



APPROFONDIMENTO | SETTIMANA STEM

La presenza femminile nell'ingegneria e nelle STEM: sfide e progressi

Riflessioni sull'8 marzo e la quarta edizione di Ingegneria al Femminile

A CURA DELLA REDAZIONE

Si è svolta nel mese di febbraio la settimana STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) con l'obiettivo di sensibilizzare e promuovere l'interesse, la scelta e l'apprendimento nelle STEM, è importante sottolineare che l'11 febbraio si celebra la "Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza". Questa iniziativa mira a valorizzare il contributo delle scienziate e a sensibilizzare l'opinione pubblica sulle disparità di genere nell'accesso delle donne e delle ragazze alla ricerca. "La promozione delle collaborazioni tra il settore pubblico e il settore privato per la costituzione e lo sviluppo di start-up innovative del settore tecnologico - osserva Ippolita Chiarolini, Consigliera del CNI e responsabile del progetto "Ingegneria al femminile" - rappresentano sicuramente uno degli strumenti più efficaci per favorire la diffusione delle opportunità in ambito STEM, anche con il contributo delle colleghe". Da sempre il Consiglio Nazionale degli Ingegneri esprime apprezzamento per l'istituzione, da parte della Repubblica italiana, della settimana nazionale delle discipline STEM. La legge dello Stato prevede che il Ministero dell'Università e della Ricerca promuova eventi, incontri e ogni altra iniziativa rilevante nelle scuole di ogni grado, nelle università, nelle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e nei principali musei nazionali della scienza e della tecnologia. Questo per favorire l'orientamento, l'apprendimento, la formazione e lo sviluppo di competenze in tali discipline, le quali sono fondamentali per stimolare l'innovazione, il progresso sostenibile e la prosperità della Nazione.

LA PRESENZA FEMMINILE NELL'INGEGNERIA E NELLE STEM
Anche nel settore dell'ingegneria e nelle discipline STEM, le donne stanno facendo progressi significativi, sebbene a un ritmo più lento rispetto agli uomini. Tuttavia, negli ultimi anni si è assistito a un aumento costante della presenza femminile in questi settori, con un numero sempre maggiore di donne laureate e iscritte all'Albo degli ingegneri. "Assistiamo da tempo - afferma Angelo Domenico Perrini, Presidente del CNI - a un incremento costante delle donne laureate in ingegneria e delle iscritte all'Albo degli ingegneri. Le laureate in ingegneria sono oggi poco più del 30% del totale a fronte di poco più del 20% di ventenni e più. Si tratta di una crescita lenta seppure costante, ma il problema resta un altro, ovvero la sostanziale differenza di trattamento che il mer-



cato del lavoro riserva ancora oggi a uomini e donne. Il differenziale salariale è l'elemento più evidente ed il problema si acuisce nella libera professione, anche in ambiti in cui a tutti sono richieste competenze alte, frutto di studi complessi, come nel campo dell'ingegneria. Le richieste del CNI per il rispetto delle norme sull'equo compenso sono uno dei tanti strumenti per garantire la qualità delle prestazioni, ancor più, probabilmente, le donne che registrano forme di disparità di trattamento salariale. Ma la vera partita per la parità dei diritti si gioca su altri piani, a partire da migliori incentivi e servizi soprattutto per le famiglie e per le donne più giovani che dovrebbero poter condividere le attività relative alle cure parentali. Da questo punto di vista, anche le Casse di previdenza private potrebbero essere maggiormente protagoniste di una stagione che sostenga le nuove generazioni di donne lavoratrici". Secondo i dati del Centro Studi CNI, in Italia, nella popolazione tra 25 e 64 anni, il 23,5% delle donne possiede una laurea, contro il 17% rilevato tra gli uomini. Tuttavia, relativamente alle discipline STEM, il numero di donne con un titolo terziario in ambito STEM è considerevolmente più contenuto rispetto a quello degli uomini: in Italia, considerando la popolazione di giovani adulti (25-34 anni), tra le donne solo il 16,6% ha un diploma/laurea nelle discipline STEM, a fronte del 34,5% rilevato tra gli uomini. Una situazione, quella italiana, non difforme rispetto a quella degli altri paesi europei. Ancora più eclatante è il dato relativo alle retribuzioni. Tra gli ingegneri iscritti ad Inarcassa, nel 2021 gli uomini hanno registrato un reddito medio di 44.459 euro, mentre le donne si sono fermate a 26.083 euro con un gender paygap quasi del 48%.

LA QUARTA EDIZIONE DI "INGEGNERIA AL FEMMINILE"

Proprio in occasione dell'8 marzo, il Consiglio Nazionale degli Ingegneri (CNI) ha lanciato la quarta edizione del Premio Ingegneria al femminile, iniziativa realizzata in collaborazione con Cesop HR Consulting Company e che si propone di contribuire alla riduzione della disparità, in particolare nel mondo dell'ingegneria e delle discipline STEM. Il tema dell'edizione 2024 di Ingegneria al femminile sarà "Il nuovo paradigma 5.0 e il ruolo strategico dell'ingegneria". "Il tema del bando di quest'anno - evidenzia Ippolita Chiarolini, Consigliera del CNI e delegata al progetto - si basa su tre concetti fondamentali: la centralità della persona riportando i bisogni e gli interessi fondamentali al cuore del processo di produzione, la resilienza per meglio affrontare le crisi e la sostenibilità, nella consapevolezza che uno sviluppo economico sostenibile non possa prescindere dal contributo ingegneristico al femminile. Le laureate in ingegneria e le professioniste esprimono un potenziale insostituibile per il progresso del nostro paese, da riconoscere e da valorizzare. Il Consiglio Nazionale prosegue con il premio allargando ad altre iniziative che stanno nascendo dal recente comitato dei delegati/e degli ordini provinciali, che vanno a costituire un vero e proprio progetto di valorizzazione della professionalità tecnica femminile". Tutte le informazioni sul bando sono reperibili all'indirizzo bando.ingegneriaalfemminile.it. Per l'edizione del 2023, l'iniziativa del CNI, oltre al contributo di Cesop, si è avvalsa della collaborazione delle Aziende Ambassador, come NTT DATA. Per la Settimana delle STEM, abbiamo intervistato la **dott.ssa Anna Amodio, Senior Vice President e Head of People & Culture di NTT Data Italia**.

L'impegno di NTT Data nel promuovere lo studio delle discipline STEM nei giovani (e nelle giovani in particolare) e un giudizio sulla settimana STEM

"NTT DATA è da tempo impegnata in questa direzione, ha fin dal 2015 avviato iniziative di coding delle scuole primarie in particolare con l'obiettivo di superare condizionamenti di genere verso le discipline STEM, e poi, sempre nelle scuole primarie di sensibilizzazione alle tematiche di cyber security; ospita ogni anno studenti per PCTO, è promotore di una sperimentazione di un nuovo indirizzo di liceo, TRED, volto ad integrare materie in ambito digitale e di sostenibilità, è socio fondatore di due ITS per formare diplomati alle carriere digitali e prevede per neo-diplomati e neolaureati in stage dei programmi specifici di inserimento; come Gruppo è stata anche lanciata a livello mondiale un'iniziativa rivolta ai bambini delle scuole primarie, le Olimpiadi Digitali. Pensiamo che la settimana STEM aiuti a dare visibilità e ad incuriosire ragazzi e ragazze verso queste discipline che offrono tanti sbocchi professionali. Noi partecipiamo a questa iniziativa aprendo le porte di tutti i nostri uffici in Italia con delle giornate di workshop "Mission to Future" in cui i nostri professionisti possono trasmettere ai ragazzi la passione per questo settore".

Come viene valorizzata la figura femminile nella vostra azienda?

"La gestione di tutte le fasi del ciclo di vita del personale - selezione, onboarding, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva - è improntata al principio delle pari opportunità e della meritocrazia. Con particolare riguardo alla mobilità interna e alla successione a posizioni manageriali, NTT DATA Italia si impegna a garantire il rispetto della parità di genere e dell'inclusione. Abbiamo da tempo introdotto poli-

tiche di smart working e flessibilità di orario per migliorare il work life balance e promuoviamo una cultura della genitorialità. Abbiamo un programma specifico di empowerment femminile che prevede anche programmi di mentoring e coaching dedicati. Stiamo lavorando in questo momento al processo di certificazione per la parità di genere. Abbiamo inoltre una iniziativa aziendale rivolta al mondo femminile, NTT Donna Reload, con vari obiettivi, tra cui sensibilizzare verso l'uso di un linguaggio e di comportamenti rispettosi, rimuovere bias culturali e fornire strumenti (public speaking, negoziazione, ...) per la piena espressione del talento delle nostre colleghe".

Che significato ha il termine "smile working" così come utilizzato nella vostra azienda?

"Creare un ambiente di lavoro sereno in cui le persone sentano di potersi esprimere e in cui la carriera si basa sul principio della collaborazione e non della competizione interna. Un contesto lavorativo inclusivo, attento alle esigenze di tutti. Abbiamo una politica di smart working che permette ad ogni responsabile la massima flessibilità organizzativa del proprio team, un approccio in logica wellbeing che sensibilizza alla cura fisica e psico emotiva con specifiche convenzioni aziendali, protegge con coperture integrative vita e sanitarie, offre un trattamento economico integrativo alla maternità, promuove e sensibilizza alla diversità, inclusione ed equità".

Cosa vi ha indotto a diventare azienda ambassador del Premio Tesi di Laurea "Ingegneria al Femminile"?

"Proprio la nostra propensione a promuovere tutte le iniziative di valore che sostengono l'empowerment femminile, contrastando gli stereotipi di genere relativamente a certe tematiche".

Soffermandoci sulle discipline ingegneristiche (in particolare su quelle dell'ingegneria dell'informazione), quale potrebbe essere una forma di collaborazione più diretta fra il sistema ordinistico ed una grande impresa come la vostra che opera nel settore ITC e che occupa migliaia di tecnici?

"Considerando la diversità degli ambiti in cui operiamo non siamo in concorrenza e pertanto potremmo collaborare ulteriormente con la finalità di attrarre e orientare sempre più giovani e in particolare donne verso queste discipline, illustrando proprio la varietà degli sbocchi professionali offerti e pensare anche ad iniziative di formazione interaziendale".

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.