

WHITE PAPER

FOMO nel luogo di lavoro: il divario di opportunità tra uomini e donne nel settore tecnologico

Differenze di percezione tra uomini e donne sulle opportunità e le carriere femminili nel settore IT

Sintesi riepilogativa:

Focus: Divario percettivo tra uomini e donne sulle opportunità e le carriere femminili nell'IT.



Conclusioni principali

Pari opportunità: solo il 60% delle donne ritiene che uomini e donne abbiano pari accesso alla progressione di carriera, rispetto al 75% degli uomini.

Equilibrio tra vita lavorativa e privata: il 63% delle donne afferma che le sfide legate all'equilibrio tra vita professionale e privata influenzano "significativamente" o "estremamente" l'avanzamento di carriera per le donne, mentre solo il 49% degli uomini è d'accordo.

Impatto specifico di genere sull'equilibrio tra vita lavorativa e privata: il 42% delle donne afferma che l'equilibrio tra vita lavorativa e privata "incide significativamente sulle donne", ma solo il 34% degli uomini è d'accordo.

Orari di lavoro più lunghi e progressione di carriera: il 67% delle donne ritiene di dover lavorare più ore per fare carriera, rispetto al 56% degli uomini che pensa lo stesso.

Percezione del pregiudizio di genere: il 41% delle donne, rispetto al 33% degli uomini, cita pregiudizi e stereotipi come principale barriera che impedisce alle donne di avviare la propria carriera nella Cyber Security.

Ostacoli alla leadership: il 41% delle donne, contro il 36% degli uomini, identifica nel pregiudizio il maggiore ostacolo per le donne che intendono assumere ruoli di leadership nel settore tecnologico.

Impatto delle donne nella leadership: l'82% delle donne rispetto al 74% degli uomini è convinta che la cultura dei luoghi di lavoro trarrebbe vantaggio da un maggior coinvolgimento femminile nei ruoli di leadership.

Timori per l'impossibilità di partecipare a eventi professionali: il 52% delle donne dichiara di essere altamente o estremamente preoccupata rispetto alla mancata partecipazione a eventi lavorativi a causa delle responsabilità familiari, rispetto al 42% degli uomini.

Iniziative di crescita per le donne: il 70% delle donne ritiene prioritari i programmi di sviluppo della leadership progettati per le donne, rispetto al 56% degli uomini.

Sostegno e mentoring: le donne preferiscono il sostegno dei colleghi uomini (43%) rispetto al mentoring (17%), mentre gli uomini sono più favorevoli agli approcci di mentoring (23%).

FOMO at work: grandi differenze di percentuali e percezioni tra uomini e donne nell'IT

A livello mondiale, le donne rappresentano poco più di un quarto della forza lavoro nel settore tecnologico.¹ È giusto pertanto che il nuovo report di Acronis Women in Tech, "FOMO nel luogo di lavoro: il divario di opportunità tra uomini e donne nel settore tecnologico" si sia rivolto quest'anno a una platea più vasta.

Il Report del 2025, che esamina le carriere al femminile nell'IT, è quindi più in linea con i modelli globali di rappresentanza e opportunità. A partire dai risultati di un sondaggio globale, il report offre una visione critica su come le tendenze verso l'equità di genere si concretizzano nelle esperienze lavorative reali.

Informazioni sul report FOMO 2025

Nel 2024, Acronis ha realizzato il primo report Women in Tech intitolato "The new FOMO: Females fear missing opportunities in IT", (Il nuovo FOMO: le donne temono di essere tagliate fuori dalle opportunità di lavoro nel settore IT.) Per il report sono state intervistate 327 dipendenti a tempo pieno di Stati Uniti, Regno Unito, Spagna e Svizzera con l'intento di capire come le donne che lavorano nell'IT vivono la paura di essere escluse dalle opportunità (Fear Of Missing Out, FOMO) di carriera. I risultati hanno rivelato dati interessanti sulle barriere, i compromessi e le pressioni a cui le donne devono far fronte nella loro progressione lavorativa, incluse le difficoltà di trovare l'equilibrio tra vita lavorativa e personale e le opportunità mancate di sviluppo della leadership.

Per il 2025, Acronis ha scelto di ampliare l'ambito dell'indagine per riflettere i dati demografici della forza lavoro IT. L'indagine di quest'anno si è pertanto rivolta a uomini e donne che operano nel settore IT in otto paesi (Stati Uniti, Regno Unito, Svizzera, Germania, Spagna, Italia, Singapore e Giappone) e ha raddoppiato il gruppo di intervistati, portandolo a più di 650 partecipanti.

Dai risultati emerge un rapporto tra uomini e donne del 71% contro il 29%, rispecchiando i dati sulla forza lavoro in ambito tech a livello globale. Secondo il World Economic Forum, soltanto il 28% circa dei dipendenti

del settore sono donne.

Sono cifre che riflettono la realtà e sollevano questioni importanti sulla presenza delle donne nel settore nel 2025. Quali sono le differenze di percezione tra uomini e donne che operano nella Cyber Security riguardo alle opportunità, ai pregiudizi e agli ostacoli? Il report Women in Tech 2025 di Acronis fornisce risposte a queste e a molte altre domande.

Il sondaggio mostra che le donne sono ancora sottorappresentate nel settore tecnologico

Uno dei risultati più notevoli dell'indagine è la differenza nelle risposte tra uomini e donne, che questo report esplora in dettaglio. Acronis ha posto a uomini e donne domande sulla condizione delle donne nell'industria tecnologica, invece che sulla condizione di entrambi. Inizialmente il report riporta le risposte separatamente per uomini e donne per poi passare a statistiche che includono tutti i generi. C'è anche una suddivisione per regioni di alcune cifre particolarmente interessanti.

I dati mostrano che le percezioni delle donne sulle opportunità e sui percorsi di carriera femminili sono significativamente differenti dalle percezioni che ne hanno gli uomini. Lo studio intende fornire alle aziende un piano di azione per affrontare i pregiudizi, ampliare l'accesso alla leadership e dar vita ad ambienti di lavoro che favoriscano la crescita di tutti.

¹ Ebru Özdemir, "Why It's Time to Use Reskilling to Unlock Women's STEM Potential", World Economic Forum, 13 gennaio 2025, <https://www.weforum.org/stories/2025/01/why-it-s-time-to-use-reskilling-to-unlock-women-s-stem-potential/>.

Risposte al sondaggio suddivise per genere: principali risultati del report

- 1 Divario nella percezione:** le donne sono più propense a percepire i pregiudizi di genere e le loro conseguenze.
- 2 Equilibrio tra vita lavorativa e privata:** gli uomini hanno opinioni diverse dalle donne rispetto a quanto l'equilibrio tra lavoro e vita privata influisca sulla carriera femminile.
- 3 Focus sulla soluzione:** le donne vorrebbero più programmi di sviluppo della leadership progettati da donne e a loro destinati.
- 4 Ansia da carriera:** le donne esprimono maggiore preoccupazione per la possibilità di non poter partecipare a eventi professionali a causa delle responsabilità familiari.
- 5 Meccanismi di supporto:** le donne preferiscono che gli uomini le sostengano piuttosto che siano loro mentori.

Le opinioni dei professionisti IT sui pregiudizi differiscono in base al genere, ma non di molto

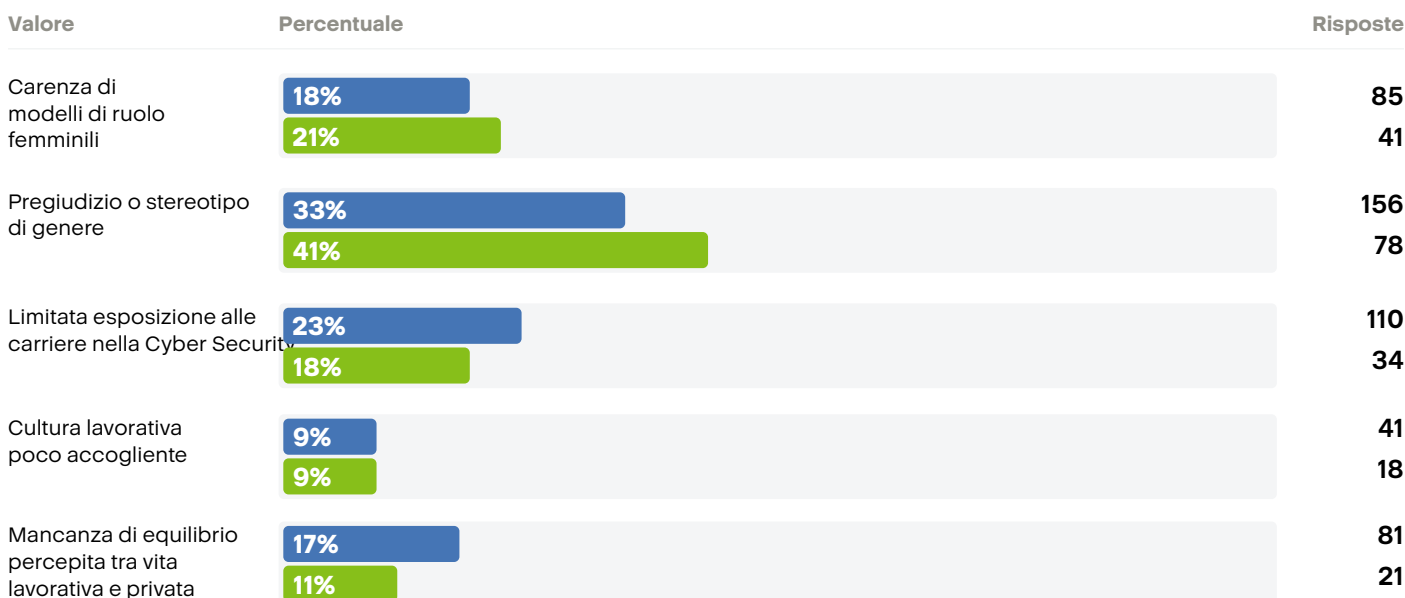
Le differenze emerse tra uomini e donne rispetto alla visione dei propri ruoli e opportunità evidenziano differenze notevoli, ma non sorprendenti. Alcune categorie di domande si sono distinte per la marcata divergenza di risposta tra i generi, a partire dall'argomento più ovvio: pregiudizi e stereotipi.

L'impatto limitante del pregiudizio di genere

Le donne hanno segnalato l'impatto degli stereotipi e dei ruoli di genere convenzionali sulle carriere IT. Identificano il pregiudizio di genere come il principale fattore che scoraggia le carriere femminili nella Cyber Security; sebbene in minore misura, è una visione condivisa dagli uomini. Rispondendo alla domanda: "Quale ritiene sia la ragione principale per cui le donne potrebbero essere scoraggiate dal perseguire carriere nella Cyber Security?", il 33% degli uomini ha indicato il pregiudizio o gli stereotipi di genere come i fattori principali, rispetto al 41% delle donne.

🔍 Quale ritiene sia la ragione principale per cui le donne potrebbero essere scoraggiate dal perseguire carriere nella Cyber Security?

Uomo ♂
Donna ♀



Ancora oggi, gli stereotipi e i pregiudizi sono la risposta più comune - tra uomini e donne - alla domanda sui motivi che portano le donne a non perseguire carriere nella Cyber Security. La risposta ha superato quella sulla mancanza di modelli di ruolo femminili (seconda scelta tra le donne e terza tra gli uomini) e quella sull'esposizione limitata alle carriere nel settore (terza tra le donne, seconda tra gli uomini).

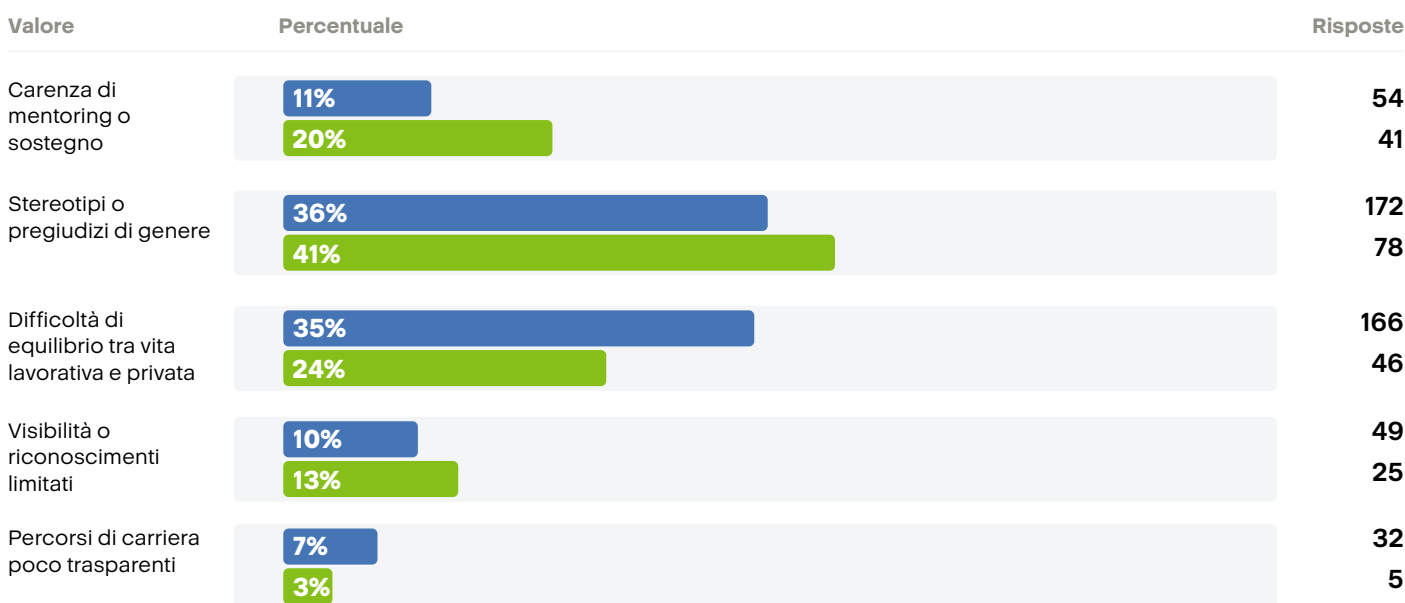
Ostacoli alla leadership nella Cyber Security

Pregiudizi e stereotipi sono ancora il principale imputato nella domanda sulla leadership: "Quali ritiene siano gli ostacoli principali che impediscono alle donne di perseguire ruoli di leadership nella Cyber Security o nel settore tecnologico?" Anche qui, il 41% delle donne ha citato pregiudizi e stereotipi. Questa volta, una percentuale maggiore di uomini, il 36%, si è dimostrata d'accordo.

? Quali ritiene siano gli ostacoli principali che impediscono alle donne di perseguire ruoli di leadership nella Cyber Security o nel settore tecnologico?

Uomo ♂

Donna ♀



Tuttavia, gli uomini hanno identificato gli ostacoli legati all'equilibrio tra vita lavorativa e privata come il principale fattore limitante per la leadership delle donne: questa opzione ha ricevuto il 35% dei voti maschili, un valore molto simile a quello relativo a pregiudizi e stereotipi. Solo il 24% delle donne ha invece indicato l'equilibrio tra vita lavorativa e privata come il maggiore ostacolo alla leadership, mentre il 20% ha indicato la mancanza di sostegno o leadership femminile.

L'equilibrio tra vita lavorativa e privata è un'area di divergenza di genere

Alcuni indizi relativi alla tradizionale attribuzione dei ruoli di genere sono emersi nelle risposte riguardanti l'equilibrio tra vita lavorativa e privata, con le donne che generalmente affermano di avere più difficoltà di quanto pensino gli uomini.

La necessità di lavorare per più ore

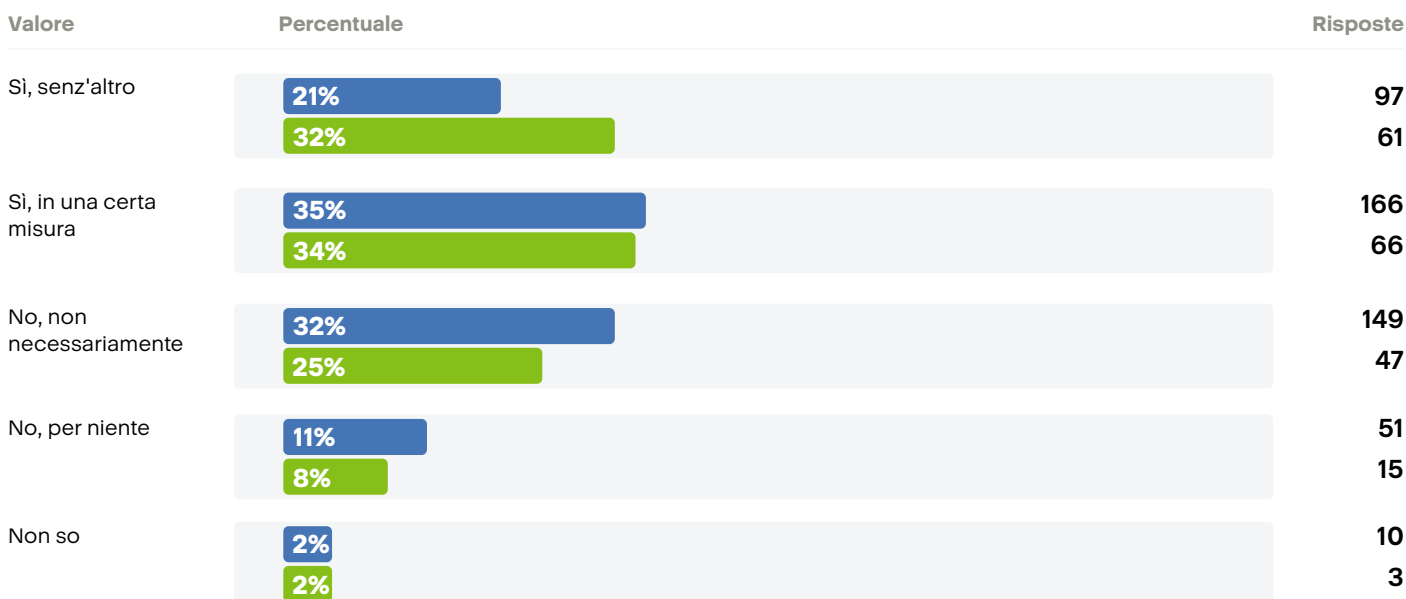
Anche la domanda sui tempi di lavoro: "Ritiene che le donne debbano lavorare più ore per fare carriera più rapidamente?" ha evidenziato una netta divergenza. Due terzi delle donne hanno risposto di sì, mentre solo il 56% degli uomini era d'accordo. La risposta "No" ha rivelato un'ulteriore differenza di opinione. Circa il 43% degli uomini ha affermato che le donne non devono lavorare più ore per la progressione di carriera, ma solo il 32% delle donne si è detto d'accordo.



❓ Ritieni che le donne debbano lavorare più ore per fare carriera più rapidamente?

Uomo ♂

Donna ♀



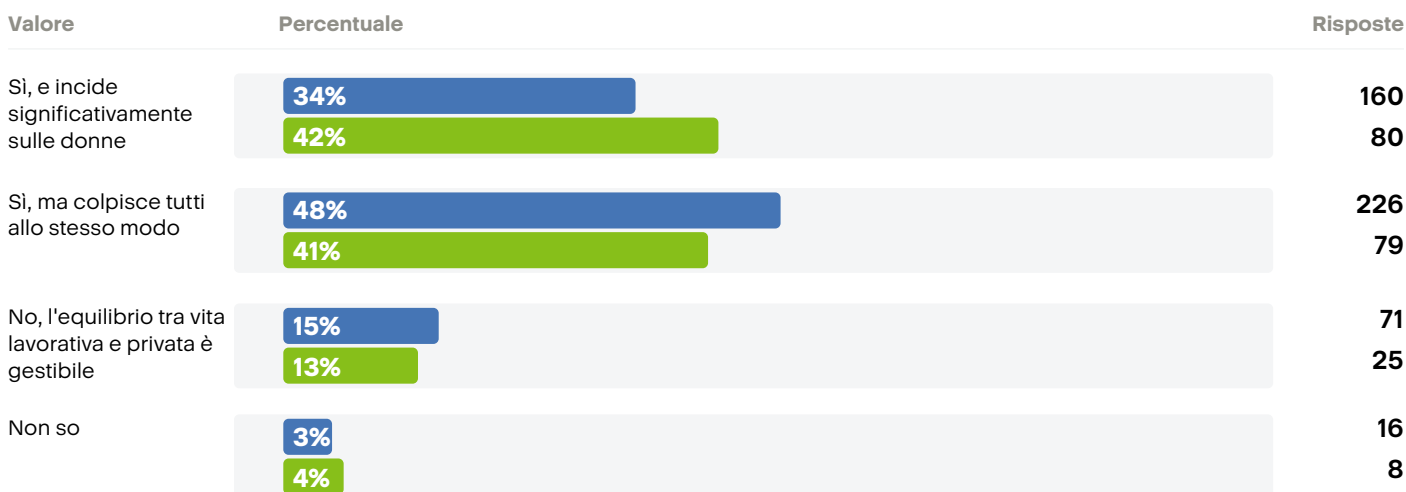
Equilibrio tra vita lavorativa e privata nel settore tecnologico

Una domanda punta direttamente alla questione dell'equilibrio tra vita lavorativa e privata in un settore noto per i lunghi orari di lavoro e la reperibilità continua dei professionisti: "Ritieni che nel settore tecnologico l'equilibrio tra lavoro e vita privata sia problematico e, in tal caso, pensa che questo incida in modo sproporzionato sulle donne?" Gli uomini hanno maggiore propensione a vedere l'equilibrio come un problema per entrambi i generi: il 48% ha affermato che l'equilibrio tra vita lavorativa e privata è sì un problema, ma colpisce tutti allo stesso modo.

❓ Ritieni che nel settore tecnologico l'equilibrio tra lavoro e vita privata sia problematico e, in tal caso, pensa che questo incida in modo sproporzionato sulle donne?

Uomo ♂

Donna ♀



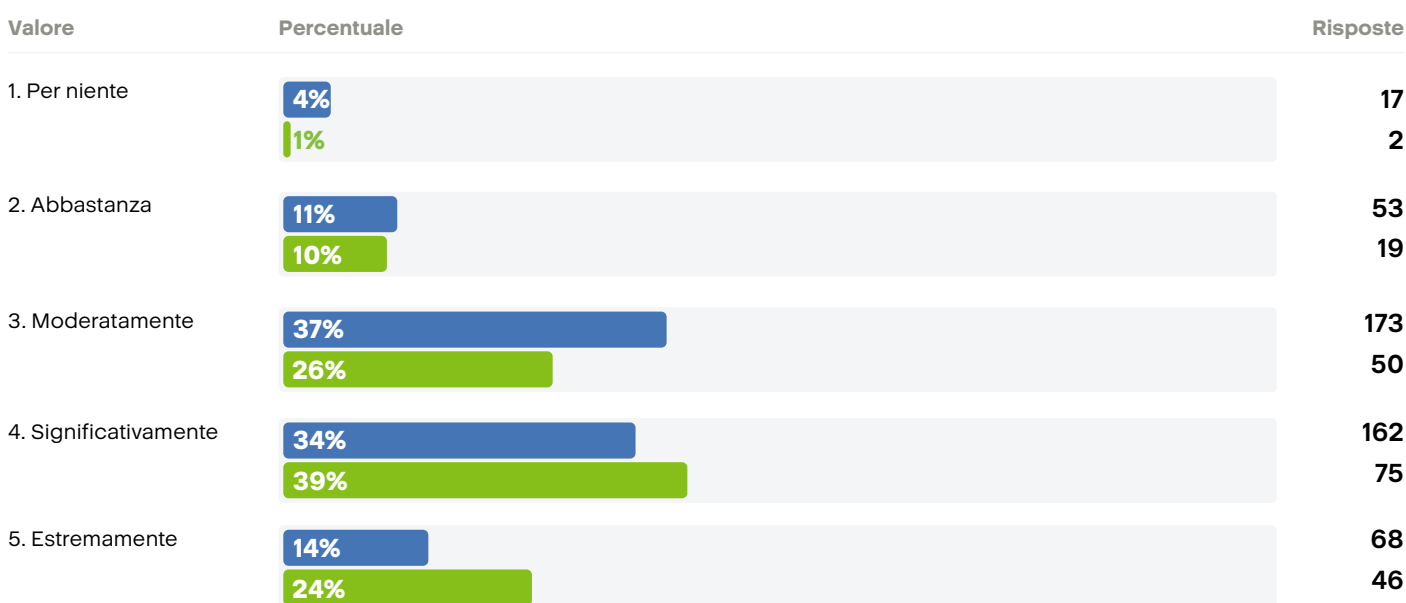
Le donne non erano così sicure. Solo il 41% delle intervistate ha affermato che i problemi di equilibrio tra vita lavorativa e privata hanno un impatto uguale sui due generi. D'altra parte, erano molto più propense a dire che l'equilibrio tra vita lavorativa e tempo personale "colpisce significativamente le donne": 42% contro 34%. Va notato che solo il 28% degli intervistati complessivi ha identificato l'equilibrio tra vita lavorativa e privata come gestibile.

La gravità dei problemi di equilibrio tra vita lavorativa e privata

Uno dei maggiori punti di divergenza tra i generi nel sondaggio riguardava la reale difficoltà a gestire l'equilibrio tra vita lavorativa e privata: "In che misura ritiene che le difficoltà di equilibrare vita lavorativa e privata influenzino l'avanzamento di carriera delle donne nel settore tecnologico?"

❓ Su una scala da 1 a 5, in che misura ritiene che le difficoltà di equilibrare vita lavorativa e privata influenzino l'avanzamento di carriera delle donne nel settore tecnologico?

Uomo ♂
Donna ♀



Il 63% delle intervistate ha affermato che l'ostacolo dell'equilibrio incide "significativamente" o "estremamente". Meno della metà degli uomini si è detto d'accordo; solo il 49% ha affermato che la gestione di vita lavorativa e vita personale incide "significativamente" o "estremamente" sulle donne. Nel sondaggio molte altre risposte sono relativamente in linea tra uomini e donne, per cui questo divario di 14 punti offre motivi di riflessione.

Opportunità mancate per problemi di equilibrio tra vita lavorativa e privata

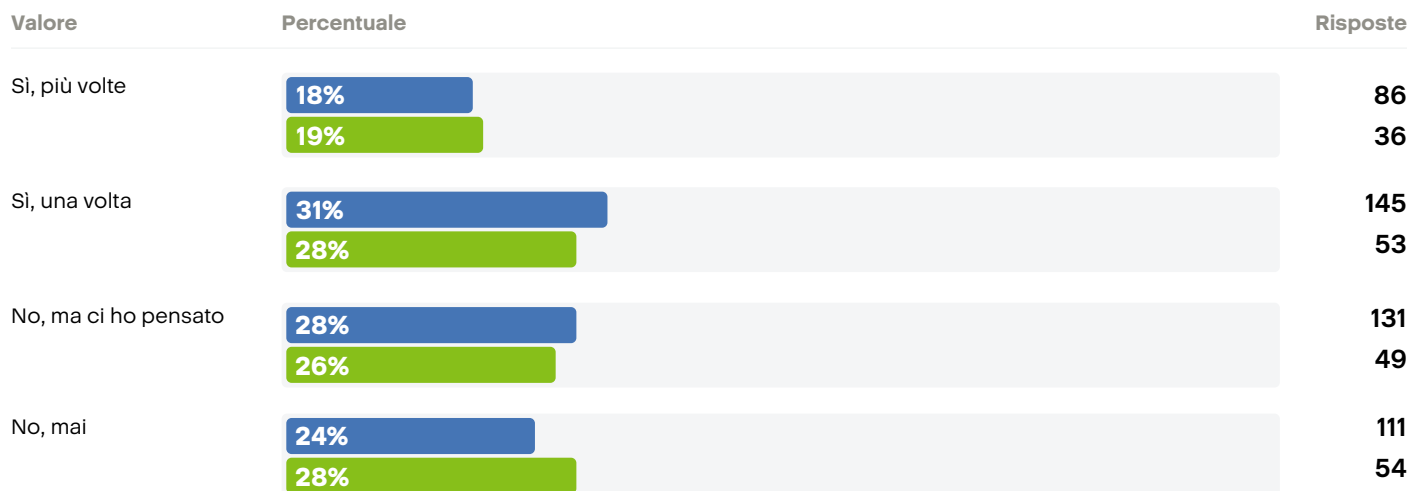
Nonostante gli altri risultati, il numero di intervistati che ha "rifiutato una promozione, formazione o nuova responsabilità per timore che potesse incidere sul proprio equilibrio tra vita lavorativa e privata" è sorprendentemente simile tra uomini e donne. Il 19% delle donne ha detto di aver rifiutato opportunità più volte, mentre il 18% degli uomini ha dato la stessa risposta.



? Ha mai rifiutato una promozione, formazione o nuova responsabilità per timore che potesse incidere sul suo equilibrio tra vita lavorativa e privata?

Uomo ♂

Donna ♀



In effetti, sono più gli uomini ad affermare di aver rifiutato solo un'opportunità di avanzamento (anziché molte), 31% contro 28%. Le donne sono meno propense a rifiutare le possibilità di avanzamento: il 28% delle intervistate ha affermato di non aver mai rifiutato un'opportunità per timori rispetto all'equilibrio tra vita lavorativa e privata. Tra gli uomini, solo il 24% non ha mai rifiutato un'opportunità.

Rispetto all'accessibilità alle opportunità di carriera, le donne sono più pessimiste

Gli uomini sono meno sensibili alle difficoltà di carriera delle donne, o più semplicemente sono in genere inconsapevoli dei problemi che le donne affrontano? Oppure nessuna delle due affermazioni è vera? Non è possibile confermarlo, ma il divario di percezione di genere rispetto alle opportunità di carriera per le donne appare chiaro.

Accesso alle opportunità di carriera

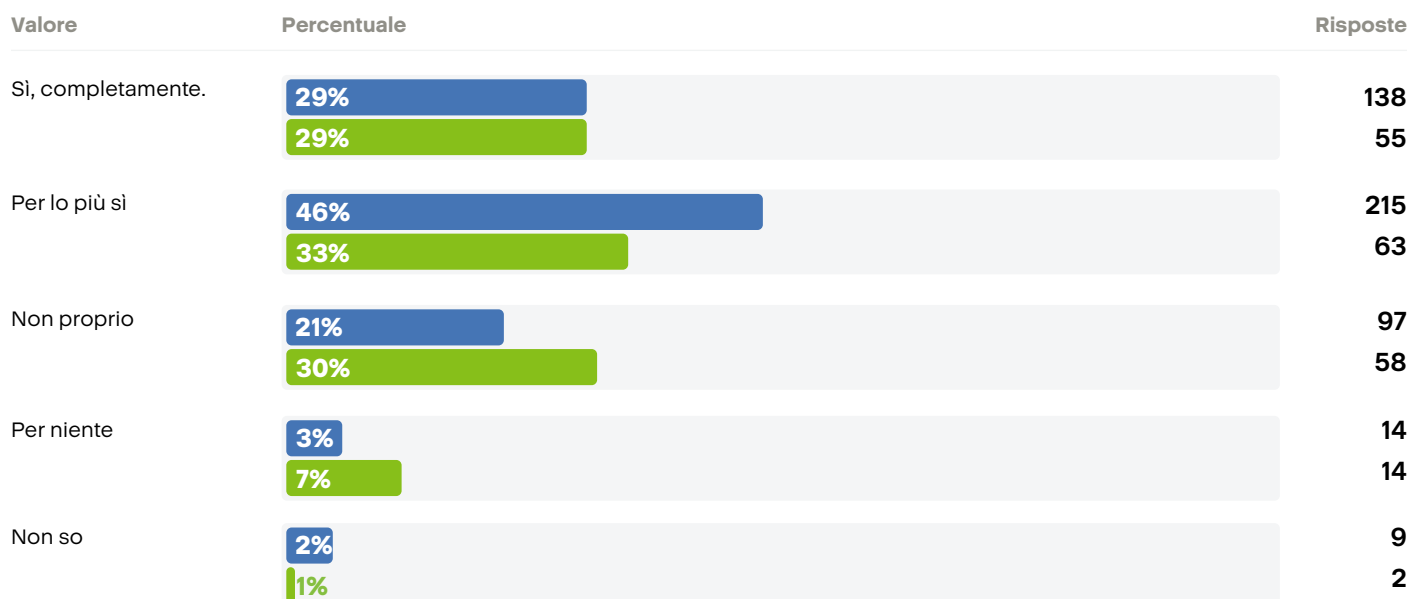
La domanda era semplice ma incisiva: "Nel settore tecnologico, ritiene che uomini e donne abbiano uguale accesso alle opportunità di sviluppo professionale?" Inizialmente, il 29% degli intervistati di entrambi i generi ha affermato che le opportunità di carriera sono "completamente" eque. Poi le risposte hanno iniziato a divergere. Circa il 60% delle donne ha risposto che le opportunità erano completamente o per lo più uguali rispetto al 75% degli uomini.



❓ Nel settore tecnologico, ritiene che uomini e donne abbiano uguale accesso alle opportunità di sviluppo professionale?

Uomo ♂

Donna ♀



Analogamente, il 38% delle donne ha affermato che le opportunità di carriera non sono eque, ma solo il 24% degli uomini si è dichiarato d'accordo. Il divario di percezione tra uomini e donne su questo tema è evidente.

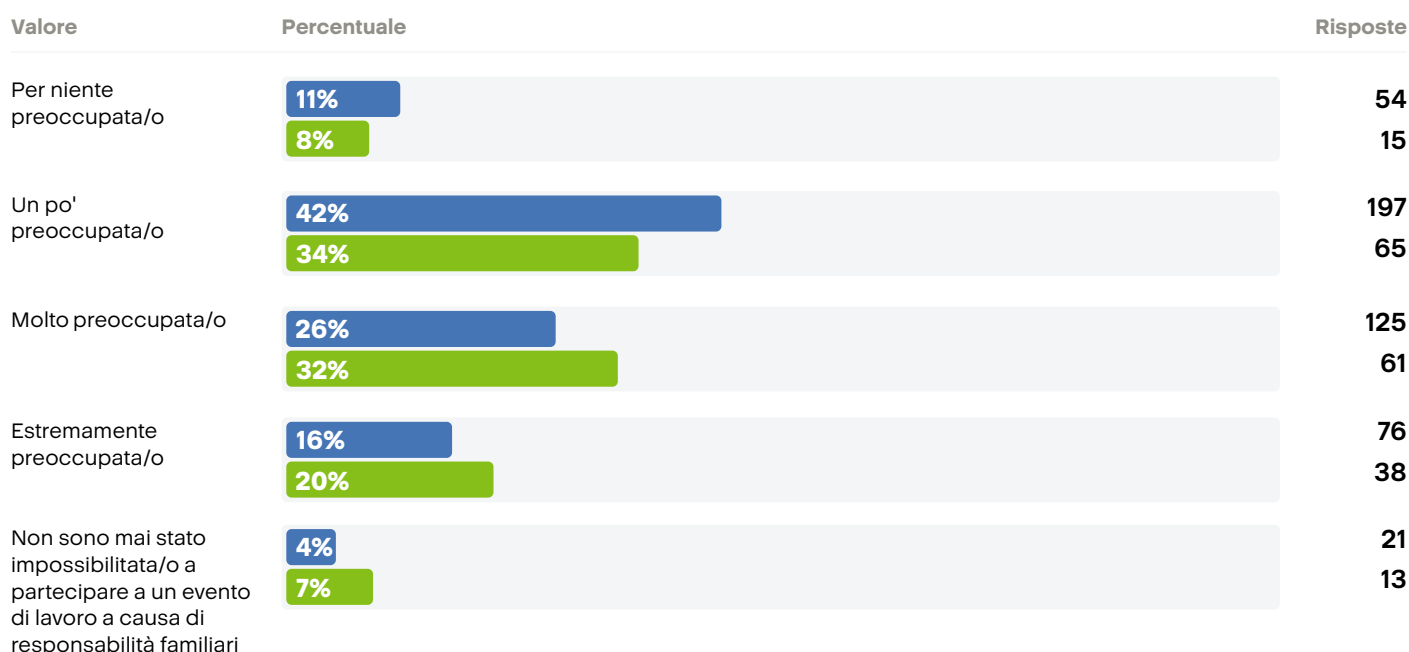
Partecipazione a eventi professionali

Le donne hanno mostrato maggiore preoccupazione rispetto agli uomini per l'eventuale impossibilità di partecipare a eventi professionali in risposta alla domanda: "Quando non può partecipare a eventi di lavoro a causa di responsabilità familiari, quanto si preoccupa per il potenziale impatto sull'avanzamento di carriera?"

❓ Quando non può partecipare a eventi di lavoro a causa di responsabilità familiari, quanto si preoccupa per il potenziale impatto sull'avanzamento di carriera?

Uomo ♂

Donna ♀



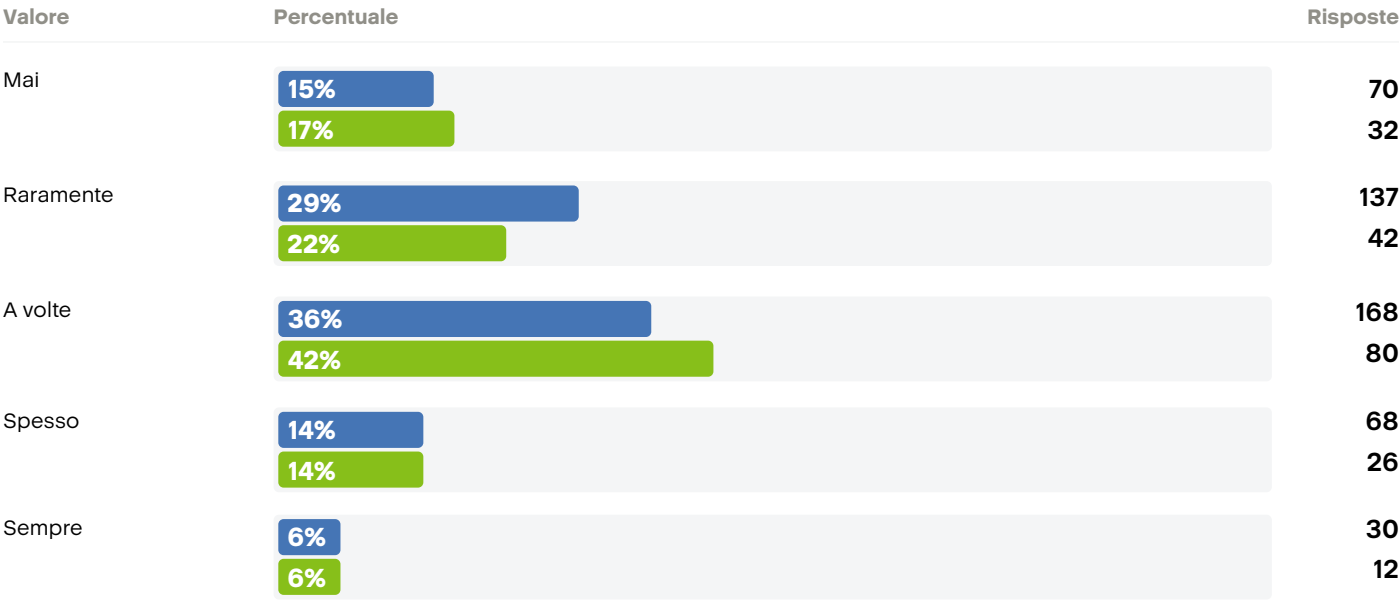
Più della metà delle donne, il 52%, ha riferito di essere molto o estremamente preoccupata, mentre è il 42% degli uomini ad aver dato la stessa risposta. D'altra parte, solo l'8% delle donne ha detto di non essere "per niente preoccupata" di mancare ad eventi per le responsabilità familiari, mentre è l'11% degli uomini ad aver dato la stessa risposta.

Un divario che sembra ridursi è la frequenza con cui uomini e donne devono perdere eventi a causa di problemi familiari. La domanda "Quanto spesso sente di perdere opportunità di avanzamento di carriera (ad esempio, promozioni, ruoli di leadership) a causa delle responsabilità familiari?" ha rivelato che la metà degli uomini sente di perdere opportunità a volte o spesso, e la percentuale di donne non era dissimile: il 55%.

? Quanto spesso sente di perdere opportunità di avanzamento di carriera (ad esempio, promozioni, ruoli di leadership) a causa delle responsabilità familiari?

Uomo ♂

Donna ♀



Le donne sono più propense a sostenere la leadership per e da parte delle donne

Sebbene le donne non siano totalmente insoddisfatte delle iniziative aziendali per la diversità, hanno espresso il desiderio che le donne ricoprano ruoli più importanti relativamente alla leadership e allo sviluppo professionale.

Iniziative sulla diversità di genere delle aziende

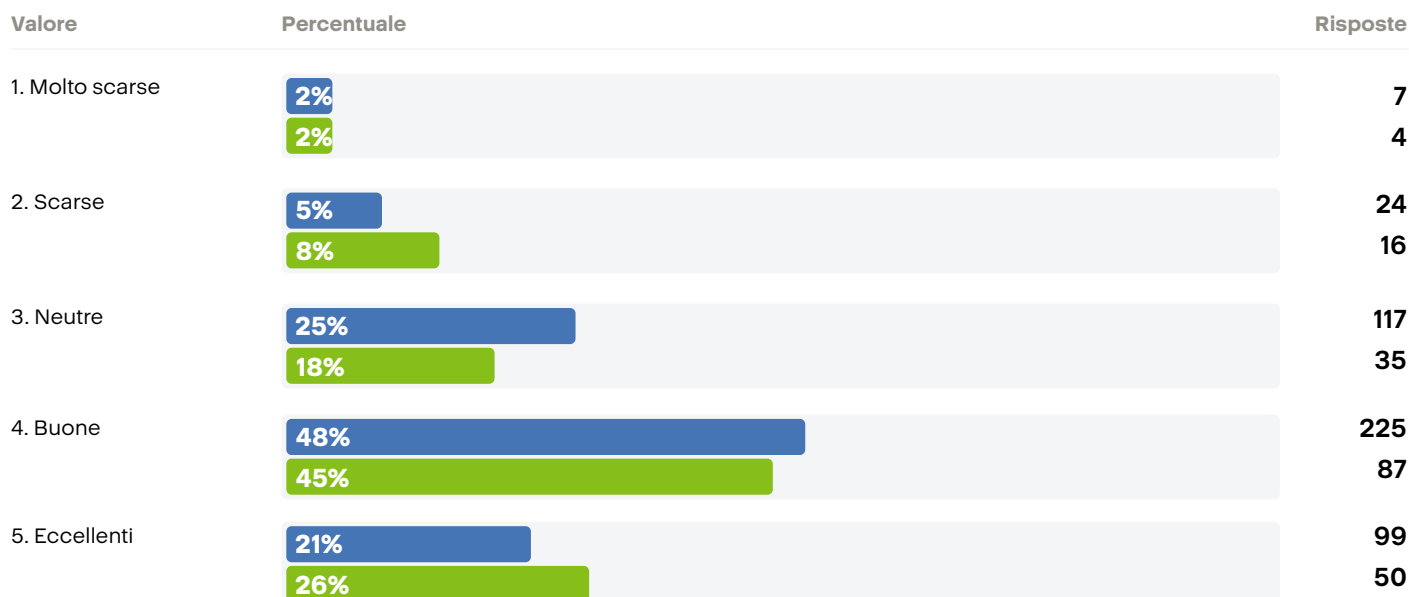
I programmi per la diversità di genere sono relativamente più popolari tra le donne che tra gli uomini. Alla domanda: "Su una scala da 1 a 5, come valuta le iniziative complessive che la sua organizzazione attua per garantire la diversità di genere sul posto di lavoro?" la maggioranza delle donne (71%) e degli uomini (69%) ha generalmente concordato sulla bontà o eccellenza dei programmi. È tuttavia importante notare che il 26% delle donne considera eccellenti tali iniziative, rispetto al 21% degli uomini.



? Su una scala da 1 a 5, come valuta le iniziative complessive che la sua organizzazione attua per garantire la diversità di genere sul posto di lavoro?

Uomo ♂

Donna ♀



Il 10% delle donne ha valutato i programmi per la diversità scarsi o molto scarsi, mentre è il 7% degli uomini a valutarli nello stesso modo. C'è quindi maggiore soddisfazione e insoddisfazione tra le donne rispetto agli uomini riguardo ai programmi di diversità di genere.

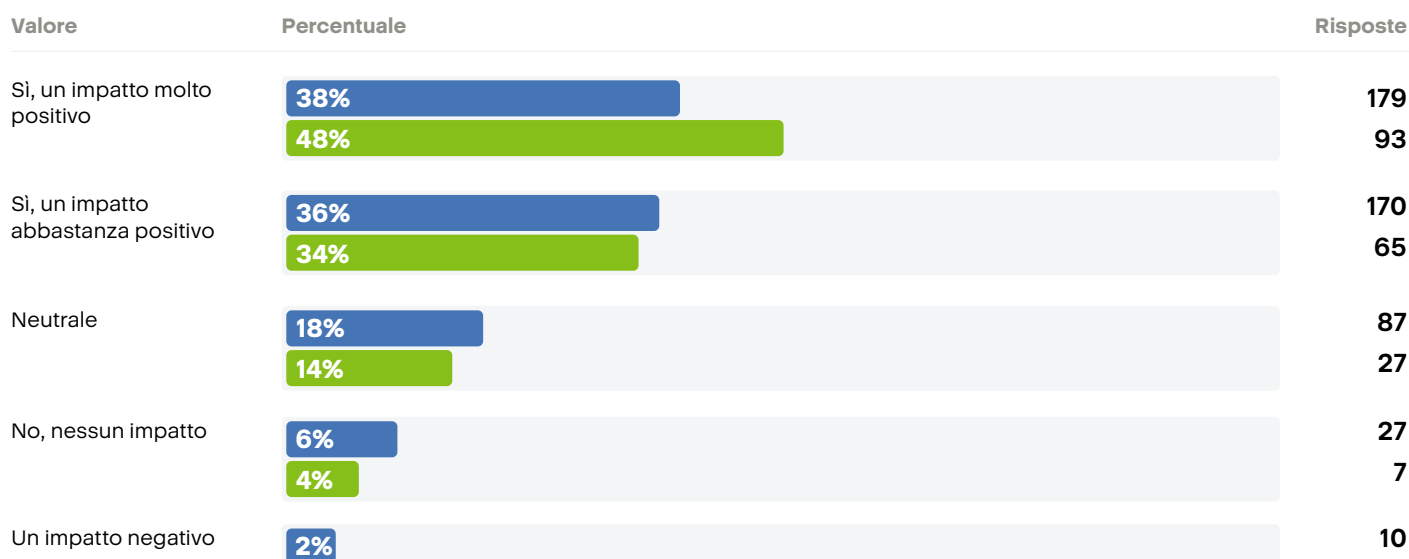
Impatto della leadership al femminile

Alle successive domande sulla leadership, le donne hanno riferito di essere molto più ottimiste riguardo all'impatto complessivo della leadership femminile rispetto agli uomini. Alla domanda: "Ritiene che aumentare il numero di donne in ruoli di leadership possa avere un impatto positivo sulla cultura aziendale nel settore tecnologico?" sono state date risposte divergenti.

? Ritiene che aumentare il numero di donne in ruoli di leadership possa avere un impatto positivo sulla cultura aziendale nel settore tecnologico?

Uomo ♂

Donna ♀



Una larga maggioranza di entrambi i generi ha affermato che aumentare la presenza delle donne nei ruoli di leadership avrebbe un impatto positivo, con l'82% delle donne che sostiene l'affermazione insieme al 74% degli uomini. Tuttavia, le donne sono più propense a identificare il potenziale impatto come "molto positivo" (48%) rispetto agli uomini (38%). Il 2% degli uomini ha affermato invece che aumentare il numero di donne nei ruoli di leadership avrebbe un impatto negativo, rispetto allo 0% delle donne.

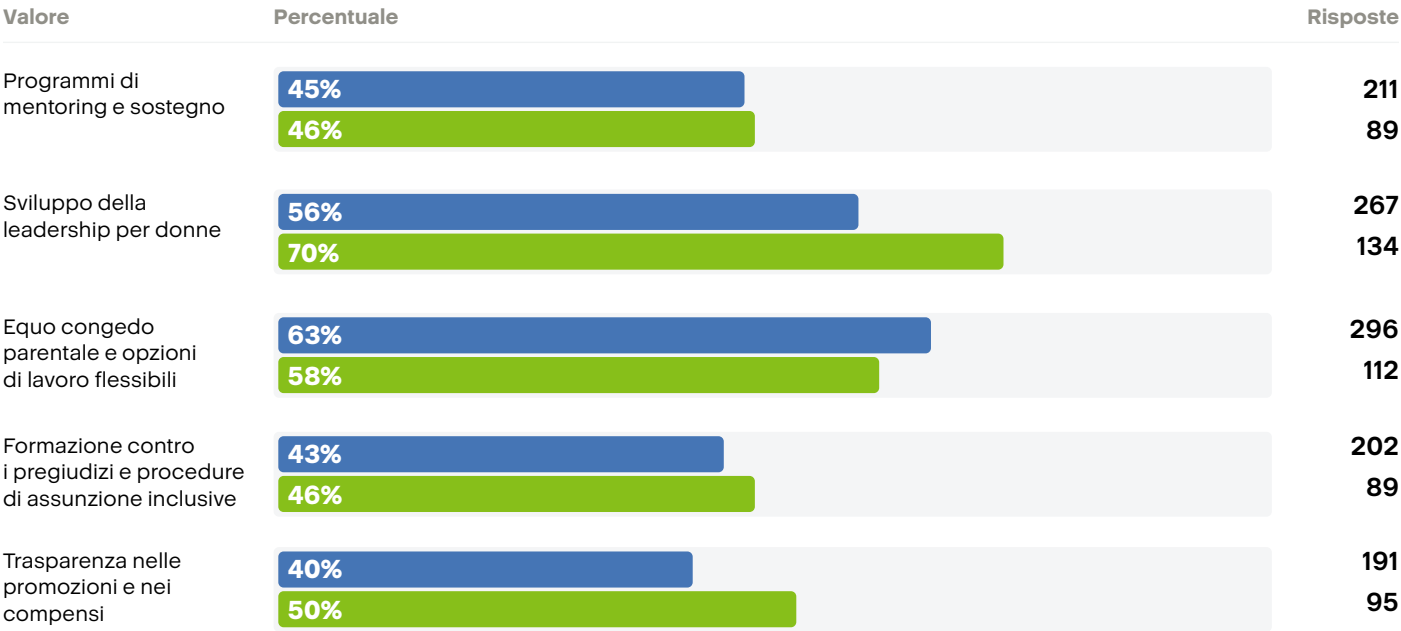
Iniziative per lo sviluppo professionale

Un'ulteriore area di divergenza è emersa in risposta alla domanda: "Quali iniziative potrebbero migliorare la parità di genere nei luoghi di lavoro nel settore della Cyber Security e della tecnologia?" Uomini e donne si orientano verso soluzioni diverse. Mentre il 70% delle donne cita lo sviluppo della leadership al femminile, solo il 56% degli uomini ha dato la stessa risposta.

Quali iniziative potrebbero migliorare la parità di genere nei luoghi di lavoro nel settore della Cyber Security e della tecnologia? (Selezioni tutte le opzioni applicabili)

Uomo ♂

Donna ♀



Più uomini che donne erano a favore di un equo congedo parentale e del lavoro flessibile in quanto iniziative che possono favorire le donne nella Cyber Security, con il 63% degli uomini che ha scelto l'opzione rispetto al 58% delle donne. Per contro, le donne sono più favorevoli alla trasparenza nelle promozioni e dei compensi di 10 punti percentuali (50%–40%).

Tutti possono offrire supporto alle donne nel settore tecnologico

Sia gli uomini che le donne affermano con decisione di supportare le donne nelle loro carriere in ambito tecnologico. È tuttavia il modo in cui offrono quel supporto a differire tra i generi.

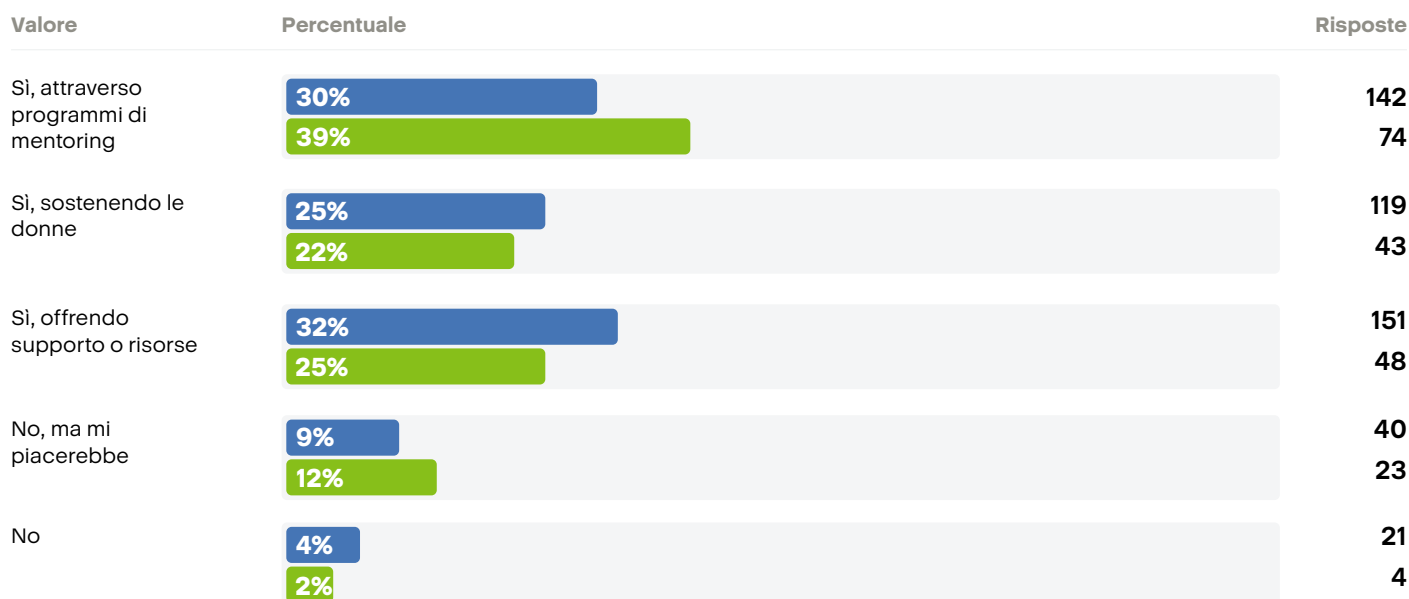
Supporto attivo per le donne nel settore tecnologico

La domanda: "Sostiene attivamente le iniziative di mentoring per le donne nel settore tecnologico? Se sì, in che modo?" ha ricevuto una risposta ampiamente positiva sia dagli uomini che dalle donne, con solo il 14% delle donne e il 13% degli uomini che hanno affermato di non offrire mentoring.

? Sostiene attivamente le iniziative di mentoring per le donne nel settore tecnologico? Se sì, in che modo?

Uomo ♂

Donna ♀



Il 9% in più di donne si è dichiarato propenso a offrire supporto attraverso programmi di mentoring. Un quarto degli uomini ha dichiarato di sostenere le donne, un valore leggermente superiore rispetto al 22% delle donne.

Anche se il numero degli intervistati era ridotto, è notevole che il doppio degli uomini (4%) rispetto alle donne (2%) abbia dichiarato di non supportare attivamente le iniziative di mentoring per le donne.

Supporto per le donne da parte degli uomini

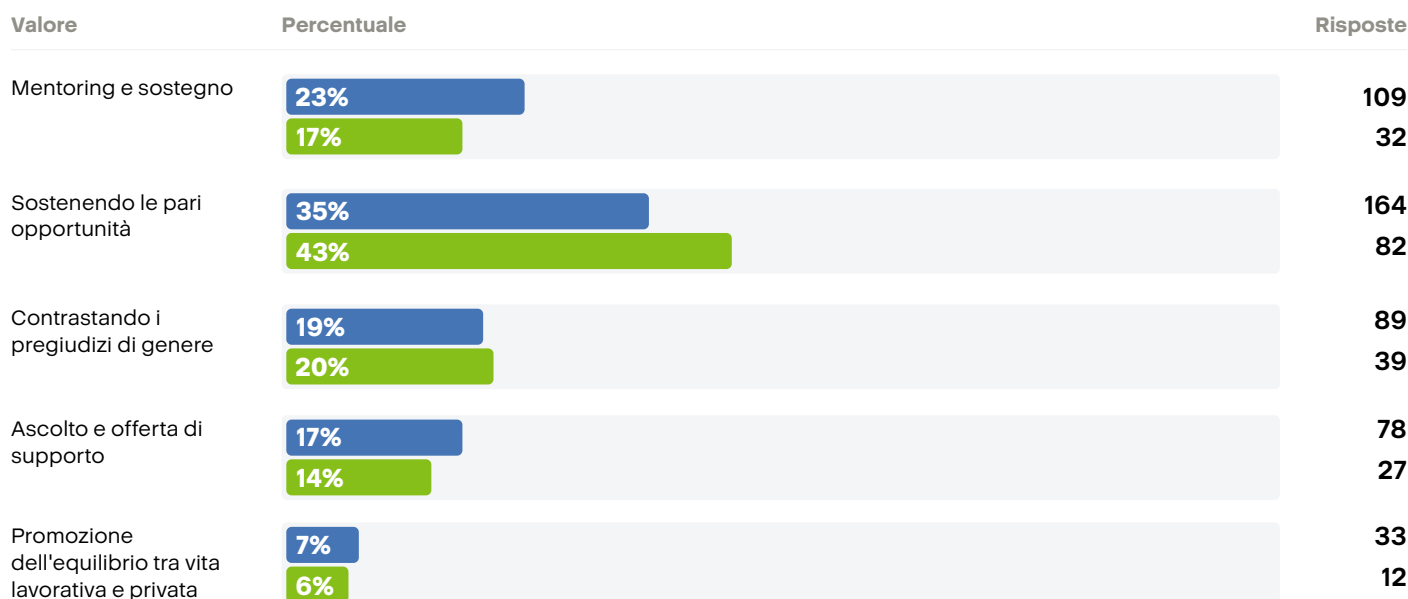
Le risposte alla domanda: "In che modo gli uomini del settore tecnologico possono supportare le colleghe nella loro crescita professionale?" hanno indicato che le donne sono più interessate al supporto che al mentoring da parte degli uomini.



? Come possono gli uomini nel settore tecnologico supportare meglio le loro colleghe nel raggiungere la crescita professionale?

Uomo ♂

Donna ♀



Tra le donne, il 43% ha scelto il sostegno alle pari opportunità come un modo efficace per gli uomini di fornire supporto alle donne. Solo il 35% degli uomini ha scelto questa opzione. Il 23% degli uomini si è detto disponibile a fornire supporto alle donne attraverso iniziative di mentoring e sostegno. Le donne erano meno entusiaste e solo il 17% ha indicato il mentoring.

Il divario tra uomini e donne nell'IT non riguarda solo i numeri

I dati del sondaggio rivelano che esiste un divario di percezione tra uomini e donne che operano nel settore IT, in diverse aree. Le differenze tra come le donne percepiscono le proprie carriere nell'IT e come gli uomini percepiscono le donne nell'IT sono a volte sorprendenti.

Le donne sono più propense a identificare i pregiudizi contro le donne rispetto agli uomini e hanno una visione più negativa degli uomini rispetto alle opportunità di carriera al femminile. L'equilibrio tra vita lavorativa e privata è ancora un'area di forte divergenza.

Il divario tra uomini e donne nell'IT è significativo, tanto nelle percentuali quanto nelle percezioni.

Metodologia

Dimensione del campione: 666 intervistati

Aree geografiche: globale, con intervistati di Stati Uniti, Regno Unito, Svizzera, Germania, Spagna, Italia, Singapore e Giappone.

Profilo degli intervistati: 71% uomini, 29% donne; maggioranza impiegata a tempo pieno; fascia d'età diversificata (25-64).