Yao, 2017). Le informazioni circolano, il mondo della finanza decentralizzata si rafforza e amplifica, ma il genere femminile continua a preferire la stabilità a lungo termine rispetto ad investimenti su asset più rischiosi e così facendo lascia il campo libero per i colleghi uomini.

In aggiunta alle caratteristiche intrinseche alla donna, ovvero l'avversione al rischio e la scarsa confidenza in situazioni di ambiguità, il genere femminile afferma di incontrare molti altri ostacoli al raggiungimento di obiettivi importanti quali la sicurezza finanziaria per la propria famiglia, aumentare le proprie finanze, risparmiare, sostenere un'impresa o rafforzare il proprio status nella cerchia sociale.

È quindi fondamentale capire come il campo della finanza decentralizzata e in particolare delle criptovalute stiano restringendo le opportunità di accesso per le donne con lo scopo di affrontare il problema con soluzioni adatte e precise che permettano loro di sviluppare, migliorare e costruire un percorso attraverso la finanza digitale (Chen et al., 2021; Marcos & Douaihy, 2023).

A capo degli ostacoli che bloccano le donne dall'investire in questo tipo di asset vengono identificati l'incertezza futura (finanziaria e non), le preoccupazioni per la stabilità economica della famiglia nel lungo termine e in parte anche la mancanza di informazioni o di fiducia nell'investimento, ma la voce più rilevante ed importante è la mancanza di denaro, la scarsa

disponibilità economica che rappresenta il motivo per cui il 54% delle donne intervistate non investe (Magliaro Alessandra, 2023).

È evidente che il forte divario di genere di salario e reddito si rifletta poi nelle profonde differenze di investimento tra uomini e donne (Warren et al., 2001): il Global Gender Gap Report del 2022 identifica come primi fattori aggravanti della disuguaglianza di genere economica (60%) “il divario di salario, la diversa opportunità di traiettoria di carriera, la differenza di genere nell’alfabetizzazione finanziaria e gli eventi della vita”(World Economic Forum, 2022). Più in particolare evidenzia l’11% di differenza di accumulazione di ricchezza per gli impieghi di prima linea, il 31% di differenza per ruolo professionale o tecnico fino ad arrivare ad un 38% di divario per ruoli esperti e di leadership.

La scarsa alfabetizzazione finanziaria è un ulteriore problema per le donne nel mondo della DeFi e non solo, anche nella finanza tradizionale: nel mondo solo il 33% degli adulti è finanziariamente educato, in particolare il 35% degli uomini e il 30% delle donne sia in economie avanzate che in economie emergenti (Hasler & Lusardi, 2017). L’ignoranza in materia è fonte di paura e incertezza per il genere femminile che si trova ad affrontare un campo di stampo particolarmente patriarcale e maschilista al quale è difficile partecipare anche avendo le conoscenze adatte (Marcos & Douaihy, 2023; Salcedo & Gupta, 2021).

## **CAPITOLO 3 – Potenziali soluzioni al divario di genere digitale (e casi di implementazione)**

### **3.1 Educazione finanziaria e collaborazione attiva tra Governi, istituzioni e aziende**

L'istruzione è ritenuta la chiave in grado di aumentare la partecipazione delle donne nell'economia digitale, ma all'educazione scolastica si deve integrare una corretta ed esaustiva educazione finanziaria: la partecipazione delle donne nell'economia digitale e nelle criptovalute è direttamente correlata alla disponibilità ed accessibilità all'educazione in campo finanziario e tecnologico. Nello specifico dovrebbero essere sviluppati dei programmi di istruzione finanziaria digitale, criptovalute e tecnologia blockchain specificamente per ragazze e donne già a partire dai primi gradi di istruzione in modo che queste vengano introdotte tempestivamente ai concetti base (Marcos & Douaihy, 2023). Di pari passo all'istruzione quindi, le donne dovrebbero anche avere la possibilità di ricevere una adeguata educazione finanziaria in modo da costruire una solida conoscenza della finanza digitale: la popolazione, ma in particolare le donne, dovrebbero essere introdotte ai concetti base della finanza già dalla giovinezza. “Finanza personale dovrebbe essere un corso obbligatorio in qualsiasi college e università” per aiutare i giovani ad acquisire le capacità necessarie per affrontare l'ambiente finanziario di oggi (Hasler & Lusardi, 2017).

In Europa, in particolare, si individuano diverse azioni che potrebbero essere sviluppate in ottica di inclusione specialmente nel lavoro in rete, nella raccolta di fondi da dedicare al potenziamento digitale e nell'esaltare e promuovere la conoscenza di donne esemplari nella carriera digitale (A. Perifanou & A. Economides, 2020); anche altri Paesi si dimostrano attivi nel campo come per esempio il Libano dove il lavoro congiunto tra organizzazioni del posto è un fattore determinante della diminuzione della disparità di genere digitale: l'organizzazione “Girls got it” nata nel 2016 con lo scopo di abbattere i pregiudizi per le donne, è un punto di appoggio locale estremamente importante che sparge informazioni sulla Fintech e la tecnologia blockchain (Marcos & Douaihy, 2023). L'istituzione UN Women (Entità delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne) è fondatrice di programma chiamato “Second Chance Education” con lo scopo di istruire le donne che non hanno avuto la possibilità in giovane età di essere educate ad un mondo in costante evoluzione (UN Women, 2023).

Dall'intervista alla giovane investitrice in criptovalute, Mia Bou Khalil, dal Libano, emerge che nel Paese la maggior parte delle scuole offre corsi integrati all'educazione blockchain così da facilitare ai giovani e in particolare alle donne l'ingresso nel mondo Fintech oltre alla conoscenza di numerosi processi finanziari che incontreranno poi nel mondo del lavoro. Bou

Khalil evidenzia come sia fondamentale che le donne vengano incoraggiate, non solo attraverso l'istruzione, ma anche tramite la conoscenza di modelli realistici, donne con posizioni di potere e decisionali nel mondo della finanza e della tecnologia che possano essere di ispirazione alle giovani donne (Marcos & Douaihy, 2023).

A ribadire l'urgenza e l'importanza di politiche strategiche per l'inclusione delle donne nel digitale Darya Majidi, imprenditrice e femminista tecnologica fondatrice di Community Donne 4.0, dichiara "Nel manifesto della Community Donne 4.0 che ho fondato due anni fa, abbiamo indicato chiaramente i 4 pilastri su cui intervenire, attraverso strumenti ed iniziative online e offline per far accrescere la consapevolezza e la rappresentanza delle donne: formazione sin dalle elementari delle bambine sulle opportunità lavorative create grazie alle STEM in genere e alle ICT in modo particolare, creazione di lavoro qualificato per le donne grazie al re-skilling, presenza delle donne ai tavoli decisionali nel pubblico, nel privato e nella politica e incentivi alle donne imprenditrici e manager executive nelle aziende e ruoli tech."(Darya Majidi, 2021). Governi e organizzazioni private, dunque, dovrebbero congiuntamente investire nell'educazione e nella costruzione di capacità digitali che possano aumentare le possibilità per le donne di entrare in questo mondo (Kuroda, 2019).

Una adeguata rappresentazione femminile e la chiara promozione di programmi con contenuti all'avanguardia possono fare la differenza: la stessa istituzione UN Women si occupa di dare visibilità attraverso le piattaforme digitali a progetti molto importanti nella vita di migliaia di donne (Darya Majidi, 2021). Queste campagne e progetti spaziano poi oltre la sensibilizzazione culturale, infatti, sono molte le iniziative nate in questi anni che promuovono l'educazione digitale per le donne: in Arabia Saudita il progetto "e-Training Caravan Learning Initiatives" ha coinvolto insegnanti e autisti che, a bordo di un caravan, hanno portato l'istruzione a città e villaggi offrendo quaranta ore di formazione digitale ad ogni stazione; "AfChix", un team di donne nella tecnologia digitale in Africa, ha creato un database pubblico e accessibile a tutti popolato dalle donne esperte nel mondo digitale e dai loro risultati. Piattaforme di questo tipo sono fondamentali per accrescere la consapevolezza della popolazione ed abbattere gli stereotipi di genere, in particolare poi sono fonti di incoraggiamento e di modelli da seguire nella carriera STEM per le giovani donne (Kuroda, 2019).

La piattaforma M-Pesa in Kenya è stata poi particolarmente acclamata per essere uno strumento digitale realmente utile a diminuire il divario di genere nella finanza e nell'inclusione finanziaria, ma che allo stesso tempo ha dimostrato anche i limiti di questo tipo di piattaforme. M-Pesa è nata come servizio di trasferimento di denaro tra utenti telefonici per permettere la gestione di microfinanze, cioè per ricevere ed inviare denaro

facilmente, ma, nonostante abbia avuto particolare successo nell'aumentare il numero di donne partecipanti alla finanza, allo stesso tempo i fondi raccolti dalla stessa M-Pesa sono stati oggetto di un evidente problema redistributivo e non sono stati utilizzati per lo scopo iniziale (Natile, 2019).

### **3.2 Istruzione scolastica e culturale per colmare il divario di genere digitale**

Come rammenta l'OCSE per la parità di genere (OECD, 2018): “l'istruzione è uno degli strumenti più potenti che i responsabili politici possono utilizzare per colmare il divario digitale di genere. È essenziale dotare e formare le donne e le ragazze delle competenze necessarie per partecipare e prosperare nella trasformazione digitale”. Tanto importante l'istruzione quanto fondamentale la chiave culturale proprio nella questione di genere: la tecnologia digitale dovrebbe essere utilizzata per trasmettere efficacemente i messaggi di rafforzamento e parità di genere di leadership. In riferimento a questo è bene ricordare l'importanza delle campagne di sensibilizzazione ed educazione verso i lavori STEM o ICT che dovrebbero essere promosse e supportate dai governi.

Risulta indispensabile agire soprattutto nei momenti di decisione più delicati, ad esempio alla scelta del percorso scolastico o la scelta del lavoro, che sono gli eventi più influenzati dalla contaminazione dei fattori culturali (Provenza & Brunetti, 2022). Progetti di imprenditoria, empowerment e leadership femminile quali per esempio One Billion Rising, campagna contro lo stupro e la violenza, e Women March, campagna attiva per la politica e diversità di genere, hanno attirato l'attenzione delle persone che, interessate, hanno cominciato ad agire (Darya Majidi, 2021).

Sulla traccia della nota Strategia 2020-2025 rilasciata dalla Commissione Europea, obiettivi principali di queste iniziative sono: eliminare la violenza di genere in ambiente lavorativo, attenuare e risolvere il problema del divario salariale, raggiungere quindi un equilibrio di genere (Commissione Europea, 2020).

L'intervento e l'investimento di governi, aziende ed istituti di ricerca nella digitalizzazione e nella parità di genere devono essere realizzati fin dai primi anni di scuola, supportati e promossi da professionisti che diano l'esempio e spronino le donne (giovani e non) a mettersi in gioco ed accogliere nuove opportunità ed attività nel mondo digitale. In Italia, per esempio, ci sono numerose realtà che offrono alle giovani meritevoli che si trovano in situazioni economiche di svantaggio, la possibilità di seguire gratuitamente dei corsi altamente formativi conciliando il lavoro e lo studio (Ndoya & Tsala, 2021; Provenza & Brunetti, 2022). Darya Majidi, founder di Community Donne 4.0, si esprime a riguardo specificando “Partiamo...dal

fatto che le donne devono avere un atteggiamento più proattivo. Dobbiamo investire nella formazione e nella nostra crescita personale e professionale ed imparare a usare le tecnologie ed i social a nostro vantaggio.”(Darya Majidi, 2021) a rinforzare l’urgenza di una buona coordinazione scolastica e familiare che, insieme alla buona volontà delle studentesse, può offrire le condizioni necessarie per ottenere le capacità digitali più aggiornate in maniera stimolante (Provenza & Brunetti, 2022).

Accademicamente, materie come letteratura, matematica e cultura generale sono riconosciute come fondamentali, mentre le conoscenze digitali, pensiero critico, le strategie di risoluzione e la letteratura digitale restano ai margini. Nonostante il 90% del lavoro nelle economie attuali richieda un grado di conoscenze digitali, l’ostinatezza del sistema scolastico tradizionale al non cambiare crea delle forti mancanze (Kuroda, 2019).

L’OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) conferma a sua volta l’importanza dell’istruzione in ambito tecnologico e sostiene che la mancanza di una formazione adatta provochi come conseguenza l’assenza della fiducia digitale, la quale potrebbe essere fatale se largamente diffusa tra gli svantaggiati, quali giovani donne e anziani (OECD, 2018).

Una proposta interessante, ma complicata, è stata sollevata di recente: con lo scopo di aiutare l’introduzione delle donne in campi tecnologico-scientifici si pensa potrebbe essere utile una figura esperta nel settore psicologico, una persona specializzata nella psicologia e nel digitale che possa fungere da ponte aiutando ad analizzare meglio i motivi che conducono all’esclusione femminile. La psicologia digitale è un nuovo ramo di studio, una nuova disciplina che acquista sempre più importanza con il passare del tempo e la figura dello psicologo digitale è ormai realtà: l’ideale sarebbe riuscire ad integrare questi professionisti nel tessuto educativo (La Tona Antonio, 2021; Riva Giuseppe, 2018).

Horyzon Psytech&Games, azienda di professionisti in campo psicologico, per esempio si occupa di educare, formare e sensibilizzare all’utilizzo delle nuove tecnologie in chiave psicologica. Il team di Horizon, composto da oltre quaranta professionisti tra Svizzera e Italia, lavora con l’obiettivo di accostare le nuove competenze e conoscenza tecnologiche alla vita delle persone educandole a gestire in modo consapevole agli strumenti digitali. La piattaforma offre numerosi servizi quali per esempio educazione per i più giovani all’uso dei Social Media, ma anche formazione curriculare per psicologi e professionisti nel trattamento clinico (Horizon Psytech&Games, 2016).

La figura dello psicologo in questo contesto potrebbe essere molto utile alle giovani menti, ma allo stesso tempo potrebbe spaventare le persone non abituate a tale rapidità di evoluzione; senza alcun dubbio la figura posta come supporto psicologico deve essere esperta del settore e

in grado di formulare poi delle soluzioni per sviluppare l'educazione culturale e digitale degli studenti (Provenza & Brunetti, 2022).

Social media, Internet e strumenti digitali vengono discussi in continuazione, ma Horizon pone sotto una luce diverse, più critica e psicologica anche il mondo dei videogiochi: ricordando che il divario digitale di genere non riguarda solo l'ambiente lavorativo, ma anche quello relazionale e familiare, la piattaforma studia come i videogames influiscano sulla vita dei giovani e delle loro famiglie. Horizon non è la sola ad aver notato quanto i videogiochi influiscano sulla vita dei ragazzi: il divario di genere nel settore dei videogames è evidente, ma allo stesso tempo poco discusso. “Le organizzazioni che promuovono l'incontro tra uomini e donne anche nel contesto dei videogames potrebbe rientrare tra le proposte politiche e organizzative dei governi: sarebbe estremamente utile per un miglioramento di abilità digitali, di interazioni online e offline e per l'estinzione di questo pregiudizio” (Provenza & Brunetti, 2022)

Associazioni come IDEA (Italian interactive Digital Entertainment Association) e programmi come Erasmus+ dell'Unione Europea hanno intuito come il gioco digitale fosse un buono strumento per educare alla parità di genere ed invitare le donne ad essere più partecipative in materie tecnologiche. IDEA ha da tempo un ruolo chiave a riguardo, infatti è dagli anni 2000 che rilascia lavori in materia di videogiochi sviluppando appositi settori dedicati alle donne e ritagliando delle opportunità professionali nel settore tecnologico appositamente per loro. Esempio del lavoro di IDEA è “Game to Women” (IIDEA), una nuova rubrica dedicata alle donne e all'abbattimento degli stereotipi di genere esistenti nel mondo dei videogiochi con testimonianze di donne di talento che ricoprono ruoli di alto profilo nel settore digitale. Erasmus+ ha finanziato un'altra idea molto creativa nota come “GEGAME”, che propone l'educazione alla disparità di genere, all'uguaglianza di genere e alle altre disuguaglianze nel mondo dei videogiochi sfruttando un meccanismo empatico tramite il quale il videogioco promuove lo spirito di cambiamento e l'inclusione femminile nel mondo tech (GEGAME, 2020; IIDEA).

### **3.3 Nuove strategie flessibili nel mondo del lavoro**

La diffusione dei big data e delle nuove tecnologie ha aperto la strada a tematiche nuove per il diritto del lavoro, il quale vede di conseguenza necessaria la gestione di nuovi contratti ibridi caratterizzati da una potenziale permanente connettività dei lavoratori tramite dispositivi elettronici, computer e telefoni cellulari. Le nuove forme di lavoro digitali affievoliscono i confini tra vita privata e vita lavorativa costituendo una sfida singolare che al momento

ancora non trova una adeguata regolamentazione sia dal punto di vista delle mansioni del lavoratore, sia dal punto di vista del trattamento economico spettante a lavoratori in continua evoluzione professionale.(Ciucciovino, 2018; Degryse, 2016; Di Nunzio, 2018)

Considerando che una tra le cause principali della differenza occupazionale tra donne e uomini resta legata alle questioni di genitorialità e di cura, un maggiore equilibrio tra vita privata e lavoro potrebbe potenzialmente essere raggiunto grazie ai nuovi contratti ibridi permessi dall'evoluzione tecnologica, ma questi stessi contratti risultano essere ancora poco chiari e svantaggiosi, in particolare per le donne (Provenza & Brunetti, 2022). Si rende necessaria una definita tutela dei lavoratori digitali, un decisivo intervento pubblico in termini progettazione di politiche di sviluppo economico e industriale, più attive e servizi per l'impiego con particolare interesse per l'aggiornamento e la riqualificazione delle competenze (Ciucciovino, 2018; Di et al., 2022).

L'intervento pubblico dovrebbe mirare anche ad una efficace e diffusa introduzione delle tecnologie di comunicazione e informazione (TCI) nelle famiglie in quanto la stessa struttura familiare e il benessere economico della casa impattano duramente sul consumo e sulle abitudini della famiglia, ma soprattutto sulle madri che sono ancora strutturalmente stereotipate come "coloro che devono badare alla casa e ai figli" (Lechman & Paradowski, 2021)

Uno degli sviluppi più impellenti è quello di ridurre, attraverso delle politiche adatte, la povertà di alcune famiglie integrando e rendendo accessibili le tecnologie per quelle più svantaggiate e vulnerabili. L'obiettivo di questa manovra è quello di liberare le madri e giovani donne e uomini dalla tensione di una famiglia in difficoltà cercando di aprire loro le porte a nuove opportunità più evolute e all'avanguardia.

In Cameroon, ad esempio, è sempre più nota e condivisa la necessità di decentralizzare i centri di istruzione e formazione per creare una rete di educazione che possa raggiungere le periferie e i giovani a cui sono impediti alcuni servizi, inaccessibili per la loro condizione economica (Ndoya & Tsala, 2021). L'evidenza non è stata registrata solo in Cameroon, ma anche in Cina, dove si è reso necessario decentralizzare le infrastrutture per garantirne l'accessibilità alle famiglie rurali (Lechman & Paradowski, 2021; Leng et al., 2020).

Anche in Europa si stanno sviluppando delle strategie e delle nuove misure strutturali, molti Stati membri prevedono di intervenire: la Germania, modello da seguire in materia in Europa, è intervenuta sulla flessibilità del congedo parentale, la Francia prevede più servizi di cura e per l'infanzia, la Finlandia invece promette di testare nuove forme di lavoro ibride, ma controllate e flessibili (Provenza & Brunetti, 2022).

C'è il rischio che lo sviluppo iniziato con l'educazione culturale in giovane età e con l'istruzione scolastica possa perdersi al passaggio dagli studi al lavoro: l'ambiente lavorativo dovrebbe quindi assicurare la possibilità di progredire ulteriormente nella conoscenza e nella costruzione di competenze adeguate e aggiornate. In un contesto così dinamico e multiplatforma, il bagaglio di competenze e conoscenza dei lavoratori diventa una vera fonte di ricchezza, un bene molto importante che costituisce una garanzia alla crescita professionale e alla continuità occupazionale, in particolare in questo caso per le donne che, nel navigare il campo della tecnologia e del digitale, incontrano già molti ostacoli e per questo dovrebbero avere l'opportunità di non soccombere ai doveri familiari, ma di proseguire nella loro realizzazione professionale. Deve quindi essere un interesse condiviso da lavoratore e impresa quello di offrire l'opportunità agli impiegati di attenersi a dei programmi di aggiornamento, soprattutto digitale, che permettano ad entrambe le parti di arricchire la formazione in un contesto in evoluzione. "Si pensi al diritto soggettivo alla formazione introdotto dall'ultimo rinnovo del CCNL in Italia e alla centralità del tema della formazione nel recente accordo Confindustria Cgil Cisl Uil "Patto della Fabbrica"" (Ciucciovino, 2018) per garantire al lavoratore una adeguata formazione nell'ambito di una professionalità più dinamica del passato e molto più polivalente: lo stesso impegno dovrebbe essere messo anche nel raggiungimento della parità di genere nel digitale e nell'occupazione in percorsi scientifici per le donne.

Con lo scopo di attenuare le disparità di genere nella finanza, indipendentemente dalla professione, i lavoratori, ma soprattutto le donne potrebbero essere coinvolti in seminari di aggiornamento interattivi, studiati per approfondire la conoscenza e la consapevolezza finanziaria. Questo tipo di attività sono provate essere una buona alternativa per i lavoratori per restare aggiornati sull'evoluzione dell'investimento digitale, soprattutto in termini di piani pensionistici. Offrire agli impiegati o dipendenti dell'azienda queste opportunità li manterrebbe adeguatamente aggiornati e più consapevoli del processo finanziario di costruzione dei propri risparmi e investimenti provvedendo quindi a maggiore sicurezza e opportunità di accumulazione di ricchezza (Hasler & Lusardi, 2017).

## CONCLUSIONI

Negli ultimi anni sono state implementate numerose strategie digitali con lo scopo di aumentare la consapevolezza del divario di genere e promuovere il potenziamento del genere femminile nella trasformazione digitale, inoltre sono stati pubblicati diversi studi che hanno identificato il divario di genere digitale come un ostacolo per l'uguaglianza di genere e per lo sviluppo economico e sociale. In un contesto così definito, la strada da intraprendere per i responsabili delle politiche è quella di identificare le azioni e le direzioni utili a risolvere la prospettiva di genere nel processo di digitalizzazione. Per assicurare alle donne di avanzare nel potenziamento digitale è necessario abolire le barriere che le costringono: le politiche dovrebbero insistere sull'accessibilità, l'affidabilità delle tecnologie e la sicurezza dei servizi, oltre alla connettività e disponibilità di contenuti aggiornati e adatti.

L'analisi empirica ha dimostrato la condizione svantaggiata della donna in tutti i rami della nuova economia digitale: il genere femminile è meno istruito sulle materie scientifiche e tecnologiche, è meno educato sulla finanza tradizionale e decentralizzata, è meno consapevole degli strumenti digitali e meno capace dell'utilizzo di questi e di Internet rispetto agli uomini. Per molte donne affrontare un mondo in evoluzione nel quale la conoscenza digitale è fondamentale è una sfida: la donna, ancora vista strutturalmente subordinata all'uomo e più adatta ai lavori di cura ed educazione dei figli, fatica ad essere accettata nel mondo del lavoro digitalizzato, non viene supportata dalla società e in alcuni casi le vengono ancora impediti l'accesso e la partecipazione alla vita economica.

Dalla ricerca emerge anche una nuova forma di divario di genere appartenente alla sfera dell'economia digitale: la debole presenza delle donne nella finanza decentralizzata e la loro scarsa partecipazione all'investimento in criptovalute definisce un divario di genere nella DeFi e nei prodotti FinTech a prova che lo svantaggio digitale del genere femminile si traduce anche in diverse scelte di investimento che spesso causano importanti differenze nell'accumulazione di ricchezza del singolo.

La panoramica di strategie e aree chiave di implementazione per ridurre il divario di genere è molto ampia e include delle specifiche azioni che coprono tutto il corso di vita delle donne a partire dalla prima istruzione fino alla laurea e al mondo del lavoro. Le donne non sono però le sole incluse nel cambiamento: è fondamentale che anche i soggetti e organizzazioni esterne vengano coinvolti a supporto del progetto di sviluppo ed inclusione del genere femminile per chiudere il divario digitale. Sono varie e specifiche le raccomandazioni e aree di azione su cui lavorare per chiudere il divario di genere digitale: prima tra tutte è la necessità di integrare la

prospettiva di genere in regolamentazioni realistiche e rilevanti in termini strategici, politici per evidenziare quelle che sono le barriere che impediscono alle donne l'accesso all'utilizzo delle tecnologie e per promuovere una rinforzata consapevolezza basata sullo studio di dati più specifici e sensibili alla questione di genere. (Kuroda, 2019)

Molte sono le soluzioni proposte ed adottate da aziende, istituzioni e Governi negli ultimi anni con l'obiettivo di chiudere il divario digitale di genere nella finanza decentralizzata, nel mondo del lavoro e nell'educazione scolastica e culturale, ma, nonostante siano da elogiare progetti di formazione digitale e campagne di sensibilizzazione sul tema del divario, sarà necessario incrementare notevolmente gli sforzi nel prossimo futuro.

9328 parole

## Bibliografia

- A. Perifanou, M., & A. Economides, A. (2020). Gender Digital Divide in Europe. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 10(4).  
<https://doi.org/10.30845/ijbht.v10n4p2>
- Albanese Rosario, & Culicchi Roberto. (2021). *Cos'è la finanza decentralizzata (DEFI)? Vantaggi e rischi - Agenda Digitale*. Agenda Digitale .  
<https://www.agendadigitale.eu/cittadinanza-digitale/pagamenti-digitali/criptoalute-e-finanza-decentralizzata-e-tutto-oro-quel-che-luccica-vantaggi-e-rischi/>
- Auer, R., & Tercero-Lucas, D. (2022). Distrust or speculation? The socioeconomic drivers of U.S. cryptocurrency investments. *Journal of Financial Stability*, 62.  
<https://doi.org/10.1016/j.jfs.2022.101066>
- BlockFi. (2021). *BlockFi Survey "Real Talk: Women X Cryptocurrencies" Reveals Extent of Gender Gap in Cryptocurrency Investing*. <https://blockfi.com/blockfi-survey-reveals-extent-of-gender-gap-in-cryptocurrency-investing>
- Bonaparte, Y. (2022). Time horizon and cryptocurrency ownership: Is crypto not speculative? *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 79.  
<https://doi.org/10.1016/j.intfin.2022.101609>
- Chen, S., Doerr, S., Frost, J., Gambacorta, L., & Shin, H. S. (2021). *The fintech gender gap*. [www.bis.org](http://www.bis.org)
- Ciucciovino, S. (2018). *LE NUOVE QUESTIONI DI REGOLAZIONE DEL LAVORO NELL'INDUSTRIA 4.0 E NELLA GIG ECONOMY: UN PROBLEM FRAMEWORK PER LA RIFLESSIONE*. <http://host.uniroma3.it/associazioni/astril>
- CNBC. (2021, August 30). *Cryptocurrency investing has a big gender problem*. Cohen Jon, Laura Wronski . <https://www.cnn.com/2021/08/30/cryptocurrency-has-a-big-gender-problem.html>
- Commissione Europea. (n.d.). *COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*.  
<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263>
- CORCOM. (2021). *Bitcoin affaire al maschile: solo il 15% dei broker è donna - CorCom*. Corriere Comunicazioni . <https://www.corrierecomunicazioni.it/finance/il-bitcoin-e-un-affare-da-maschi-solo-il-15-dei-broker-e-donna/>
- Cornwall, A., & Rivas, A.-M. (2015). From "Gender Equality and Women's Empowerment" to Global Justice: Reclaiming a Transformative Agenda for Gender and Development. In *Third World Quarterly* (Vol. 36).
- Cupák, A., Fessler, P., & Schneebaum, A. (2021). Gender differences in risky asset behavior: The importance of self-confidence and financial literacy. *Finance Research Letters*, 42.  
<https://doi.org/10.1016/j.frl.2020.101880>
- Damiani, F., & Rodríguez-Modroño, P. (2023). Measuring the digital inclusion of women: a poset-based approach to the women in digital scoreboard. *Quality & Quantity*.  
<https://doi.org/10.1007/s11135-023-01666-z>
- Darya Majidi. (2021, May 3). *Divario di genere, colmarlo usando tecnologie e social: ecco come*. Agenda Digitale EU. <https://www.agendadigitale.eu/cultura-digitale/divario-di-genere-colmarlo-usando-tecnologie-e-social-ecco-come/>
- Degryse, C. (2016). *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*. <http://ssrn.com/abstract=2730550> Electronic copy available at: <https://ssrn.com/abstract=2730550> Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract=2730550> Electronic copy available at: <https://ssrn.com/abstract=2730550>
- Di, C., Magistrale, L., Giurisprudenza, I., & Diamanti, R. : R. (n.d.). *UNIVERSITÀ DI PISA ACCADEMIA NAVALE Il mondo del lavoro tra tradizione e digitalizzazione, un'analisi del fenomeno e della disciplina LAUREANDO: GM (CM) Marina Pompeo*.

- Di Nunzio, D. (2018). Flessibilità e digitalizzazione del lavoro: forme organizzative, condizioni e soggettività. *Fondazione Di Vittorio*, 3. <https://doi.org/10.4399/97888255208971>
- ECLAC, B. A. P. A. M. S. P. R. (2013). Women in the digital economy: breaking through the equality threshold. *Commissione Economica per l'America Latina e i Caraibi*.
- Fatehkia, M., Kashyap, R., & Weber, I. (2018). Using Facebook ad data to track the global digital gender gap. *World Development*, 107, 189–209. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.03.007>
- Finili Paolo. (2021). *DeFi: fondamenti, rischi e opportunità della finanza decentralizzata. Dipartimento di Impresa e Management Cattedra di Economia Monetaria e Creditizia*.
- Fisher, P. J., & Yao, R. (2017). Gender differences in financial risk tolerance. *Journal of Economic Psychology*, 61, 191–202. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.03.006>
- Focus. (2022). Criptovalute quali sono i vantaggi e gli svantaggi? - Focus. *Focus*. <https://www.focus.it/tecnologia/digital-life/criptoalute-bitcoin-quali-vantaggi-e-svantaggi>
- GEGAME, E. U. E. (2020). *GEGAME*. <https://www.gegame.eu>
- Grau-Sarabia, M., & Fuster-Morell, M. (2021). Gender approaches in the study of the digital economy: a systematic literature review. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-021-00875-x>
- Grazioli Federica. (n.d.). Donne, uomini e rischio finanziario. *Università Vita-Salute San Raffaele*.
- Hanna, N. K. (2016). *Mastering Digital Transformation: towards a smarter society, economy, city and nation*.
- Hasler, A., & Lusardi, A. (2017). *The Gender Gap in Financial Literacy: A Global Perspective | 1 The Gender Gap in Financial Literacy: A Global Perspective*. [www.gflec.org](http://www.gflec.org)
- Hasso, T., Pelster, M., & Breitmayer, B. (2019). Who trades cryptocurrencies, how do they trade it, and how do they perform? Evidence from brokerage accounts. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 23, 64–74. <https://doi.org/10.1016/j.jbef.2019.04.009>
- Henshaw, A. (2022). “Women, Consider Crypto”: Gender in the Virtual Economy of Decentralized Finance. *Politics & Gender*, 1–25. <https://doi.org/10.1017/s1743923x22000253>
- Herbert, S. (2017). *Digital development and the digital gender gap*.
- Horizon Psytech&Games. (2016). *Horyzon Psytech&Games, educazione alla tecnologia in chiave psicologica*. <https://www.horizonpsytech.com>
- IIDEA. (n.d.-a). *Costruire un campo da gioco equo*.
- IIDEA. (n.d.-b). *Italian interactive Digital Entertainment Association*. Retrieved June 4, 2023, from <https://iideassociation.com>
- Jianakoplos, N. A., & Bernasek, A. (1998). Are women more risk averse? *Economic Inquiry*, 36(4), 620–630. <https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.1998.tb01740.x>
- Khera, P., Ogawa, S., Sahay, R., & Vasishth, M. (2022). *A bigger role for women in digital finance can enhance company performance and economic growth*.
- Kohlrausch, B., & Weber, L. (2021). Gender Relations at the Digitalised Workplace: The Interrelation between Digitalisation, Gender, and Work. *Gender a Vyzkum / Gender and Research*, 21(2), 13–31. <https://doi.org/10.13060/GAV.2020.010>
- Koroma, J., Rongting, Z., Muhideen, S., Akintunde, T. Y., Amosun, T. S., Dauda, S. J., & Sawaneh, I. A. (2022). Assessing citizens' behavior towards blockchain cryptocurrency adoption in the Mano River Union States: Mediation, moderation role of trust and ethical issues. *Technology in Society*, 68. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.101885>
- Kuroda, R. (2019). *THE DIGITAL GENDER GAP*.

- La Tona Antonio. (2021). *PSICOLOGIA DIGITALE: Lo psicologo del futuro*. Psiche.Org .  
[https://psiche.org/articoli/psicologia\\_digitale/](https://psiche.org/articoli/psicologia_digitale/)
- Lechman, E., & Paradowski, P. (2021). Digital technologies and women's empowerment - casting the bridges. In *Technology and Women's Empowerment* (pp. 1–19). Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9781003045946-1>
- Leng, C., Ma, W., Tang, J., & Zhu, Z. (2020). ICT adoption and income diversification among rural households in China. *Applied Economics*, 52(33), 3614–3628.  
<https://doi.org/10.1080/00036846.2020.1715338>
- Lynch Merril. (1996). *You and your money. A financial handbook for women investors*.
- Magliaro Alessandra. (2023). Donne e denaro, disuguaglianza finanziaria di genere e come combatterla - Società & Diritti - ANSA. *Ansa.It*.
- Marcos, S., & Douaihy, E. (2023). Women in Financial Technology: A Lack of Participation in Blockchain. *Al-Raida Journal*, 47(1), 75–83. [www.escienta.com](http://www.escienta.com)
- N26. (2021). *Donne e investimenti: una ricerca sul divario di genere - N26*.  
<https://n26.com/it-it/ricerca-donne-e-investimenti>
- Nakamoto. (2008). *Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System*. [www.bitcoin.org](http://www.bitcoin.org)
- Natile, S. (2019). Regulating exclusions? Gender, development and the limits of inclusionary financial platforms. *International Journal of Law in Context*, 15(4), 461–478.  
<https://doi.org/10.1017/S1744552319000417>
- Ndoya, H. H., & Tsala, C. O. (2021). What drive gender gap in financial inclusion? Evidence from Cameroon. *African Development Review*, 33(4), 674–687.  
<https://doi.org/10.1111/1467-8268.12608>
- OECD. (2018). *Bridging the digital gender divide*.
- Olsen, R. A., & Cox, C. M. (2001). The Influence of Gender on the Perception and Response to Investment Risk: The Case of Professional Investors. *Journal of Psychology and Financial Markets*, 2(1), 29–36. [https://doi.org/10.1207/S15327760JPFM0201\\_3](https://doi.org/10.1207/S15327760JPFM0201_3)
- Provenza, G., & Brunetti, M. (2022, November 28). *LA PARITÀ DI GENERE ALL'INSEGNA DELLA DIGITALIZZAZIONE: Le principali barriere multiple su cui intervenire*.  
<https://mondointernazionale.org/focus-allegati/la-parità-di-genere-allinsegna-della-digitalizzazione>
- Riva Giuseppe. (2018, April). *GLI PSICOLOGI DEL FUTURO: IL RUOLO CRESCENTE DELLE NUOVE TECNOLOGIE*. *Psicologia Contemporanea* .  
<https://www.psicologiacontemporanea.it/blog/gli-psicologi-del-futuro-il-ruolo-crescente-delle-nuove-tecnologie/>
- Rota, A. (2020). *Sull'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*.  
<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/12042>
- Salcedo, E., & Gupta, M. (2021). The effects of individual-level espoused national cultural values on the willingness to use Bitcoin-like blockchain currencies. *International Journal of Information Management*, 60.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102388>
- Schär, F. (2021). Decentralized finance: on blockchain-and smart contract-based financial markets. *Federal Reserve Bank of St. Louis Review*, 103(2), 153–174.  
<https://doi.org/10.20955/r.103.153-74>
- Schwab, Klaus., Crotti, Robert., Geiger, Thierry., Ratcheva, Vesselina., & World Economic Forum. (2019). *Global gender gap report 2020 insight report*. World Economic Forum.
- Spivak GC. (1993). *Outside in the Teaching Machine* (Routledge, Ed.).
- Thylin, T., & Duarte, M. F. N. (2019). Leveraging blockchain technology in humanitarian settings—opportunities and risks for women and girls. *Gender and Development*, 27(2), 317–336. <https://doi.org/10.1080/13552074.2019.1627778>
- UN Women. (2023, March 3). *UNWomen\_E-learning\_Brief\_Final*.  
<https://india.mylearningpathway.org/en/news/sce-global-e-learning-brief>

- Valenduc, G., & Vendramin, P. (2017). Digitalisation, between disruption and evolution. *Transfer*, 23(2), 121–134. <https://doi.org/10.1177/1024258917701379>
- Vasilescu, M. D., Serban, A. C., Dimian, G. C., Aceleanu, M. I., & Picatoste, X. (2020). Digital divide, skills and perceptions on digitalisation in the European Union - Towards a smart labour market. *PLoS ONE*, 15(4). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0232032>
- Warren, T., Rowlingson, K., & Whyley, C. (2001). Female finances: Gender Wage Gaps and Gender Assets Gaps. *Work, Employment & Society*, 15(3), 465–488. <https://doi.org/10.1017/s0950017001000319>
- World Economic Forum. (2022). *Global Gender Gap Report insight report*. [www.weforum.org](http://www.weforum.org)
- Xi, D., O'brien, T. I., Irannezhad, E., & Research Fellow, P. (n.d.). *Investigating the Investment Behaviors in Cryptocurrency*. [https://icobench.com/reports/ICO\\_Market\\_Analysis\\_2018.pdf](https://icobench.com/reports/ICO_Market_Analysis_2018.pdf)