



## Progetto DEA (Digitale, Equità, Azioni): analisi e modellizzazione delle competenze STEM per la managerialità femminile

### SCENARIO DI RIFERIMENTO

Gli ultimi anni sono stati contrassegnati da importanti battute d'arresto per la parità di genere a livello globale a causa della pandemia di COVID-19 prima e dalle crisi economiche e geopolitiche poi. Relativamente al contesto italiano, la percentuale di donne che ricoprono ruoli dirigenziali rimane ancora estremamente contenuta e le presenze femminili ai vertici sono ancora esigue.

Nonostante l'elevata domanda di professionalità STEM e di nuove competenze sul digitale e sulle tecnologie avanzate, le donne non riescono ad accedere in modo significativo alle posizioni manageriali e di governo delle organizzazioni.

Per colmare tale gap informativo e strategico in termini di managerializzazione, accelerazione della trasformazione digitale e sviluppo dell'intelligenza artificiale e presenza delle donne nel mondo STEM, è necessaria una profonda trasformazione culturale che coinvolga gli attori chiave di questo delicato processo: le persone, da un lato, e le imprese, dall'altro.

### TARGET

Il progetto DEA intende coinvolgere in modo diretto 20 imprese e circa 30 manager, che parteciperanno a un percorso guidato di co-design e capacity building della durata di 6 mesi [settembre 2024 - marzo 2025]. Il percorso si rivolge principalmente a dirigenti, quadri apicali, IT e HR manager d'azienda.

### OBIETTIVI

L'iniziativa strategica **Digitale, Equità, Azioni (DEA)** - promossa da Unione Industriali Torino e Federmanager APDAI Torino e realizzata da Fondazione Piemonte Innova e da Università degli Studi di Torino e - intende studiare le motivazioni del Gender Gap nelle materie STEM e proporre un ventaglio di azioni per facilitare la partecipazione e la qualificazione manageriale delle donne in tale ambito.

Saranno messi a disposizione strumenti efficaci replicabili e scalabili per poi promuovere la diffusione di una cultura manageriale più orientata alla valorizzazione della diversità, equità e riduzione dello STEM & Managerial Gender GAP, proponendo un **modello di intervento di supporto ai dirigenti** che operano in tali contesti.

Inoltre, per indagare la percezione e promuovere la consapevolezza e l'inclusione delle giovani generazioni, verrà coinvolto un **campione studentesco** (ultimo anno di scuola superiore e università).

### ATTIVITÀ CORE

Il progetto, che coinvolgerà il territorio piemontese, prevede un'**indagine preliminare**, attraverso lo sviluppo di due survey finalizzate a indagare lo stato dell'arte sul tema e a fornire indicazioni sulle criticità su cui intervenire e sui punti di forza da sfruttare:

- una rivolta alle aziende;
- una rivolta direttamente ai dirigenti,

Inoltre, per valorizzare le percezioni delle giovani generazioni sulle tematiche di genere in



ambito STEM, verrà sottoposta una survey ad hoc anche ad una platea studentesca sensibilizzata e guidata sui temi.

La fase di **co-progettazione e il testing degli strumenti e delle azioni** prevedono:

- due workshop;
- un Living Lab con le aziende, le figure dirigenziali e un campione di studenti in rappresentanza della platea interpellata in precedenza.

Il primo workshop individuerà nuovi modelli di intervento e supporto alle imprese per identificare un **bagaglio di skill set innovativi** (con particolare attenzione alle figure cosiddette “ponte” che uniscono competenze di base umanistica con skill di governo dell’innovazione tecnologica, in grado di gestire anche le implicazioni etiche, psicologiche, sociali, culturali, giuridico - istituzionali dell’innovazione tecnologica), e per definire possibili **percorsi di up-skilling e re-skilling**.

Il secondo workshop individuerà le **possibili azioni** per ridurre lo STEM Managerial Gender Gap nelle imprese, fornendo un set di possibili attività pratiche da attuare nelle realtà aziendali ai fini della validazione.

## RISULTATI

I **metodi partecipativi** permetteranno di attivare **reali processi di condivisione di conoscenze e buone pratiche tra interlocutori provenienti da imprese differenti per settore, competenze ed esperienza**. Si prevede di sviluppare la sensibilizzazione e la presa **di coscienza** da parte del management delle imprese coinvolte circa lo stato del proprio profilo sui temi oggetto d’indagine; aumentando le conoscenze e le capacità in termini di guida dell’azienda circa la parità di genere, i dirigenti saranno in grado di

**governare la leva digitale**, così da **agire da motore di sviluppo e crescita** delle imprese.

L’impatto in termini di **cultura manageriale e sensibilizzazione** sul tema della managerialità femminile in ambito STEM sarà amplificato dall’utilizzo di strumenti di comunicazione e diffusione a livello nazionale.

Saranno messi a disposizione **strumenti** replicabili al di fuori del territorio locale e per guidare concretamente dirigenti e imprese nell’effettiva misurazione delle **politiche di genere** in termini di inclusione e diversità e nel supporto della **crescita di una nuova generazione di manager donne** in grado di governare la leva digitale e di agire da motore di sviluppo e crescita delle imprese.

Per maggiori informazioni:

dea@piemonteinnova.it:

<https://piemonteinnova.it/portfolio-articoli/dea/>