

CORCOM

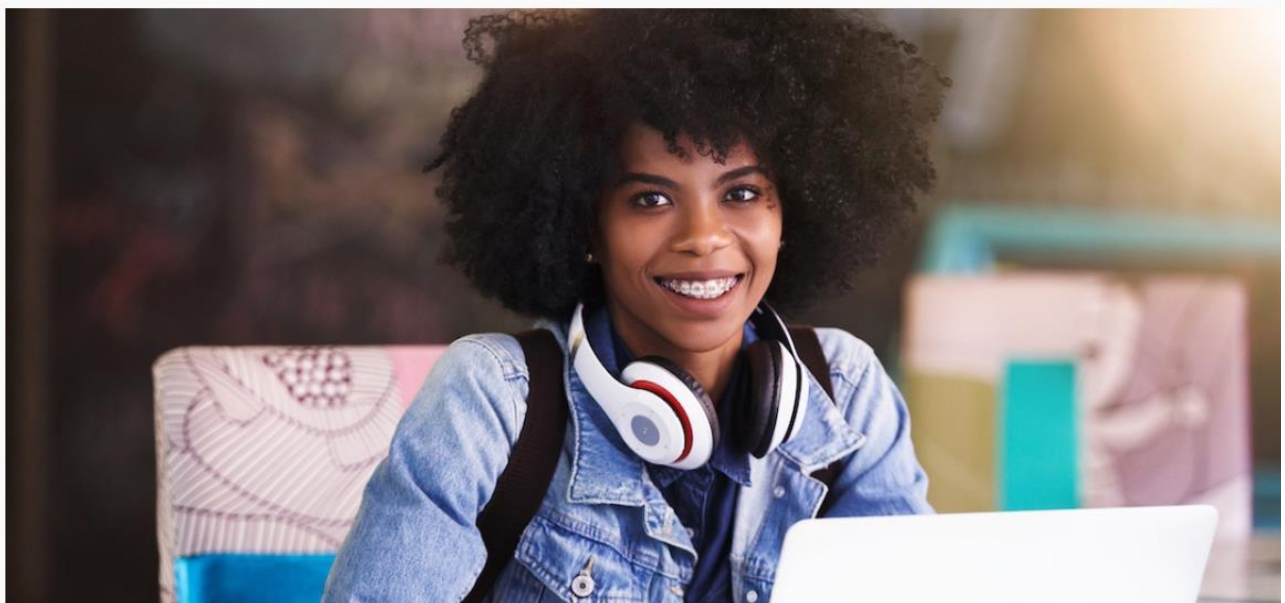
L'APPROFONDIMENTO

Digital gender gap, dalla sinergia scuola-università la ricetta vincente

Occorre potenziare la presenza delle donne nei settori caratterizzati da carenze di competenze, in particolare il settore tecnologico e quello dell'intelligenza artificiale, superando stereotipi e pregiudizi che condizionano anche le nuove generazioni. L'analisi di Cecilia Stajano, community manager della Fondazione Mondo Digitale

Cecilia Stajano

community manager della Fondazione Mondo Digitale



È una sorta di primo “anno accademico” quello che stanno per affrontare le 15.000 ragazze coinvolte nella settima edizione di Coding Girls. Storicamente promosso dalla **Fondazione Mondo Digitale e Missione Diplomatica Usa in Italia in collaborazione con Microsoft**, il programma formativo è ora supportato anche da Eni, Compagnia di San Paolo e Ambasciata del Regno dei Paesi Bassi. E quest’anno le studentesse delle scuole superiori possono contare anche sul supporto di una rete di 32 partner accademici, presenti in tutte le regioni. Un network che è stato estremamente complesso da costruire, ma altrettanto appassionante: per la prima volta gli atenei interpretano all’unisono lo spirito delle Nazioni Unite che considera la “gender equality” come priorità strategica per realizzare tutti gli obiettivi dell’Agenda 2030. Non può esserci parità senza sostenibilità e non può esservi sostenibilità senza parità. Trasformare la terza missione delle università in un investimento di risorse per la parità di genere come motore dello sviluppo economico, oltre che un obiettivo irrinunciabile di equità, è già un risultato straordinario.

“Dottorande e dottorandi hanno un grande entusiasmo per la ricerca e per la scienza. Spero che lo riescano a trasmettere negli incontri con gli studenti delle scuole superiori. È molto importante che percepiscano sin dall’inizio le grandi potenzialità del ragionamento scientifico”. Il rettore della Scuola internazionale superiore di studi avanzati (SISSA), Stefano Ruffo, ha registrato con piacere un video messaggio per l’avvio del nuovo “anno accademico” delle Coding Girls. Un bellissimo augurio per le 15mila studentesse in formazione, che si mettono in gioco in piena emergenza sanitaria, per condividere conoscenze e competenze con le comunità. Le donne studiano di più, partecipano alla vita culturale, ma privilegiano studi che hanno meno prospettive occupazionali e retributive. È importante quanto si studia, ma anche cosa si studia.

Per combattere il divario di genere non basta la scuola, serve fare sistema con l'università. Occorre potenziare la presenza delle donne nei settori caratterizzati da carenze di competenze, in particolare il settore tecnologico e quello dell'intelligenza artificiale, superando stereotipi e pregiudizi che condizionano anche le nuove generazioni. Possiamo farlo contagiando con la passione dei ricercatori le nuove generazioni. E proponendo modelli positivi di donne che hanno realizzato le loro passioni. Non importa che siano nomi conosciuti, famosi, anzi. Ma è fondamentale che siano donne realizzate, serene, che siano riuscite a conciliare i tempi della vita con gli obiettivi di crescita e di realizzazione personale vivendo con generosità nelle comunità di appartenenza. Alla sua settima edizione il progetto Coding Girls vuole proprio raccontare la "rivoluzione gentile delle giovani donne", fatta di tante storie "fuori quota", vissute nella "normalità", senza sgomitare, solo affermando il valore della competenza, che non ha mai un solo genere.

Del resto il risultato raggiunto dalle quote rosa appare oggi, a distanza di 10 anni, assai modesto. Leggendo i bilanci si scopre che se è vero che le donne nei cda di società quotate in borsa sono ora arrivate al 36,4%, la conquista raggiunta non ha avuto un impatto significativo sul management e la leadership (presidenti donna 10,7% e 6,3% ad) e non ha prodotto cambiamenti profondi nel sistema economico e sociale. La conciliazione dei tempi di vita è ancora una forte criticità, mentre la qualità del lavoro femminile peggiora con il perdurare della crisi. Nonostante alcuni progressi (es. ministeri e scuola), le donne sono ancora sotto rappresentate nelle posizioni apicali (es. primario nella sanità, corte costituzionale, magistratura, ambasciatrici ecc.).

Però è meglio che le donne siano sotto rappresentate piuttosto che mal rappresentate.

Non serve raggiungere posizioni apicali per riproporre poi il “pensiero unico maschile”. Ci interessa la rivoluzione gentile e la leadership accogliente e inclusiva, non autoritaria ma autorevole. Ma come riuscirci se gli attuali criteri di selezione della leadership sono strutturati per escludere, in modo del tutto distorto, tutti coloro (in particolare le donne) che invece avrebbero le caratteristiche adatte per essere un buon leader?