

ROMA



DONNE E NUOVE TECNOLOGIE

Pari opportunità nell'impresa romana

A cura della Fondazione Mondo Digitale



*questo volume è dedicato alla memoria di Raffaella Alibrandi
animatrice della prima edizione del progetto
e prematuramente scomparsa*

Mariella Gramaglia

Assessore alle Pari Opportunità
Comune di Roma

Miriam Valentini

Direttore Dipartimento XVII
Comune di Roma

Patrizia Patrizi

Direttore U.O. Pari Opportunità
Comune di Roma

Impostazione e progetto grafico

Sorin Voicu

Coordinamento editoriale

Adriana Isola, Maria Enrica Parenti

2007: Anno Europeo delle pari opportunità per tutti

Prefazione	11
<i>Mariella Gramaglia</i> <i>Assessore alle politiche per la semplificazione</i> <i>la comunicazione e le pari opportunità</i> <i>Comune di Roma</i>	
Premessa	13
<i>Miriam Valentini</i> <i>Direttore Dipartimento XVII</i> <i>Comune di Roma</i>	
Il contesto: la situazione femminile in Italia	17
Il progetto “Donne e nuove tecnologie”	25
Il corso di formazione	29
Le testimonianze	31
La valutazione	34
Il blog	37
Il futuro	43
Bibliografia	45
Allegati	
Protocollo d’intesa	48
Rassegna stampa	56
La Fondazione Mondo Digitale	59

L'innovazione, non solo quella tecnologica, ma più in generale quella sociale e culturale, ha inevitabilmente tanti padri, ma quasi mai si tratta di istituzioni. Di solito ne parliamo quando è già avvenuta, o è già in corso in modo molto evidente. Spesso sono gli operatori del mondo dell'informazione che annunciano la sfrenata corsa di processi di innovazione in certi settori e denunciano il ritardo o la latitanza degli attori istituzionali.

La fortuna che Roma ha avuto in questi anni rispetto al trend dell'innovazione tecnologica è stata quella che il tessuto industriale di questa città aveva già nel settore dell'Information and Communication Technologies uno dei suoi punti di forza e che, molto di meno rispetto alle capitali industriali del nord del paese, in particolare Torino e Genova, c'è stato bisogno di reinventare quasi da capo la propria vocazione produttiva, che qui è da sempre stata "diffusa".

Roma ormai non vive più solo di ministeri e di funzioni direzionali pubbliche ma è, al contrario, sempre di più una città che ha una economia dinamica, puntata sui settori innovativi e sostenuta da quelli tradizionali e da una straordinaria crescita del turismo. È una città che costruisce il suo sviluppo anche sull'aumento del numero delle imprese e sul miglioramento continuo delle condizioni di contesto nelle quali queste operano. Dal potenziamento delle infrastrutture alla costruzione giorno per giorno di una collaborazione e condivisione delle scelte tra tutti i soggetti economici, sociali e culturali della città.

È di oggi il dato che a Roma la crescita netta delle imprese sale al 2,9%, è la più forte tra quella registrata nelle grandi città ed è pari a più del doppio rispetto all'1,2% della media nazionale. Si irrobustisce

il tessuto produttivo con un marcato rafforzamento delle società di capitali che hanno una crescita netta del 5,9%.

Grazie a questo scenario tutto sommato favorevole, ma anche grazie a una nostra specifica valutazione politica sulla centralità dell'elemento femminile in tutti i settori, compreso quello economico, per il Comune di Roma è stato possibile assumere un ruolo diretto nelle azioni tese a favorire l'accesso delle donne alle nuove tecnologie.

Devo dire che un'altra fortuna fu avere come nostro partner, sin dall'inizio, come rappresentante del mondo imprenditoriale romano, l'amica Raffaella Alibrandi, una donna che ha sempre creduto nella forza e nell'intelligenza delle donne e che ha creduto come noi nella collaborazione tra attori privati e attori pubblici nel favorire la presenza delle donne nelle imprese ICT romane.

Tutto quello che è stato in questi anni è ripercorso in questa pubblicazione. Il nuovo Protocollo d'intesa tra Comune di Roma e Unione degli Industriali e delle imprese è stato firmato nel 2006 e la sfida dei prossimi anni è di darne piena attuazione.

C'è solo da aggiungere che l'amministrazione pubblica ha da poco deciso di aggiornare radicalmente uno dei soggetti a cui ha affidato il compito di contrastare il divario digitale e di avvicinare tutti - giovani, donne e anziani - al mondo delle nuove tecnologie: il Consorzio Gioventù Digitale è stato trasformato in Fondazione Mondo Digitale. Nella Fondazione operano con pari dignità alcune aziende del settore ICT, in alcune delle quali alcune donne svolgono un ruolo di primo piano. Sarà anche grazie a loro che Roma potrà essere in futuro una capitale dell'innovazione a guida femminile.

Mariella Gramaglia
*Assessore alle politiche per la semplificazione,
la comunicazione e le pari opportunità
Comune di Roma*

Le amministrazioni locali in quanto livello di governo più vicino ai cittadini, rappresentano i soggetti pubblici privilegiati per combattere il persistere e il riprodursi delle disparità e per promuovere una società equa. Esse possono, nel loro ambito di competenza ed in cooperazione con l'insieme degli attori locali, intraprendere azioni concrete a favore della parità.

L'attuazione e la promozione del diritto alla parità, in armonia con il principio di sussidiarietà, trova qui le condizioni più favorevoli, potendo contare sul pieno coinvolgimento delle donne con la loro esperienza vissuta, il loro modo di fare e la loro creatività, ed individuare, quindi, le scelte più appropriate in relazione agli aspetti più concreti della vita quotidiana quali la casa, la sicurezza, i servizi pubblici, il mondo del lavoro.

A riprova del ruolo svolto dalle amministrazioni locali, sollecitate in questo anche dai movimenti femminili, sono le iniziative intraprese a favore delle donne con la consapevolezza che raggiungere l'obiettivo della parità presuppone che i rapporti tra i due sessi evolvano sia nella vita pubblica che in quella privata. Due sono stati i primi settori di intervento:

la conciliazione tra vita professionale e vita personale, che presuppone che gli uomini prendano parte in maniera significativa alle attività di cura verso il nucleo familiare che oggi incombono maggiormente sulle donne;

la lotta contro le violenze di cui sono vittime le donne, che non presuppone solo l'esistenza di luoghi di accoglienza, ma necessita anche della sensibilizzazione degli uomini per combattere ogni forma di violenza.

Oltre che indirizzare il proprio intervento al raggiungimento di tali obiettivi, il Comune di Roma, ai fini del superamento della disparità di opportunità delle donne, ha esteso il proprio intervento anche nel settore dell'occupazione e del mercato del lavoro, realizzando iniziative per aiutare le donne nella ricerca di lavoro, nella creazione di imprese, nella formazione professionale, pur se consapevole che le competenze comunali in questo campo sono relativamente modeste. Difatti una crescita economica e sociale equilibrata può essere assicurata solo rimuovendo le discriminazioni in base al sesso, all'handicap, alla razza, all'età, assicurando a tutti l'inserimento nel mercato del lavoro.

È in questo contesto che la firma del Protocollo di intesa "Favorire le pari opportunità nell'impresa romana" tra Comune di Roma e Unione degli Industriali e delle imprese di Roma del 24 luglio 2003, rinnovato il 9 ottobre 2006, rappresenta uno strumento per fornire un contributo a rimuovere le disparità esistenti nell'inserimento professionale delle donne, in particolare, nel campo delle tecnologie dell'informazione. Tale accordo prevede la realizzazione di un vasto programma a favore delle pari opportunità tra i sessi nell'industria romana, con particolare attenzione al settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

L'obiettivo generale è quello di contribuire, in quanto amministrazione comunale, a contrastare il gap tecnologico delle donne rispetto agli uomini, anche a parità di grado d'istruzione, età e condizione sociale. Occorre, infatti, superare un modello sociale e culturale, dove lo stesso sistema scolastico-formativo non prevede strumenti adeguati a promuovere e sostenere allo stesso modo attitudini maschili e femminili, favorendo spesso l'orientamento delle ragazze verso gli studi umanistici e alimentando il pregiudizio che le discipline tecnico-scientifiche e tutto quello che ruota attorno ad esse, computer compreso, siano "cose da uomini".

Ed è per questo che l'Amministrazione ha pensato di sostenere percorsi universitari di tipo scientifico da parte delle ragazze attraverso l'assegnazione di 100 borse di studio destinate metà alle ragazze che intendano iscriversi ai corsi di laurea della facoltà di Ingegneria e al corso di laurea in Fisica e metà alle ragazze già iscritte a tali corsi di laurea; percorsi universitari di tipo scientifico dove risultano ancora sensibilmente sotto rappresentate.

In questo scenario ben si inseriscono tutte le azioni che il Comune di Roma fornisce per garantire una pari opportunità di sfruttamento e di governo dell'innovazione tecnologica implementata negli ultimi

quindici anni, agli uomini e alle donne, garantendo nel contempo anche gli altri strati deboli della popolazione, nella piena consapevolezza che, in caso contrario, il divario assumerà dimensioni preoccupanti nell'immediato futuro, in quanto le nuove potenzialità tecnologiche emerse nell'ultimo decennio, rappresentano un salto quantitativo e qualitativo ben più consistente di quanto finora avvenuto nella storia dell'informatica.

Miriam Valentini
Direttore del Dipartimento XVII
Semplificazione Amministrativa e Comunicazione
Comune di Roma

Il contesto: la situazione femminile in Italia

Nella società odierna persiste ancora una disparità nelle opportunità tra uomo e donna (Molina, 2006). Il pericolo è che questa situazione permanga nella società della conoscenza. La tabella 1 riporta i dati ISTAT ed il Human Development Report 2005 dell'UNDP relativo all'Italia. La popolazione femminile è la maggioranza: 30.085.571 donne (51,5%) contro 28.376.894 uomini (48,5%). Inoltre, le donne hanno un'aspettativa di vita più lunga: 83.1 anni contro i 77.3 dei maschi. In ogni caso, allo stato attuale delle cose, la situazione delle donne nella società continua ad essere meno vantaggiosa rispetto a quella degli uomini. In termini economici, le donne guadagnano circa la metà degli uomini (0,46%), sebbene l'attività economica femminile rappresenti il 60% di quella maschile. Il dato migliora lievemente per quanto riguarda gli occupati professionisti e tecnici: le donne rappresentano il 45% del dato totale. In politica, la situazione di ineguaglianza rimane molto elevata. Nel 2005, le donne occupavano solo il 10,4% dei seggi in parlamento; solo il 21% dei legislatori, dirigenti anziani e manager era donna, e solo l'8,3% delle donne aveva raggiunto un livello ministeriale.

Tabella 1. Vari indicatori rilevanti per le pari opportunità in Italia			
Indicatore	Anno	Donne	Uomini
Popolazione (1)	2005 (gen)	30.085.571	28.376.804
		Totale: 58.462.375	
Aspettativa di vita alla nascita (1)	2003 2004	83,1	77,3
Guadagno stimato (PPP US\$)	2003	17.176	37.670
Proporzione di guadagno stimato donna/uomo	2003	0,46	
Attività economica femminile (oltre i 15 anni) (% del totale)	2003	39,0	-
Attività economica femminile come % del tasso maschile	2003	60	
Lavoratrici: professionisti e tecnici (% del totale)	2003	45	55
Seggi in Parlamento presieduti da donne (% del totale)	2005	10,4	89,6
Legislatrici, dirigenti anziani e manager donne (% del totale)	2003	21	79
Donne presenti nel governo a livello ministeriale (% del totale)	2005	8,3	91,7

Fonte: Basato su UNDP (2005), ISTAT (2005 a, 2006 b).

(1) Dati ISTAT, per la parte restante dati UNDP (2005).

Questo quadro viene confermato dalla classifica Women's Empowerment Ranking del World Economic Forum.¹ In assoluto, l'Italia si colloca al 45° posto. Nel particolare di questa classifica rosa, l'Italia si posiziona 51° per la "partecipazione economica", 49° per "opportunità economica", 48° per "poteri politici", 41° per "livello d'istruzione" ed 11° per "salute e benessere". Nel commentare il dato sul "potere politico" delle donne in Italia, il Rapporto del World Economic Forum indica che questo è:

un chiaro riflesso delle mancanze delle cosiddette nazioni 'avanzate' nell'implementare le pari opportunità... Come ci si attende da Paesi notori per la propria cultura patriarcale, l'Italia e la Grecia hanno una performance particolarmente insoddisfacente nelle dimensioni della partecipazione e delle opportunità in campo economico.²

1 Lopez-Claros e Zahidi (2005).

2 Ibid., p. 10.

Secondo una recente indagine condotta da Italia Lavoro, il Rapporto “Welfare to work: modelli di intervento europei” (Il Sole 24 Ore, febbraio 2007), l’occupazione femminile tra il 1995 e il 2005, in Italia, è passata dal 35,4% al 43,3% tendenza che sembrerebbe porre a favore di un incremento positivo, ma contro un progresso europeo dal 49,7% al 57,4%. L’ineguaglianza tra uomini e donne, il “gender gap”, ha una propria manifestazione nell’evoluzione della società della conoscenza: per esempio nell’uso di dispositivi ICT come PC ed Internet. Infatti, i primi rapporti sul “digital divide” (il divario nell’utilizzo delle tecnologie digitali) indicavano una marcata differenza nell’uso di queste tecnologie da parte di donne e uomini. La tabella 2 indica che nel 1995 la proporzione di donne che utilizzavano un PC era solo un terzo del dato maschile, mentre per l’uso di Internet questa proporzione scendeva al 10%. In ogni caso, la tabella indica che il divario si è notevolmente ridotto col passare degli anni sia per quanto riguarda l’uso del PC, sia per quanto riguarda l’uso di Internet. Infatti nel 2004 la proporzione di donne che utilizzava un PC era aumentata a tre quarti del dato maschile (72%), mentre nell’uso di Internet il dato raggiungeva il 67%.

Tabella 2. Recupero femminile in Italia (% di donne che rispetto agli uomini usano il PC ed Internet nelle proprie abitazioni) 1995-2004				
	1995	2000	2002	2004
PC	33	52	64	72
Internet	9	41	59	67

Fonte: Lizzeri (2005).

Le tabelle 3 e 4 forniscono, invece, un quadro dettagliato sull’uso del personal computer (tabella 3) e di Internet (tabella 4) per sesso ed età per l’anno 2005. I risultati provengono da un’indagine ISTAT che ha coinvolto 20.000 famiglie per un totale di 55.000 persone. Le tabelle indicano che la disparità maggiore ha inizio nel gruppo tra i 35-44 anni e diventa particolarmente marcata tra i 60-64 anni. In contrasto, nel periodo compreso tra i 6-34 anni, la proporzione di utenti PC è simile e praticamente uguale se si prende il dato tra i 6-24 anni. Il trend è molto simile al dato che riguarda l’utilizzo di Internet.

Tabella 3. Utenti PC per segmenti di sesso ed età in Italia - 2005
(per 100 persone dello stesso sesso ed età)

Età	Uomini		Donne	
	Utilizzano PC	Non utilizzano PC	Utilizzano PC	Non utilizzano PC
3-5	19,6	74,9	14,2	81,6
6-10	51,9	46,0	54,5	43,9
11-14	75,4	23,5	72,0	27,4
15-17	80,9	18,5	79,4	19,3
18-19	75,8	21,7	76,1	21,9
20-24	69,0	27,6	69,2	27,4
25-34	59,8	37,3	54,3	42,8
35-44	57,7	40,3	46,2	52,4
45-54	48,0	50,3	33,4	64,3
55-59	33,7	63,4	16,2	81,2
60-64	20,0	77,5	7,9	89,8
65-74	9,7	87,8	2,0	94,3
Oltre 75	2,8	94,1	0,6	96,5
Totale oltre 3 anni	45,3	52,3	34,7	62,8

Fonte: Basato su ISTAT (2005 c). Indagine condotta dall'ISTAT su 20.000 famiglie per un totale di 55.000 persone.

Tabella 4. Utenti Internet per segmenti di sesso ed età in Italia - 2005 (per 100 persone dello stesso sesso ed età)

Età	Uomini		Donne	
	Utilizzano Internet	Non utilizzano Internet	Utilizzano Internet	Non utilizzano Internet
3-5	-	-	-	-
6-10	12,7	84,0	13,3	84,8
11-14	47,0	52,7	41,2	57,9
15-17	64,2	34,6	62,8	35,5
18-19	66,9	30,3	68,1	29,8
20-24	63,7	32,9	62,6	33,9
25-34	53,9	43,1	47,5	49,4
35-44	49,5	48,2	36,8	61,4
45-54	40,0	58,1	25,1	71,9
55-59	27,3	69,3	11,4	84,4
60-64	15,9	80,9	6,1	91,0
65-74	7,2	90,0	1,3	94,6
Oltre 75	2,1	93,8	0,3	96,4
Totale oltre 6 anni	37,1	60,2	26,9	70,2

Fonte: Basato su ISTAT (2005 c). Indagine condotta dall'ISTAT su 20.000 famiglie per un totale di 55.000 persone.

La stessa indagine ISTAT analizza l'uso di PC ed Internet da parte di donne e uomini a seconda della "condizione e posizione professionale". I risultati, riportati nella tabella 5, indicano una sostanziale parità nelle categorie "occupati", "direttori, imprenditori e professionisti free-lance", "manager, quadri, impiegati", "lavoratori in proprio e coadiuvanti", "in cerca di primo impiego" e "studenti". Contrariamente, sono a favore degli uomini le categorie "lavoratori ed apprendisti", "pensionati" ed "altro", ed a favore delle donne le categorie "ricerca di nuovi lavori" e, ovviamente, "casalinghe". Ciò nonostante, solo l'8,8% delle casalinghe usa il PC ed il 5,7% Internet. Considerando che le casalinghe costituiscono il 40% della popolazione femminile adulta,³ questo è un importante settore a rischio di esclusione dai benefici della società della conoscenza.

Condizione e posizione professionale	Utilizzo PC		Utilizzo Internet	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Occupati	55,1	58,4	47,5	48,7
Direttori, imprenditori e professionisti free-lance	72,1	72,4	67,3	65,6
Manager, quadri, impiegati	78,9	77,8	71,0	66,3
Lavoratori ed apprendisti	34,2	25,5	25,3	17,3
Lavoratori in proprio e coadiuvanti	39,8	37,7	33,3	30,6
In cerca di un nuovo impiego	29,7	38,2	24,7	29,9
In cerca del primo impiego	44,9	42,0	36,9	34,6
Studenti	87,2	85,9	77,5	75,7
Casalinghe	-	8,8	-	5,7
Pensionati	10,6	4,6	8,1	3,0
Altra condizione	21,9	7,9	18,1	6,1
Totale	44,3	32,8	38,1	26,9

Fonte: Basato su ISTAT (2005 c). Indagine condotta dall'ISTAT su 20.000 famiglie per un totale di 55.000 persone.

Esiste pertanto il problema detto “digital gender gap” (un divario tra sessi sui temi del digitale) che è particolarmente presente nella popolazione più anziana e, per quanto riguarda le donne, tra le casalinghe. Nelle categorie che comprendono direttori, imprenditori, manager e professionisti free-lance, la proporzione di uomini e donne che utilizzano PC ed Internet non sono distinguibili. In effetti, il problema del “gender gap” è di proporzioni diverse in base al tipo di lavoro preso in considerazione. Ritornando alla tabella 1 si evidenzia che i lavoratori professionisti di sesso femminile costituiscono il 45% del totale. Questa percentuale diminuisce significativamente se viene presa in considerazione la proporzione di donne che operano come direttori, manager, imprenditrici, e via dicendo. La tabella 6 mostra che in Italia la percentuale di donne con responsabilità manageriali raggiunge a malapena un quinto del totale mentre le donne che occupano posizioni dirigenziali in vari tipi di aziende e banche raggiungono al massimo il 14,5% in Società per Azioni e un minimo del 4% in Società quotate (escluse le banche).

Tabella 6. Numero e percentuali di donne con incarichi direttivi nelle aziende italiane			
Tipo di organizzazione e responsabilità decisionale	Numero totale	Numero Donne	% Donne
Manager in Società con capitale (SpA, srl, altro)	1,54 milioni	318.000 (manager)	20,5%
Direttori in Società per Azioni (SpA)	145.431	20.783	14,3%
Direttori in banche quotate	563	9	1,6%
Direttori in società quotate (escluse banche)	2.452	100	4%
Direttori in aziende di famiglia quotate	1.090	73	6,7%

Fonte: *Il Sole 24 Ore*, 21 Novembre 2005 in base a ricerca condotta dal Cerved.

Un articolo apparso su *Newsweek* nel 2006 analizza lo stato delle donne con incarichi decisionali (legislatori, dirigenti anziani e manager) in vari paesi. L'articolo indica che l'Italia è all'ultimo posto, con il 19%, rispetto al 45% degli Stati Uniti, il 33% del Regno Unito, il 29% della Svezia, il 27% della Germania, e il 24% dei Paesi Bassi. In effetti, l'Italia è significativamente sotto la media mondiale (27%).

In questo quadro, è incoraggiante vedere che di contro l'andamento di crescita di imprese femminili a Roma e nel Lazio per il periodo

2003-2005 mostra un dinamismo maggiore rispetto alla crescita del numero totale di imprese attive. Tra Roma e Lazio le imprese femminili sono cresciute rispettivamente del 6,7% e del 5,1%, un tasso significativamente superiore rispetto alla crescita totale in Italia (3,8%), sebbene questa percentuale fosse già superiore rispetto al 2,5% di crescita totale delle imprese attive in Italia. Tuttavia il “gender gap” ai livelli decisionali è enorme. Basti notare che nel 2005 le imprese femminili raggiungevano solo circa un quarto del totale delle imprese attive (tabella 7). Tuttavia nella società italiana ci sarà ancora molto cammino da fare prima di ottenere un reale stato di pari opportunità ai livelli decisionali superiori (Molina, 2006).

Tabella 7. Crescita delle imprese femminili a Roma, nel Lazio, in Italia (2003-2005)			
Luogo	Numero Imprese Femminili nel 2005	Differenza 2003-2005	Tasso di crescita (%) 2003-2005
Roma	56.876	3.562	6,7
Lazio	96.219	4.680	5,1
Italia	1.219.112	44.569	3,8
Numero Totale Imprese Attive (%)			
Roma	230.464	9.334	4,2
Lazio	362.806	11.743	3,3
Italia	5.118.498	122.760	2,5

Fonte: Censis (2006).

Il progetto “Donne e nuove tecnologie”

Il 23 luglio 2003 il Comune di Roma e l’Unione degli Industriali e delle imprese di Roma hanno firmato in Campidoglio un Protocollo d’intesa per favorire le pari opportunità nell’impresa romana che ha stabilito, tra gli obiettivi, quello di promuovere il ruolo delle donne nel mercato del lavoro delle ICT e nel contempo favorire la presenza femminile nell’imprenditoria romana.

A questo riguardo è stato istituito un Comitato di Programma, otto rappresentanti nominati dal Comune di Roma e altrettanti nominati dall’Unione degli Industriali e delle imprese, per seguire e monitorare la fattività di tutti gli interventi previsti.

Il lavoro scaturito da quel primo passaggio politico è stato costruito lungo tre direttrici d’intervento.

Prima, dal dicembre 2003 al febbraio 2004, la raccolta di dati per poter censire la situazione lavorativa delle donne nell’area romana per quanto riguarda l’ambito delle tecnologie informatiche. Questa fase di raccolta di dati e di confronto con le basi dati esistenti a livello italiano ha consentito anche di creare delle strategie locali per riequilibrare il quadro.

Il 2 marzo 2004 si è tenuto a Roma, presso la Sala della Protomoteca, il convegno “Donne e nuove tecnologie”, che ha affrontato il ruolo e l’impegno delle donne nel settore delle tecnologie informatiche. Il convegno ha previsto tre sessioni differenti: l’analisi del panorama emergente, i contesti di sviluppo e il racconto di storie “al femminile”.

A partire da novembre 2004 fino a febbraio 2005 e successivamente nel maggio 2006 si sono tenuti i corsi gratuiti di formazione seminariale per giovani neo-laureate interessate a intraprendere un

percorso formativo all'interno dei settori legati all'economia digitale e a Internet. Ai corsi hanno fatto seguito una serie di stage formativi presso aziende romane.

A questo riguardo è stata creata anche una rete di Mentors, professioniste provenienti dal mondo imprenditoriale, governativo, culturale e finanziario, che attraverso le proprie testimonianze hanno aiutato le giovani donne a orientarsi nella pianificazione del loro percorso lavorativo.

Infine da marzo 2006 è stato attivato il blog tematico "donneict" (www.donneict.it) destinato a stimolare la formazione di una comunità tra le partecipanti al corso e una maggiore sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità.

L'operatività dell'intero progetto è stata garantita dalla Fondazione Mondo Digitale, già Consorzio Gioventù Digitale (www.mondodigitale.org), società guidata dal prof. Tullio De Mauro che opera da anni nella capitale su progetti di inclusione digitale, e da UIR Femminile Plurale, organismo di indirizzo dell'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma (<http://www.unioneindustriali.roma.it/index.jsp>).

Si è lavorato, inoltre, insieme alle Università romane di Tor Vergata, Roma Tre e La Sapienza, cercando di offrire un portafoglio formativo ampio. Informatica ma anche normative legate al lavoro, esperienze e testimonianze di manager, competenze trasversali.

Una parte del lavoro svolto si raccorda anche con le altre attività messe in atto dal Comune di Roma; il lavoro svolto, infatti, si integra con le politiche di *gender mainstreaming* per il riequilibrio dei ruoli dei due sessi nel mercato del lavoro.

Si è avviato parallelamente al progetto, ma in un campo d'azione separato, un'azione di formazione all'interno del Centro di formazione "Città Educativa" di Roma in via del Quadraro. Si è cercato di spiegare agli insegnanti romani che partecipano a incontri settimanali specifici (progetto Settimane Tematiche: www.cittaeducativa.roma.it) che l'intelligenza femminile non è solo "espressiva", ma anche scientifica e analitica come quella degli uomini. Questo perché è stato rilevato che le prime barriere quasi inconscie, che spingono le giovani donne a fare scelte differenti rispetto ai corsi di studi nel settore tecnologico, derivano da atteggiamenti e contesti nei quali sono cresciute fin dai primi anni della scuola (Zajczyk e altri, 2004).

La figura 1 illustra le relazioni sinergiche e i flussi di valore tra organizzazioni, persone e risorse create dal progetto "Donne e nuove tecnologie". Sul lato sinistro della figura 1 il riquadro CGD indica il contributo del Consorzio, ora Fondazione Mondo Digitale, al progetto

ed i risultati ottenuti. Spostandosi a destra della figura 1, i tre ottagoni mostrano le differenti organizzazioni coinvolte. Proseguendo verso la destra del diagramma, il riquadro "Persone e flussi di valore" indica i partecipanti diretti alle attività ed i beneficiari del progetto. Questi includono neo-laureate, donne manager, personale UIR e direttori d'azienda. Le "voci da fumetto" indicano i benefici o i valori ottenuti da ciascuno di questi gruppi. Questi vengono riportati in dettaglio anche nella tabella 8 (Molina, 2006).

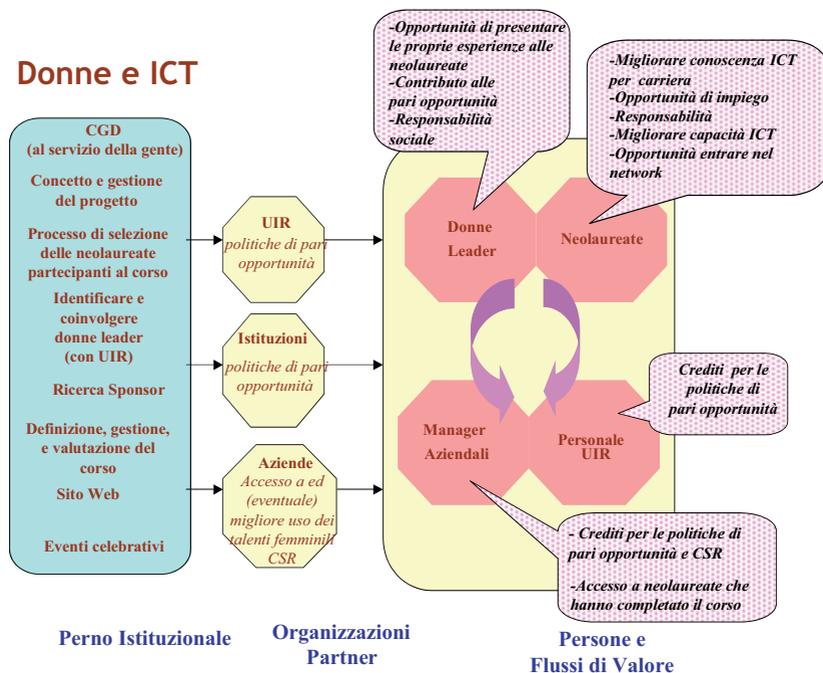


Figura 1. Progetto Donne e nuove tecnologie - organizzazioni, persone e flussi di valore.

Tabella 8. Benefici per i diversi gruppi di persone coinvolti nel progetto Donne e nuove tecnologie

<i>Neo-laureate</i>	<i>Donne Leader</i>	<i>Personale UIR</i>	<i>Management</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Migliorare le conoscenze sull'ICT per l'occupazione - Opportunità di lavoro - Responsabilità - Miglioramento capacità ICT - Opportunità di aderire ad un peer network 	<ul style="list-style-type: none"> - Opportunità di presentare il proprio caso di successo alle neo-laureate - Contributo alle pari opportunità - Responsabilità sociale 	<ul style="list-style-type: none"> - Credito per 	<ul style="list-style-type: none"> - Credito per

Fonte: Molina (2006).

Il corso di formazione



Figura 2. Presentazione del corso.

Tra le tante iniziative promosse dal Protocollo d'intesa si annovera oramai da alcuni anni il corso di formazione "Donne e nuove tecnologie", promosso dal Comune di Roma in partenariato con l'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma e attuato dalla Fondazione Mondo Digitale, già Consorzio Gioventù Digitale, e UIR Femminile Plurale. Rivolto a giovani neo-laureate con il massimo dei voti il corso ha acquisito nei due anni della sua erogazione un ruolo di grande importanza nella ridefinizione della carriera personale di ogni sua partecipante.

Alcuni numeri possono riassumere concretamente il valore dell'iniziativa:

46 corsiste (nelle due edizioni);

120 ore di corso (tra la prima e la seconda edizione);

30 docenti;

oltre 20 aziende per stage formativi post corso (in alcuni casi alcuni contratti di stage si sono trasformati in contratti di lavoro regolare!).

Il corso è basato sulla comunicazione e il confronto: attraverso seminari teorici, incontri con professioniste e manager e laboratori di discussione si è concorso ad orientare le giovani partecipanti verso il mondo delle professioni ICT.

In particolare, l'intervento mira a stimolare l'interesse delle giovani laureate verso la peculiarità delle imprese che operano nel settore ITC e ad orientare le partecipanti verso una carriera manageriale.

Il corso è rivolto a donne neolaureate in discipline tecniche, economiche, giuridiche, sociologiche ed umanistiche con elevata votazione di laurea e una conoscenza di base dell'inglese e dell'informatica strumentale.

Il corso si articola in diversi momenti formativi:

- seminari teorici: costituiscono la “punteggiatura” del percorso e mirano alla crescita conoscitiva della partecipanti nel settore ITC, le sue caratteristiche specifiche nel mercato locale e nazionale e la sua articolazione di genere;
- testimonianze: incontri con donne che provengono dal mondo delle professioni e delle aziende ITC;
- laboratori: incontri di elaborazione e sistematizzazione dei contenuti del corso attraverso la metodologia attiva del lavoro di gruppo.

Al termine di ogni percorso formativo sono previsti, per le ragazze più meritevoli, stage in azienda.

Le aziende che ospitano le ragazze sono iscritte all'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma e la maggior parte di loro agisce nel campo dell'ICT: tra queste ricordiamo IBM, Microsoft, Enterprise Digital Architects, Sisal, aCrm, Ferrovie dello Stato, Challenge SpA, ISED.

I tirocini formativi vengono realizzati in collaborazione con lo sportello tirocini del Comune di Roma che provvede alla posizione assicurativa della tirocinante e al tutoraggio aziendale.

Le testimonianze

Per assicurare il pieno adempimento delle finalità del Protocollo è stata creata una rete di personalità provenienti dal mondo dell'impresa, della cultura e della finanza, con il compito di aiutare le donne ad orientarsi nella pianificazione del loro percorso professionale, soprattutto nell'industria ICT romana.

Attraverso le testimonianze dirette di professioniste le ragazze che partecipano al corso si confrontano e prendono spunto per intraprendere i loro personali percorsi professionali.

La testimone non si limita a raccontare la sua personale esperienza professionale, ma in alcuni casi consiglia, informa, motiva. Questo aspetto, non affatto irrilevante, coinvolge le ragazze a tal punto che non vivono questa esperienza di racconto in modo passivo, ma la sfruttano per cercare di ipotizzare una loro crescita e una loro realizzazione.

Tra le testimonials che si sono susseguite negli anni ricordiamo: Raffaella Alibrandi, Amministratore Delegato di Fiera di Roma; Franca Santini, SWG Business Unit SMB & Investment Accounts di IBM Italia SpA, Maria Scarcella, Partner Accenture, Beatrice Magnolfi Senatrice e Sottosegretario alle Riforme e Innovazioni nella pubblica amministrazione.

Proprio quest'ultima testimonianza ha fornito una serie di suggerimenti e spunti di riflessione per le ragazze che hanno partecipato all'incontro: una delle partecipanti, Sara Marzi, ha scritto in un articolo, che vogliamo qui riportare, le emozioni destate dall'incontro avuto con il Sottosegretario.

BEATRICE MAGNOLFI: POLITICA E PASSIONE PER L'ICT

Roma, 29 maggio 2006 - Prosegue il ciclo di testimonianze all'interno di "Donne e nuove tecnologie", il corso rivolto ad un gruppo selezionato di giovani donne neo-laureate in discipline tecniche, economiche e umanistiche interessate ad acquisire competenze legate al mondo dell'ICT.

Il neo sottosegretario alle Riforme e all'Innovazione della Pubblica Amministrazione, Beatrice Magnolfi, racconta la sua esperienza professionale e umana alle ragazze del corso "Donne e ICT". Una donna che è riuscita a conciliare con successo famiglia e impegno politico e che ha saputo cogliere le potenzialità delle nuove tecnologie con un'attenzione

privilegiata verso l'universo femminile.

Il sottosegretario, nonostante i tantissimi doveri che il suo nuovo ruolo comporta, non è voluta mancare all'appuntamento: "Ho tenuto ad essere presente e sono felice che il mio primo impegno sia con giovani donne e su un tema attualissimo come quello delle nuove tecnologie legate al mondo femminile".

La Magnolfi nella sua attività parlamentare si è dedicata con particolare impegno al settore delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione, come testimonia la sua esperienza personale: "Ho acquistato il mio primo PC nel 1994 e mi sono subito appassionata, la mia sfida è stata sempre quella di capire come le nuove tecnologie possano essere una leva per il cambiamento". Ed è proprio all'alfabetizzazione informatica delle donne che il sottosegretario, ha voluto dedicare le sue energie, sin dal 1995, quando cioè è entrata a far parte della Giunta del Comune di Prato, con delega al personale e all'innovazione tecnologica: "Siamo stati uno dei primi comuni a fare corsi per donne, che consentissero, specie a quelle meno giovani, di avvicinarsi ai nuovi media".

Una realtà quella del lavoro, dove le donne, sono ancora purtroppo in minoranza: "Anche nella pubblica amministrazione - spiega la Magnolfi - nonostante ci siano precisi meccanismi di selezione, sono meno del 14% quelle in organico". Un dato che fa riflettere soprattutto se si considerano le potenzialità che il mondo dell'ICT offre, "c'è stata una rivoluzione operativa, cambia il modo di lavorare, le organizzazioni si adattano, le relazioni interpersonali si trasformano, i linguaggi evolvono".

Un esempio concreto? La burocrazia. "Quando facevo parte della Giunta del Comune di Prato, fummo i primi a far pagare i servizi scolastici e l'ICT on line comodamente da casa", prosegue la Magnolfi. L'imperativo categorico è sempre stato "avviare la trasparenza", usando il potentissimo medium che è la rete: "Un'altra applicazione innovativa, il servizio 'Comune ti scrivo', che ha dimostrato come il cittadino usando l'informatica in modalità *user-friendly*, sia in grado di adottare una sintassi semplificata nel rivolgersi alle istituzioni, stabilendo un rapporto più paritetico proprio grazie ai nuovi media".

Alla domanda qual'è l'aspetto più bello del suo lavoro, la Magnolfi risponde: "l'utilità sociale". E sui consigli per le giovani donne non ha dubbi: "Imparate ad usare la rete e a considerarla come metafora organizzativa del mondo del lavoro. Le donne hanno un enorme talento per la comunicazione, per l'attitudine alle relazioni, negli Usa le donne già usano le e-mail più frequentemente degli uomini".

Durante i nostri incontri i messaggi che stiamo ricevendo sono chiari: bisogna puntare sulle proprie risorse e sfruttare quella

capacità di *"information and communication dominance"* che applicata alle nuove tecnologie, può essere la chiave per l'affermazione delle donne nell'ambiente lavorativo.

Anche nell'ultimo appuntamento è stato regolarmente dimostrato come la comunicazione tra donne funzioni bene, anzi benissimo, con le testimonianze dirette, coinvolgenti e motivanti di donne che di conquiste ne hanno già fatte tante, che in ogni gara sono protagoniste poiché sanno come conquistare per meriti la pole-position nel mondo del lavoro.

Sono inoltre intervenute all'incontro, presso il Centro Città Educativa di Roma:

Patrizia Ravaioli, Responsabile Area Manager Lazio, Enterprise Digital Architects,

Mirta Michilli, Direttore Generale del Consorzio Gioventù Digitale, ora Fondazione Mondo Digitale,

Raffaella Alibrandi, Presidente Comitato UIR Femminile Plurale, Unione degli Industriali e delle imprese di Roma,

Monica Lucarelli, Responsabile Progetto Donna e Tecnologia UIR,

Maria Enrica Parenti, Responsabile della formazione professionale del Consorzio Gioventù Digitale, ora Fondazione Mondo Digitale,

Maria Teresa Viviano, Segreteria Comitati di Coordinamento Unione degli Industriali e delle imprese di Roma.

Sara Marzi

La valutazione

Al termine di ogni percorso formativo sono stati somministrati dei questionari di valutazione alle partecipanti al corso. Le figure 3a, 3b, 3c, e 3d mostrano i risultati della valutazione fatta in base alle risposte di 20 intervistate sulla validità del corso rispetto a (Molina, 2006):

- a) maggiore conoscenza acquisita per affrontare il mercato del lavoro;
- b) opportunità di contatti con il mondo imprenditoriale;
- c) opportunità di approfondimento sulle politiche di pari opportunità;
- d) opportunità di migliorare le possibilità di trovare un'occupazione.

Quasi tre quarti delle intervistate ha trovato il corso buono (57%) o eccellente (16%) rispetto alle conoscenze per affrontare meglio il mercato del lavoro (figura 3a) e ai contatti con il mondo imprenditoriale (figura 3b), similamente, tre quarti lo hanno trovato buono (53%) o eccellente (21%) rispetto all'approfondimento delle politiche di pari opportunità (figura 3c).

In merito ad una migliore possibilità di trovare lavoro (figura 3d) il 58% delle intervistate ha risposto "buono", il 21% "sufficiente", mentre il 16% riteneva di avere ricevuto poco e il 5% niente supporto dal corso. Questo risultato, solo moderatamente positivo, è da collegarsi alla maggiore difficoltà di trovare impiego: soltanto dieci partecipanti hanno trovato lavoro come risultato diretto della loro partecipazione al corso. Questo rappresenta circa un quarto di quelle che hanno completato il ciclo di attività.

Questo corso ti ha dato la possibilità di migliorare le tue conoscenze per affrontare il mercato del lavoro

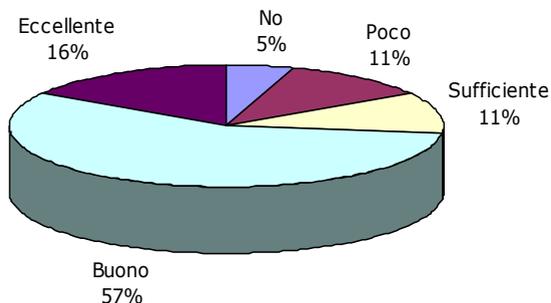


Figura 3a. Valutazione del valore delle conoscenze acquisite per affrontare il mercato del lavoro.

Questo corso ti ha dato l'opportunità di entrare in contatto con il mondo delle imprese

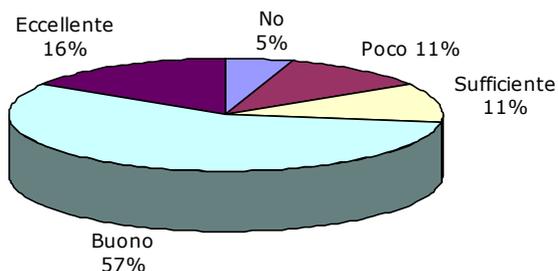


Figura 3b. Valutazione del corso rispetto ai contatti con il mondo delle imprese.

Questo corso ti ha dato l'opportunità di migliorare la tua conoscenza sulle politiche di pari opportunità

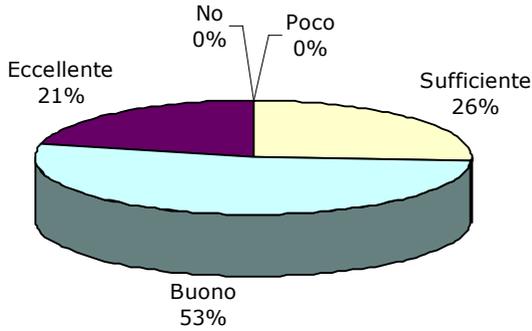


Figura 3c. Valutazione del corso in merito alle politiche di pari opportunità.

Questo corso ha migliorato le tue opportunità di trovare lavoro

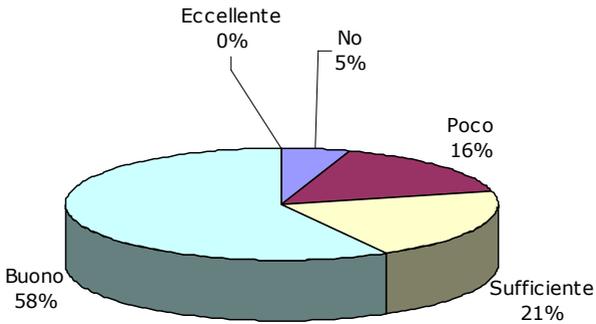


Figura 3d. Valutazione della migliore possibilità di trovare lavoro.

Il blog donneict.it



Figura 4. Il blog.

Nel gergo di Internet, un blog è un diario in rete.

Il termine blog è la contrazione di web log, ovvero “traccia su rete”. Il termine weblog è stato creato da Jorn Barger nel dicembre del 1997. La versione tronca blog è stata creata da Peter Merholz che nel 1999 ha usato la frase “we blog” nel suo sito, dando origine al verbo “to blog” (ovvero: bloggare, scrivere un blog).

Attraverso i blog la possibilità di pubblicare documenti su Internet si è evoluta da privilegio di pochi (università e centri di ricerca) a diritto di tutti (i blogger, appunto).

Nel marzo 2006 è nato il blog tematico all’interno del sito www.donneict.it.

Nei suoi primi sei mesi di vita è stato visitato da oltre 300 internauti. Tra gli articoli pubblicati: “la rivoluzione silenziosa” e “la percezione del lavoro femminile che cambia” spaccati di una realtà in progressivo cambiamento che hanno dato il via ad una vera e propria discussione in rete.

Nonostante una incertezza iniziale nell’uso da parte delle internaute di questo nuovo strumento di comunicazione numerosi sono stati, successivamente, i commenti lasciati; qui di seguito ne vogliamo riportare solo alcuni rimandando alla curiosità di chi legge la lettura dei restanti sul blog stesso.

Dora scrive

29 Marzo 2006 alle 20:58

“Penso che le donne più degli uomini debbano sopportare il *mobbing* e i maltrattamenti sul lavoro anche da persone più giovani. Spesso per pura sopravvivenza e lavoro si debbono sopportare maltrattamenti. Spesso noi donne dobbiamo sopportare sul lavoro le frustrazioni e traumi infantili che giovani uomini riversano su di noi.”

Diomira scrive

19 Aprile 2006 alle 13:56

“Ho appena saputo di essere stata scelta tra le partecipanti alla nuova edizione del Corso “Donne e ICT”. Ne sono onorata e spero di poter carpire il meglio da questa opportunità che la vivacissima realtà romana mi sta offrendo.

Alla conferenza di apertura del 12 aprile mi sono resa conto di quante belle personalità e di quali intelligenze esistano nel mondo femminile e riflettevo su quale apporto le donne possano dare alle imprese.

Pensavo che potremmo essere una nota di qualità e sensibilità in un contesto produttivo che propina di tutto con l'unico scopo di fare numeri e soldi.

Credo si avverta un po' ovunque l'urgenza di demercificare il mondo dell'azienda e di riportarvi dentro valori ormai persi: il business senza un approccio culturale e umano è pericoloso.

Spero che il femminile sappia incentivare questo tipo di riflessione a tutti i livelli e in tutti i settori che producono beni e servizi.

Buon corso a tutte noi!”

Sara scrive

24 Aprile 2006 alle 20:53

“Si discute molto negli ultimi tempi del problema dell'assenza delle donne in politica, considerandolo come un handicap del nostro sistema democratico che continua ancora oggi a privilegiare il politico al

maschile.

Sarò forse ancora inesperta del mondo politico, ma a me sembra che le donne che veramente se lo meritano facciano strada e carriera, senza bisogno che per loro siano previste "quote rosa" o addirittura liste elettorali tutte al femminile. Il considerarsi "genere protetto" da tutelare è, per me, un'offesa che non fa altro che aumentare le differenze tra i due sessi, che in realtà in politica non esistono (anche se negli altri contesti sociali, come in famiglia, esistono per fortuna).

Basta con questo femminismo ridicolo, non ha più senso; sono superati gli anni in cui noi donne lottavamo per le cose serie, per dei diritti che non ci vedevamo riconosciuti (il diritto al voto ne era un esempio). Ormai la società moderna si è adeguata alle donne in carriera, alle manager e alle politicanti, anzi incita continuamente l'universo femminile ad uscire dal guscio famigliare partecipando attivamente nei rapporti sociali.

Quindi, non vedo proprio il motivo di questo frastuono continuo di alcune signore, che, sul giornale o in televisione, non fanno altro che ridicolizzarci tutte quante di fronte alla società. Io non mi sento affatto parte di una casta speciale differente dai politici uomini, anzi mi considero piuttosto un'importante risorsa di cui la politica necessita per comprendere meglio esigenze e problemi che le donne riscontrano in famiglia e nel lavoro. Non mi vedo e non voglio soprattutto che gli altri mi vedano così, vorrei apparire agli occhi di tutti come un normale cittadino capace di proporsi in politica come rappresentante del popolo, quindi eletto perché meritevole e capace e non perché donna.

Secondo me un passo necessario da fare potrebbe essere quello di una riforma sociale a favore delle donne lavoratrici che vorrebbero fare anche politica. Una riduzione dell'orario di lavoro, per esempio da 8 a 6 ore, ma con stipendio pieno sarebbe una soluzione possibile che permetterebbe alla donna di dedicare ore in più alla famiglia e conciliarvi anche qualche ora di politica. Il vero problema della donna, infatti, è il tempo, e non la mancanza di caratteristiche di cui invece godrebbe un politico uomo.

Lasciamo da parte, quindi, "quote rosa" o liste al femminile e andiamo concretamente incontro alle donne, alle loro esigenze che giustamente prima si concentrano sulla famiglia, fondamento della nostra società, nonché nucleo essenziale delle nostre radici cristiane."

Francesca scrive

5 Maggio 2006 alle 14:22

“Eccomi qui con l'intento e la volontà di entrare nella “rete”...!

Sono rimasta colpita dalle diverse opinioni delle due ragazze che hanno partecipato alla prima edizione del corso e ciò ha rappresentato uno stimolo a dire quello che penso e quella che è la mia impressione/percezione del corso a cui sto partecipando (seppur limitata visto che è appena iniziato)...

Io sono semplicemente contenta di “esserci”, ritengo che costituisca un'esperienza valida per il solo fatto di avere la possibilità di confrontarmi sia con importanti imprenditrici, manager e donne in carriera sia con delle mie coetanee, di conoscere esperienze di lavoro e di vita diverse dalla mia e di poter arricchire il mio bagaglio di informazioni e allargare quella che è la visione del mondo (del lavoro e non) che mi circonda.

Penso che sia importante rapportarsi al corso con uno spirito di semplicità e curiosità senza pretendere troppo dal corso e/o da noi stesse e che si possono anzi si devono avere speranze, ma che siano concrete e non costituiscano delle illusioni.

Inoltre per quanto riguarda il titolo di laurea... credo che costituisca solo una targhetta utile per partecipare alle selezioni di lavoro ma le capacità, le competenze, le qualità e il valore di una persona non sono rappresentate da un “Dott.” “Ing.” o “Avv.”.

Io sono una “Scienziata della Comunicazione” e non mi ritengo assolutamente inferiore ad un Ingegnere/a... e al riguardo devo dire che secondo me il corso mi/ci sta aiutando a credere ancora di più in noi stesse, per ciò che siamo.

Concludo qui e torno a lavoro!

Spero di ricevere risposte e commenti!

Buon weekend a tutti.”

**Diomira scrive:
5 Maggio 2006 alle 17:09**

“Ciao a tutti,
riflettevo sul problema della precarietà che noi giovani della presente generazione ci troviamo a vivere. Problema che ci è stato proposto nella seconda lezione del corso ICT durante l'incontro con la dott.ssa Marina Piazza. Io ho un tarlo, un pensiero fisso che mi rimbomba nella testa e a cui non riesco a dare una risposta: come mai c'è stata in Francia quell'enorme mobilitazione di giovani studenti contro la proposta di legge sulla precarietà dell'ingresso nel lavoro mentre qui in Italia c'è un enorme silenzio e una inverosimile passività riguardo a una situazione che non è più soltanto in embrione come oltralpe, ma uno stato delle cose inoltrato che sta condizionando negativissimamente i nostri stili di vita? Io sono laureata con lode da quasi tre mesi e lavoro da poco in un ristorante... dopo essermi finalmente decisa a togliere il titolo di laurea dal curriculum! Vi sembra giusto tutto ciò? Non credete che sarebbe il momento di rompere il silenzio? Magari questa volta, in controtendenza rispetto al '68 potremmo essere noi le prime a parlare! Del resto, io non ho mai fatto parte di gruppi di mobilitazione, semplicemente perché non mi riconosco in nessuna delle loro bandiere (che ritengo si riducano quasi esclusivamente al modo di vestire e a qualche pratica esteriore), quindi non ho alcuna esperienza a riguardo. Credo però che, raccogliendo gli spunti datici al corso da Enrica, potremmo dare il la a una rivoluzione silenziosa che le nuove tecnologie (ICT, appunto) oltre a rappresentare possono veicolare... non trovate? Potremmo organizzare convegni o dibattiti, in modo da far esporre persone esperte e importanti e utilizzare, magari, l'ufficio stampa del Comune per pubblicizzarci... Del resto, ora possiamo riconoscerci in un'organizzazione!
Ma vorrei sentire presto anche i vostri pareri e le vostre proposte.
Ciao!”

Sole scrive

20 Giugno 2006 alle 11:39

“... il genere rappresenta uno dei più significativi esempi di stratificazione. non esiste società in cui gli uomini non abbiano, in alcuni settori della vita sociale, più potere, ricchezza e status delle donne... impegni temporanei lavori part-time (per la cura dei figli) con pochissime possibilità di carriera ma soprattutto insicurezza del posto di lavoro e ovviamente retribuzione ridotta... le possibilità delle donne di fare carriera sono sì aumentate rispetto al passato ma nel perdurare di importanti ostacoli. Nelle assunzioni i dirigenti e i datori di lavoro uomini tendono tuttora a favorire uomini, in parte perché convinti che le donne non sono realmente interessate alla carriera e che lasceranno il lavoro una volta formata una famiglia... le madri lavoratrici con figli piccoli devono conciliare, giorno dopo giorno, le esigenze tendenzialmente infinite del lavoro, della casa e dei figli. Molte madri che lavorano si scoprono obbligate a compromessi per conciliare tutti gli aspetti della loro vita... e altre si trovano costrette invece a scegliere tra carriera e maternità... è così!!! E il fatto che voi affermate il contrario (paul smith; eowin)... mah... dove vivete?? Fatemi sapere che vi raggiungo subito!!!”

Come si può constatare dai messaggi *bloggati* le posizioni delle utenti sono multiple e diversificate; da semplici riflessioni a vere e proprie prese di posizione evidenziando in tutta la loro unicità il complesso universo femminile.

Sulla base dei risultati ottenuti durante i primi tre anni di attività (2003-2006), il Comune di Roma e l'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma hanno deciso di siglare un nuovo accordo (cfr. allegato n. 1) per la realizzazione di un vasto programma che favorisca le pari opportunità nelle imprese romane, con particolare attenzione alle aree dove le tecnologie dell'informazione e della comunicazione rivestono un ruolo strategico. Il nuovo piano promuoverà modelli innovativi di gestione del tempo in grado di conciliare ruoli professionali e sociali. L'accordo si presenta come un patto tra soggetti diversi per sostenere la crescita al femminile nel lavoro, nell'impresa e nella società.

Il protocollo è stato siglato lunedì 9 ottobre, alle 12.30 presso la Sala delle Bandiere in Campidoglio; a firmare il nuovo accordo sono stati il Sindaco di Roma, Walter Veltroni e il Presidente dell'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma, Luigi Abete.

Soggetti attuatori del protocollo saranno per il triennio 2006-2009, UIR Femminile Plurale e la Fondazione Mondo Digitale, già Consorzio Gioventù Digitale.

Il piano d'azione comprenderà diversi interventi, da convegni a seminari, da corsi di formazione a borse di studio, e sarà supportato da un Comitato di Programma, di cui fanno parte 8 membri scelti dal Comune di Roma e 8 membri dell'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma.

Come auspicato dall'Assessore Gramaglia la vera sfida di tale piano sarà proprio quello di darne piena attuazione, dimostrando quanto l'Amministrazione Pubblica, in sinergia con gli altri attori coinvolti, sia impegnata nel conoscere e valorizzare la realtà femminile. Il piano, pertanto, si pone in maniera concreta nella soluzione dei problemi che toccano le donne romane nel promuovere l'occupazione e la qualità del lavoro femminile anche attraverso la diffusione di esperienze imprenditoriali innovative.

- Censis, (2006), Le imprese femminili a Roma, Censis, Roma, maggio.
- Dini, A., (2005), Donne e tecnologia - le buone prassi nella pubblica amministrazione, Il Sole 24 Ore, Milano, pp. 41-45.
- Il Sole 24 Ore, (2005), Poche donne al comando, 21 novembre, p. 1.
- Il Sole 24 Ore, (2007), In Italia giovani e <<over 55>> sono ancora poco attivi, 5 febbraio, p. 16.
- ISTAT, (2005 a), Italia in Cifre 2005, ISTAT, Roma.
- ISTAT, (2005 b), Popolazione comunale per sesso, età e stato civile, ISTAT, Roma.
- ISTAT, (2005 c), Le tecnologie dell'informazione e della comunicazione: disponibilità nelle famiglie e utilizzo degli individui, ISTAT, Roma.
- Lie, M. e Sørensen, K. H., (2003), Strategies of Inclusion: Gender in the Information Society, Trondheim, December, vol. I.
- Lizzeri, G., (2005), e-Family 2005, presentazione al convegno L'italia dell'e-Family, Convegno Federcomin-Anie, 25 maggio, Roma.
- Lopez-Claros, A. e Zahidi, S., (2005), Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap, WEF, Ginevra.
- MacKeogh, C. e Preston, P., (2003), Strategies of Inclusion: Gender in the Information Society, Trondheim, December, vol. II.
- Molina, A. H., (2006), La Fondazione Mondo Digitale: per una società democratica della conoscenza, Fondazione Mondo Digitale, Roma.
- Newsweek, (2006), Myth and Reality, 27 febbraio, pp. 38-43.
- Sasso, C., (2002), Donne, Sperling & Kupfer Editori, Milano.

Tripi, A., (2005), *L'Italia dell'e-Family*, Convegno Federcomin-Anie, 25 maggio, Roma.

UNDP, (2005), *Human Development Report 2005*, UNDP, NY.

Zajczyk, F., Borlini, B., Crosta, F., Memo, F. e Rispini, E. (2004), *Genere scienza e tecnologia. Donne e mondo scientifico in Italia, Rapporto di ricerca*, Dipartimento di sociologia e ricerca sociale, Università degli Studi di Milano "Bicocca", novembre.

Allegati



Il Protocollo d'intesa

Protocollo d'intesa

tra

Comune di Roma

e

Unione degli Industriali e delle imprese di Roma

per

“Favorire le pari opportunità nell'impresa romana”

Roma, 9 ottobre 2006

Protocollo d'intesa

tra

il Comune di Roma, rappresentato dal Sindaco On.le Walter Veltroni, residente per la carica presso il Palazzo del Campidoglio, Via del Campidoglio, 1 - 00186 Roma

e

l'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma, rappresentata dal Presidente Luigi Abete, residente per la carica presso l'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma, Via A. Noale, 206 - 00155 Roma

Visto

che il primo giugno 2006 la Commissione europea ha dato il suo benvenuto alla decisione del Consiglio e del Parlamento europeo di designare il 2007 "Anno europeo delle pari opportunità per tutti";

che questa iniziativa servirà a rendere i cittadini UE consapevoli del proprio diritto a non essere discriminati, a promuovere le pari opportunità in campi quali il lavoro e l'assistenza sanitaria, e per dimostrare come la diversità renda l'Europa più forte;

le varie iniziative e direttive della Commissione europea per favorire le pari opportunità tra donne ed uomini nella vita economica, sociale, culturale, civile e politica di ogni paese (si veda CEC, Towards a Community Framework Strategy on Gender Equality (2001-2005), Brussels, 7.6.2000, COMM (2000) 335 final);

le varie iniziative e direttive del Governo italiano in materia;

l'impegno del Comune di Roma, attraverso l'Assessorato alle Politiche per le Pari Opportunità, volto a favorire una adeguata rappresentanza delle donne in tutti i settori della vita democratica locale ed impegnato

nella promozione e tutela dei diritti delle donne;

l'impegno dell'Unione degli Industriali di Roma, attraverso il Comitato UIR Femminile Plurale, finalizzato a favorire una adeguata presenza femminile nell'industria romana e nei vari livelli rappresentativi dell'Unione;

considerato che

in tutti i paesi dell'Unione europea sono stati compiuti notevoli passi avanti per quanto riguarda la situazione delle donne, ma nella vita quotidiana la parità tra i sessi viene ancora pregiudicata dalla mancanza di una reale uguaglianza di diritti e dal persistere di discriminazioni sessuali, essendo le donne ancora scarsamente rappresentate;

è possibile affrontare la situazione in modo efficiente inserendo l'obiettivo della parità tra i sessi in tutte le politiche che esercitano un impatto diretto o indiretto sulla vita degli uomini e delle donne;

il Comune di Roma ha deciso di raccogliere la sfida di promuovere la produzione del cambiamento strutturale necessario per conseguire la reale parità tra i sessi;

il Comune di Roma, in linea con le politiche comunitarie, ha deciso di promuovere politiche attive di parità tra i sessi in tutti i seguenti ambiti d'intervento: vita economica, partecipazione e rappresentanza in condizioni di parità, diritti sociali e vita civile;

l'Unione degli Industriali di Roma, attraverso la propria attività di rappresentanza e di servizi, intende promuovere e sostenere iniziative volte a rendere agevole il dialogo tra mondo del lavoro e tessuto produttivo, nei settori di punta dell'economia del territorio romano in particolare a favore delle donne. Con tale obiettivo ha inserito nel proprio programma strategico di attività il Progetto "UIR Femminile Plurale";

il Consiglio europeo di Lisbona ha fissato una serie di obiettivi quantitativi di primaria importanza per conseguire la parità tra donne ed uomini nella vita economica, tra cui quello di aumentare il tasso di occupazione femminile dal valore medio attuale del 51% a più del 60% nel 2010;

il Consiglio europeo in questo contesto ha chiesto a tutti gli stati membri di rivolgere un'attenzione particolare alla piena integrazione delle donne nella cosiddetta nuova economia;

le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) stanno esercitando un influsso crescente su tutti i settori economici e ne consegue che risulta indispensabile cercare di dare alle donne pari accesso all'economia della conoscenza, aiutandole ad esserne pienamente partecipi;

il Comune di Roma ha avviato da tempo progetti finalizzati a favorire la diffusione di una cultura informatica tra la popolazione, costituendo il Consorzio Gioventù Digitale;

l'Unione degli Industriali di Roma, attraverso il Comitato Strategico UIR Femminile Plurale, è impegnata nella promozione delle pari opportunità in tutti gli aspetti della vita professionale della donna nell'impresa, con particolare riguardo alla promozione e diffusione delle politiche che mirano a conciliare la vita lavorativa con quella familiare;

il Consorzio Gioventù Digitale promuove pari opportunità di accesso all'economia della conoscenza attraverso progetti e programmi mirati alla diffusione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione per favorire l'accesso dei giovani nel mondo del lavoro;

UIR Femminile Plurale si rivolge al target di genere con l'obiettivo di qualificare la presenza delle donne nel mercato del lavoro, favorire l'imprenditoria femminile, accrescere il tasso di rappresentatività femminile nelle sedi opportune, realizzare una rete di servizi che agevolino la donna per l'inserimento, la migliore occupazione, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

il Consorzio Gioventù Digitale e UIR Femminile Plurale sono stati i soggetti attuatori del protocollo d'intesa "Favorire le pari opportunità nell'impresa romana" negli anni 2003-2006;

il protocollo d'intesa "Favorire le pari opportunità nell'impresa romana" anni 2003-2006 ha previsto una serie di azioni quali: una ricerca a livello locale sulla presenza della donna all'interno delle aziende di

ICT; la costituzione di un comitato scientifico; la costituzione di una rete di Mentor; un convegno a livello nazionale dal titolo “donne e nuove tecnologie”; la realizzazione di un corso di formazione per giovani neolaureate;

il corso di formazione, giunto ad oggi alla sua seconda edizione, ha formato in due anni giovani donne, per un totale di 120 ore di corso;

al termine del corso sono stati attivati degli stage formativi in aziende del settore. In questa fase è stata richiesta la collaborazione dello Sportello Tirocini del Comune di Roma;

il progetto sviluppato in base al protocollo “Favorire le pari opportunità nell'impresa romana” è risultato vincitore al Forum PA 2005, nella sezione Donne e Tecnologia e descritto come buona pratica della Pubblica Amministrazione nel libro edito dal Il sole24ore *Donne e nuova tecnologia*;

ritenuto che

l'industria dell'informazione e della comunicazione ha un ruolo determinante nello sviluppo economico dell'area romana;

Roma è un polo universitario di primario livello che forma profili di laureati in diverse discipline, alcune delle quali sono di particolare interesse per la realtà industriale del territorio;

è compito delle amministrazioni pubbliche mettere in opera adeguati programmi educativi e formativi, oltre che idonee azioni sperimentali e strutture di supporto che rimuovano e prevengano potenziali disuguaglianze;

è necessario promuovere strategie di sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità tra i sessi dirette al mondo produttivo locale, ma è altresì importante promuovere azioni specifiche a favore delle donne, al fine di eliminare il persistere di determinate disparità;

è necessario promuovere la capacità di inserimento professionale delle donne nel campo delle tecnologie dell'informazione, specie favorendo la partecipazione femminile ad appositi corsi di istruzione e formazione;

si conviene quanto segue

Art. 1

Le premesse costituiscono parte integrante del protocollo d'intesa.

Art. 2

Il Comune di Roma e l'Unione degli Industriali di Roma collaborano al fine di avviare un vasto programma che favorisca le pari opportunità tra i sessi nell'industria romana, avendo particolare cura verso aree di attività dove l'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione è strategico.

Art. 3

Il Comune di Roma mette a disposizione le competenze dell'Assessorato alla Semplificazione, Comunicazione e Pari Opportunità e le competenze del Dipartimento XVII. Il Comune di Roma inoltre si avvale della Fondazione Mondo Digitale, ex Consorzio Gioventù Digitale, per l'attività di coordinamento dei vari aspetti relativi alla attuazione della presente convenzione.

Art. 4

L'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma mette a disposizione le competenze del Comitato UIR Femminile Plurale per l'attività di coordinamento dei vari aspetti relativi alla attuazione della presente convenzione.

Art. 5

Le parti convengono di operare secondo le seguenti linee prioritarie di intervento:

puntare sulla diffusione di una cultura dell'utilizzo delle tecnologie informatiche in diversi ambiti produttivi, in particolare a favore delle donne;

trasferire modelli organizzativi di gestione del tempo che contribuiscano a conciliare tempi di lavoro e di vita, ossia ruoli professionali e sociali;

porre in relazione il mercato produttivo con le esigenze di professionalità, in una ottica di genere.

Art. 6

Le parti si impegnano a costituire un Comitato di Programma per promuovere gli interventi da attuare per l'esecuzione del presente Protocollo d'intesa. Il Comitato è un organismo bilaterale di indirizzo di cui faranno parte fino a 8 membri scelti dal Comune di Roma e 8 membri dall'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma.

Art. 7

Con il contributo del Comitato di Programma le parti si impegnano a promuovere un piano di attività in base alle linee prioritarie di intervento indicate nel presente Protocollo d'Intesa e a definire, fermi gli eventuali provvedimenti di competenza dei rispettivi organi deliberativi, le attività ed i metodi per lo svolgimento delle stesse, compatibilmente con le fonti di finanziamento disponibili, tra le quali potranno prevedersi eventuali sponsorizzazioni o bandi europei.

Art. 8

Tale piano prevedrà una serie di iniziative fra loro coordinate e collegate che verranno a costituire il Progetto "Donne e nuove tecnologie". Si tratterà sia di azioni di sensibilizzazione della popolazione e del mondo produttivo locale (come workshop, seminari e simili) sul tema delle pari opportunità tra uomini e donne nella vita professionale, sia di iniziative specifiche mirate ad aiutare le donne a raggiungere un'adeguata presenza e rappresentanza nell'industria romana.

Art. 9

Tra le diverse attività da programmare vi saranno:
un convegno di una giornata da realizzarsi nella Sala della Protomoteca del Comune di Roma, sull'apporto dato dalle aziende associate all'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma alla parità tra i sessi nella vita economica, a cui prenderanno parte tutte le rappresentanze del mondo produttivo locale;
corsi di formazione per l'inserimento al lavoro destinati a giovani laureate con l'obiettivo di formare figure professionali che possano incontrare la domanda delle aziende;
una borsa di studio, da assegnare alla corsista più meritevole, consistente in un corso di formazione sulle competenze relazionali,

intitolata alla memoria di Raffaella Alibrandi, imprenditrice dell'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma che con il Comune di Roma ha promosso la realizzazione di iniziative a favore della pari opportunità.

Art. 10

Con l'indispensabile ausilio del Comitato di Programma, quanto non previsto nel presente accordo sarà stabilito dalle parti in sede di definizione del Progetto "Donne e nuove tecnologie".

Art. 11

Il presente protocollo d'intesa ha una durata triennale.

Roma, 9 ottobre 2006

Walter Veltroni
(Il Sindaco)

Luigi Abete
(Il Presidente)

Rassegna stampa

Corsi in rosa

Roma Lavoro, 14-28 ottobre 2006

Boom delle imprese in rosa record di 60mila aziende

La Repubblica, 10 ottobre 2006

Le donne in carriera costano meno

Il Tempo, 10 ottobre 2006

Pari Opportunità. Protocollo tra Campidoglio e Unione industriali di Roma

L'Unità, 10 ottobre 2006

Per le donne manager un patto con il Comune

EPolis, 10 ottobre 2006

Donne e carriera, la capitale si tinge di rosa

RomaOne, 9 ottobre 2006

Orari al femminile

Metro, 10 ottobre 2006

Formazione è donna

Leggo, 10 ottobre 2006

Comune, firmato protocollo con UIR per pari opportunità nelle ICT

Omniroma, 9 ottobre 2006

Roma, l'imprenditoria è sempre più donna

La Studenteria.it, 9 ottobre 2006

Imprese. Veltroni e Abete firmano intesa sostegno donne Gramaglia, obiettivo è sconfiggere pregiudizi mercato lavoro

Ansa, 9 ottobre 2006

Donne e Innovazione? Un binomio vincente

Key4biz, 9 marzo 2006

Imprese: la "rivoluzione silenziosa" delle donne in rete

Italia Donna, 8 marzo 2006

Imprese: la “rivoluzione silenziosa” delle donne in rete
Municipi di Roma, 3 marzo 2006

Donne: tante imprenditrici, poche manager
City, 2 marzo 2006

Imprese rosa record a Roma. Sono 42.501
La Repubblica, 2 marzo 2006

Capitane d’impresa di breve corso
Il Tempo, 2 marzo 2006

Imprese: ‘Donne e nuove tecnologie’, al via il corso Comune Roma e
UIR
Adnkronos, 1 marzo 2006

La “rivoluzione silenziosa delle donne in rete”, al via il corso “Donne
e nuove tecnologie”
Comune di Roma - sito web, 1 marzo 2006

Rete: imprenditrici romane, realtà da record
RomaOne, 1 marzo 2006

Presentazione della seconda edizione del corso seminariale Donne e
nuove tecnologie
Server Donne, 1 marzo 2006

“Donne e nuove tecnologie”
Televideo.rai.it, 1 marzo 2006

IT: al via a Roma la seconda edizione di ‘Donne e nuove tecnologie’
Giovani.it, 27 febbraio 2006

Prende il via la seconda edizione del corso ‘Donne e nuove
tecnologie’
Yahoo! Notizie, 27 febbraio 2006

Donne e tecnologia - le buone prassi nella pubblica amministrazione
Antonio Dini (2005), Milano, Il Sole 24 Ore, pp. 41-45

Nuove tecnologie al femminile
Capitolivm Millennio, Anno II, num. 5, dicembre 2004/febbraio 2005

Tecnologie, nuova frontiera delle donne

Il Tempo, 9 luglio 2004

Lavoro, politica, cultura: l'impegno dell'altra metà del cielo

In Comune, Febbraio - Marzo 2004

Roma, il divario digitale è donna

Corriere delle Telecomunicazioni, 14 marzo 2004

Convegno "Donne e nuove tecnologie"

RomaOne, 4 marzo 2004

Innovazione e tecnologia, la riscossa delle donne

Corriere della Sera, 3 marzo 2004

Nuove tecnologie. Donne in ritardo

Il Tempo, 3 marzo 2004

Convegno sulle nuove tecnologie

Italia Sera, 3 marzo 2004

Nuove tecnologie. Corsi per le donne

La Repubblica, 3 marzo 2004

Donne e nuove tecnologie

Telestudio, 2 marzo 2004

La Fondazione Mondo Digitale



Figura 5. Logo della Fondazione Mondo Digitale.

La Fondazione Mondo Digitale è stata ufficialmente costituita il 31 luglio 2006 ed è il risultato della trasformazione del Consorzio Gioventù Digitale in Fondazione.

Nei primi anni di attività il Consorzio ha lavorato a diffondere una nuova cultura informatica, soprattutto nelle scuole: ne ha promosso e sostenuto il rinnovamento, sia nell'infrastruttura che nell'approccio pedagogico, utilizzando tutte le opportunità offerte dalle più moderne tecnologie informatiche e della comunicazione.

Il Consorzio ha dimostrato, su piccola scala, l'importanza di portare i benefici dell'uso delle tecnologie alle persone potenzialmente a rischio di esclusione o discriminazione dall'emergente società della conoscenza. Ha accumulato un vasto patrimonio di conoscenze, expertise, risorse e relazioni con diversi soggetti a Roma, in Italia, in Europa e nel mondo, incluse Africa, America Latina, India e Stati Uniti.

Il Consorzio è diventato il perno di una vasta costituente, o rete di valori, mirata allo sviluppo di una società della conoscenza inclusiva locale e globale.

In particolare, ha predisposto le fondamenta per una piattaforma

istituzionale che integri in modo sinergico:
concetti e processi di innovazione istruttiva, apprendimento sociale,
imprenditoria sociale ed e-inclusion;
attori vari: scuole, aziende, banche, ONG, associazioni e organizzazioni
locali;
processi e progetti nazionali e internazionali nel contesto della
globalizzazione etica.

La costituzione della Fondazione è una testimonianza degli obiettivi
raggiunti dal Consorzio e del significato della sua missione per la
Capitale e la Regione Lazio.

La prospettiva della Fondazione è una “prospettiva in costruzione”:
non una semplice raccolta di idee e aspirazioni, bensì una solida realtà
che ha già influito sulla vita di molte persone. Inoltre ha dimostrato
l'importanza di modellare un processo unico contenente le dimensioni
dell'istruzione, dell'innovazione, dell'inclusione e dei fondamentali
valori culturali.

Questa è una caratteristica determinante per una società della
conoscenza inclusiva.

Fondazione Mondo Digitale, Via Umbria 7, 00187 Roma, Italia
Tel +39 0642014109 - Fax +39 0642000442
www.mondodigitale.org

