

DEA

DIGITALE EQUITÀ AZIONI

un progetto

F fondirigenti

realizzato da

FPI FONDAZIONE
PIEMONTE
INNOVA



UNIVERSITÀ
DI TORINO

promosso da

FEDERMANAGER
TORINO APBDAI


UNIONE INDUSTRIALI
Torino

con il patrocinio di


STEM BY WOMEN


TOXD
TORINO CENTER FOR THE 2020s



“ Abbiamo bisogno di storie che raccontino la verità sulle capacità delle donne, e di storie che ogni giorno ci ricordino i vantaggi che la società otterrebbe se le donne fossero trattate alla pari degli uomini.

La parità di opportunità favorisce la parità di scelte. ”

Winterson, Jeanette.

12 Bytes: Come siamo arrivati fin qui, dove potremmo finire in futuro (2023)

ALCUNI DATI

In Italia la percentuale di **donne** nei **ruoli dirigenziali** è estremamente contenuta:

2% AMMINISTRATICI
DELEGATE

4% PRESIDENTI
DONNE

In particolare nel settore **SETTORE ICT**:

17% DONNE
DIRIGENTI

37% POSIZIONI ALL'INGRESSO
OCCUPATE DA DONNE

CONTESTO E FABBISOGNO

L'**innovazione tecnologica** ha portato alla necessità di studiare modelli innovativi per promuovere **nuove figure manageriali ibride** con:

- skill trasversali
- conoscenze umanistiche
- management dell'innovazione

Diventa necessario aprire le porte del **management tecnologico** anche alle **professioniste**. Bisogna promuovere l'**upskilling** e il **reskilling** delle **lavoratrici STEM**.

IL PROGETTO

DEA intende promuovere una cultura aziendale inclusiva e supportare le imprese – in particolare le PMI – 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.



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

ATTIVITÀ E TEMPISTICHE

ATTIVITÀ CON LE IMPRESE

Survey

Analisi scenario locale e rilevamento bisogni e opportunità.

Workshop

Due Incontri tematici di approfondimento e discussione,

Validazione

Revisione collaborativa degli esiti dei workshop.



Settembre –
Novembre '24



Ottobre –
Novembre '24



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

STUDENTI A FIANCO DELLE IMPRESE

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

- Come influiranno le **nuove tecnologie** sullo sviluppo dei **talenti** e sulle **carriere delle donne STEM**?
- Come ridurre il **bias di genere** quando si parla di **innovazione tecnologica**?
- Quali elementi influenzano le **scelte** nelle carriere STEM?
- Quali **profili ibridi** per il futuro e quali **skill set innovativi**?

La parità non può più aspettare: fai sentire la tua voce per abbattere gli stereotipi e ridurre il gender gap manageriale!



**PARTECIPA
ALL'EVENTO
DI LANCIO**

**19 SETTEMBRE
ORE 11**

**Manager del futuro: tra
innovazione e inclusione**

Kick-off Meeting Progetto DEA

ISCRIVITI

[DEA Digitale Equita Azioni 1909.eventbrite.it](https://1909.eventbrite.it)

COME ADERIRE?

RISPONDI ALLE SURVEY

IMPRESE:



DIRIGENTI:



SCRIVICI

dea@piemonteinnova.it

INFO

piemonteinnova.it/portfolio-articoli/dea/



DIGITALE EQUITÀ AZIONI

**PARTECIPA
AL PROGETTO**
**in forma
totalmente
gratuita!**