



DEA

DIGITALE EQUITÀ AZIONI

DEA promuove un ambiente inclusivo e supporta le scuole e le aziende nell'affrontare il divario di genere nelle discipline STEM e nella gestione aziendale.

un progetto



realizzato da



promosso da



con il patrocinio di



GLI ATTORI DELL'INIZIATIVA

Azione strategica volta a sviluppare metodi e strumenti innovativi per sostenere le imprese, in particolare le PMI, verso una **riduzione del Gender Gap nelle carriere STEM**, e in una maggiore **partecipazione e qualificazione manageriale delle donne in ambito STEM**.

un progetto



realizzato da



promosso da



con il patrocinio di





FONDAZIONE
PIEMONTE
INNOVA



Alessandra Buffa



Chiara Cavanna



Sonia De Marchi



Licia Devalle



Federica Lombardi



Laura Morgagni



Paola Riccio



Marco Tattoli



UNIVERSITÀ
DI TORINO



Marina Della Giusta
Professoressa ordinaria
Dipartimento di Economia e Statistica
"Cognetti de Martiis"



Viviana Patti
Professoressa associata
Dipartimento di Informatica



Massimo Sabatini



Mario Manzo



Marco Ramella



Luca Ballero



FRAMEWORK TEORICO

ALCUNI NUMERI

32,9%

Sono i posti nei consigli di amministrazione occupati da donne a livello globale (Women on Boards and Beyond, 2023, MSCI).

3/4

Delle aziende globali nei prossimi cinque anni adotterà tecnologie avanzate quali Big Data, IA, Cloud Computing, IoT e robotica (Future of Jobs, 2023, WEF).

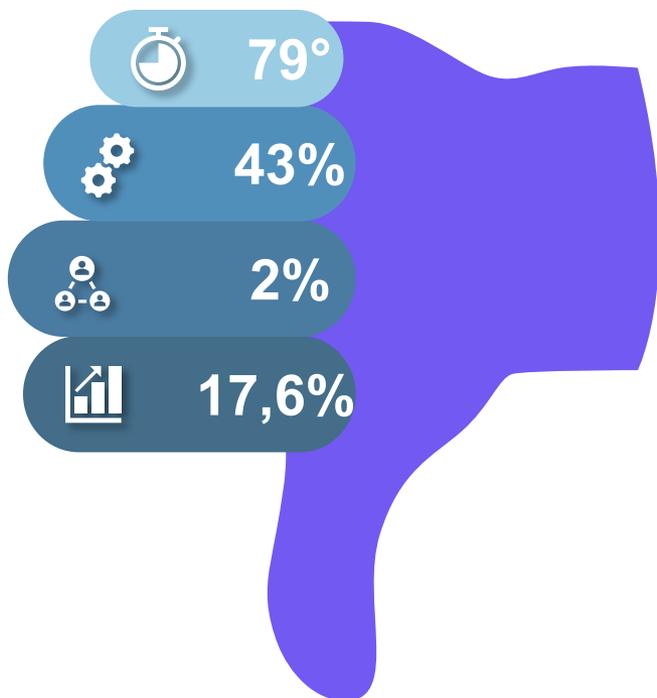
29,4% > 15,1%

Mentre le donne entry-level nel settore STEM sono quasi il 30%, nei ruoli di leadership di alto livello come VP e C-Suite, la rappresentanza crolla con un valore medio di 15,1% (Global Gender Gap Report 2023, WEF).

30%

È la percentuale di donne che oggi lavorano nell'AI, con un'accelerazione però ancora troppo lenta rispetto alla richiesta globale (Global Gender Gap Report 2023, WEF).

... E IN ITALIA?



79° È il posto occupato dall'Italia a livello globale quando si parla di contrasto al divario di genere (Global Gender Gap Index, GGG Report 2023, WEF).

43% La percentuale di donne che siede nei CdA delle società italiane a fine del 2022 (Linkedin Economics, 03-2023).

2% Solamente il 2% di quel 43% di donne ricoprono però il ruolo di amministratrici delegate. E solo il 4% di presidenti (Donne e leadership, EY, 09-2023).

17,6% È la media nazionale di popolazione studentesca di genere femminile che accede ai corsi di laurea ad indirizzo STEM (Bilancio di Genere 2023, Politecnico di Torino).

- **Dati parziali e necessità di ricerca continua:**

Il quadro complessivo sia piemontese che nazionale mostra una disponibilità di dati molto parziali, evidenziando la necessità di attivare una costante azione di ricerca e indagine sulle posizioni manageriali e STEM in termini di genere.

- **Elevato tasso di ricerca di profili direzionali STEM:**

Nel Nord-Ovest e soprattutto in Piemonte, vi è un elevato tasso di ricerca di profili direzionali con competenze STEM, indicando una forte domanda di tali competenze sul mercato.

- **Disparità di genere nelle posizioni manageriali:**

Nonostante la domanda elevata, le donne STEM, a partire dal corpo docente dei due Atenei torinesi, non riescono ad accedere in modo significativo alle posizioni manageriali e di governo delle organizzazioni.

- **Gap informativo e strategico:**

Esiste un chiaro gap informativo e strategico in termini di sviluppo della managerializzazione, accelerazione della trasformazione digitale e verde, sviluppo dell'intelligenza artificiale e una maggiore presenza delle donne nel mondo STEM.

- **Importanza della partecipazione economica e dell'educazione:**

Accrescere la partecipazione economica delle donne e raggiungere la parità di genere nella leadership sono leve chiave per affrontare i divari di genere. La dimensione educativa è cruciale per plasmare le prospettive future e superare gli ostacoli legati al gender gap, coinvolgendo attivamente la platea studentesca fin dalle fasi iniziali della formazione.



OBIETTIVI

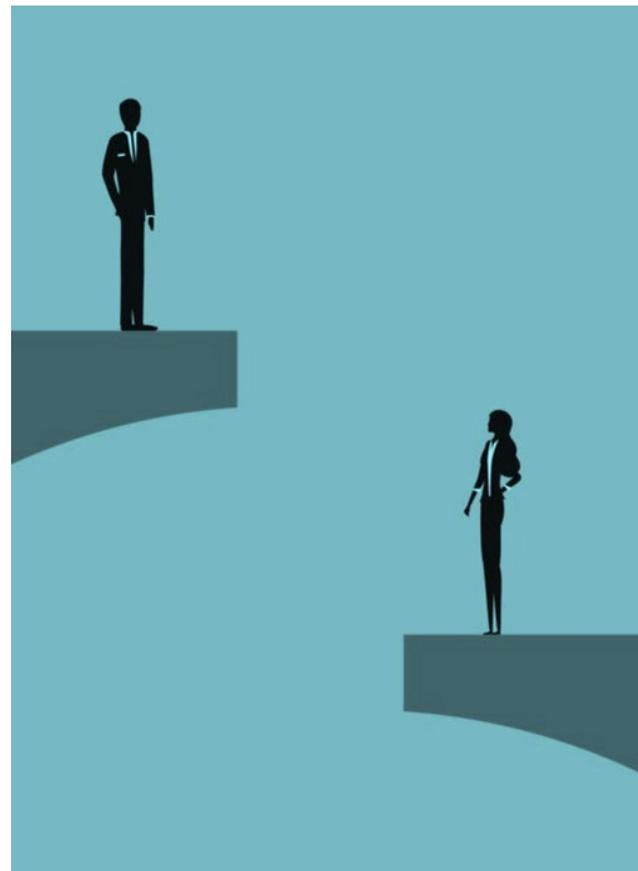
DEA intende promuovere una **cultura aziendale inclusiva** e supportare le **imprese** nel ridurre il **divario di genere STEM e manageriale**.

Realizzato per Fondirigenti in collaborazione con importanti stakeholder del territorio, DEA mira a:

- Sviluppare un **modello innovativo di analisi degli interventi**, guidando le aziende verso **investimenti e percorsi più rapidi per ridurre il divario di genere**.
- Proporre un **ventaglio di azioni** finalizzate a facilitare una maggior **partecipazione** e la "**managerializzazione**" delle **donne** nelle discipline **STEM** in una logica di sostenibilità, equità e inclusione.
- Favorire la **rivoluzione** nello **skill set** manageriale e individuare nuove **figure professionali**, che uniscano **competenze umanistiche** con il **governo dell'innovazione tecnologica**.

A CHI SI RIVOLGE

DEA si rivolge a **imprese, dirigenti e quadri apicali**, oltre a **studentesse e studenti**, coinvolti sia nella fase di indagine, sia di progettazione successiva.





COSA FAREMO?

ATTIVITÀ E TEMPISTICHE

ATTIVITÀ CON LE IMPRESE

Survey

Analisi scenario locale e rilevamento bisogni e opportunità.



Settembre –
Novembre '24

Workshop

Due Incontri tematici di approfondimento e discussione.



14 Ottobre –
14 Novembre '24

Validazione

Revisione collaborativa degli esiti dei workshop.



Gennaio '25

Definizione delle **priorità** e lacune da approfondire

Elaborazione e proposta **skill set innovativi** e **DEAzioni**

Presentazione output finali:
DEA Talent Guide e
DEAction Map.

ATTIVITÀ DEL TEAM DI PROGETTO

VANTAGGI PER LE IMPRESE

Due strumenti di survey

STEM & MANAGERIAL

Readiness **4 People**

STEM & MANAGERIAL

Readiness **4 Companies**

Promozione di cultura aziendale e sviluppo di competenze

Metodi innovativi e buone pratiche per ridurre lo Stem & Managerial Gender Gap



Disponibilità di strumenti

Per guidare le donne manager ad **acquisire competenze** e le imprese ad **aumentare il numero di donne** in posizioni STEM e di governo delle tecnologie

Roadmap

Messa a disposizione con **alto livello di replicabilità** di un Modello Strutturato di Analisi e Azione

Perché coinvolgere la platea studentesca

Il **divario di genere** nelle carriere **STEM** ha radici profonde: sin dai **primi cicli scolastici** le scelte di studio sono fortemente influenzate da **stereotipi di genere**.

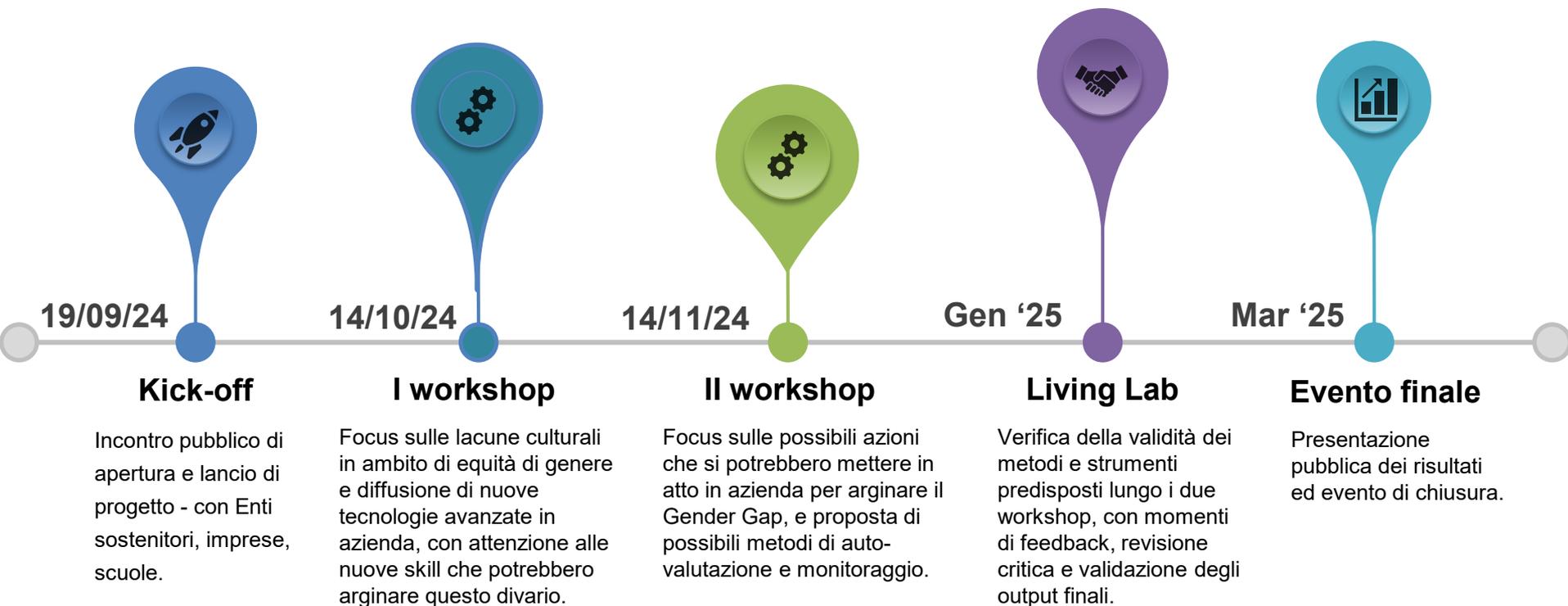
Per questo motivo DEA prevede una fase di **indagine** dei fattori chiave per lo sviluppo della **managerializzazione** e degli **skill set innovativi** rivolta anche ad un campione di **studentesse e studenti**.

Alcuni interrogativi

- Quale sarà l'**impatto delle nuove tecnologie** sulle carriere STEM?
- Come si possono **eliminare i pregiudizi di genere** verso la tecnologia?
- Cosa influenza **le scelte di carriera** nelle materie STEM?
- Quali sono i **profili ibridi** e le **competenze chiave** per il futuro?



INCONTRI DI PROGETTO



Rispondi alle survey online ed entra a far parte del progetto DEA

Copia l'indirizzo web o scansiona il QR Code sulla destra
linktr.ee/piemonteinnova

Il questionario ha lo scopo di raccogliere alcuni elementi di consapevolezza sull'approccio delle imprese del territorio sulla tematica del managerial gender gap in ambito di professioni STEM.



GRAZIE!

CONTATTI

dea@piemonteinnova.it

piemonteinnova.it/portfolio-articoli/dea/