

DEA

DIGITALE EQUITÀ AZIONI

un progetto

F fondirigenti

realizzato da

FPI FONDAZIONE
PIEMONTE
INNOVA



promosso da

FEDERMANAGER
TORINO APDAI

 **UNIONE INDUSTRIALI**
Torino

con il patrocinio di

FEDERMANAGER
MINERVA

 **STEM BY WOMEN**

 **TOXD**
TORINO CENTER FOR LEARNING



“ 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

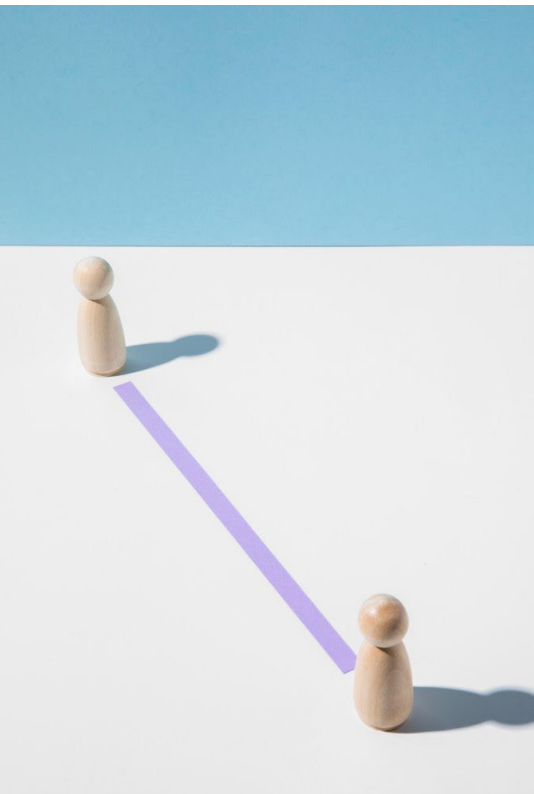
DEA intende promuovere una cultura aziendale inclusiva e supportare le imprese – in particolare le PMI – nel ridurre il divario di genere STEM e manageriale.

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

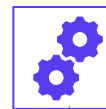
Revisione collaborativa degli esiti dei workshop.



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 @CLE**

**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!**