
Ragazze STEM e mondo del lavoro: esperienze da vivere, esempi da replicare

**Luciana
d'Ambrosio Marri**

Sociologa del lavoro, senior consultant nell'area HR per imprese private e P.A. su selezione, formazione manageriale, coaching, sviluppo, benessere organizzativo e Diversity & Inclusion Management. Docente in Master Universitari e Scuole di Management, è autrice di libri e articoli.

Interviene in convegni e sui media su temi di scenario e professionali.

È tra le *100 donne che cambieranno l'Italia* (di M. Ajò, KKIEN Publ. Int. 2018). Sito professionale: www.lucianadambrosiomarri.it

“L'uguaglianza è inafferrabile come la materia oscura”.

Vera Cooper Rubin, astronoma, con il suo gruppo dimostrò che almeno il 90% della materia nell'universo è in forma di materia oscura.

Ricevette molti riconoscimenti e premi ma mai il Nobel.

Cercate alleanze; non scoraggiatevi; non abbiate paura di un ruolo nuovo; la competenza è valore; non scegliete mai la cosa più facile; provateci e non mettetevi limiti che non avete; date valore alla felicità; passione per la vita personale e professionale; svegliatevi la mattina col piacere delle esperienze...

Questi ed altri i suggerimenti chiave che, attraverso le loro testimonianze, alcune autorevoli top manager hanno dato alle giovani vincitrici 2024 del progetto G4GRETA (Girls for Green Technologies Applications), ospitate da EY Wavespace di Roma che ha dedicato loro una *giornata speciale*.

Questo progetto di Sapienza, con la guida della Prof.ssa Paola Velardi (scienziata di fama e già promotrice del progetto NERD - Non È Roba per Donne) “ha l'obiettivo di appassionare un maggior numero di ragazze all'uso delle tecnologie dell'ICT (Information and Communication Technology) mostrando come queste tecnologie, insieme ad altre, siano di grande supporto alla sostenibilità ambientale, e - se saremo capaci di sfruttarle - ci aiuteranno a salvare il Pianeta”.

Oggi e sempre più, le imprese in Italia fotografano uno scenario scarno di offerta ma bramoso di giovani con lauree in ambito scientifico, in particolare di area informatica e di ingegneria. E qui i numeri mostrano il fenomeno del gender gap in tutta la sua evidenza: solo il 37% delle ragazze è iscritto all'area STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), nei corsi di Ingegneria, Manifattura e Costruzioni le studentesse rappresentano soltanto il 29% e nell'area Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT) la percentuale crolla al 14%.

La sotto-rappresentanza femminile è evidente, in più sono drammatici i picchi di divario di genere in settori come il Cloud Computing, l'Intelligenza artificiale e l'ingegneria.

Diventano perciò imperative prassi e politiche che abbiano come parole d'ordine e traguardi sostenibilità, gender empowerment, competenze trasversali. Ma per attrarre ragazze in questi campi di studio e di futuro lavoro i numeri non bastano, bisogna creare motivazione e interesse.

È in questo scenario che forza, energia, impegno e rete di interlocutori e

**Gender gap in
area STEM**

Creare motivazione e interesse

sponsor si connettono per finanziare e realizzare G4GRETA, programma dove le ragazze delle scuole superiori sono protagoniste in progetti creativi e di forte appeal. Ciò al fine di promuovere nelle ragazze consapevolezza, attrazione e visibilità di opportunità di realizzazione nel futuro professionale attraverso sia la pratica di “costruire qualcosa di utile” e sia il contatto con imprese e top manager che dialogano su esperienze concrete, animate da eventi positivi ma anche di difficoltà bene o male poi superate, comunque fonti di apprendimento da trasferire soprattutto in passaggi generazionali.

In questa *giornata speciale*, spunto da cui prende le mosse il presente articolo, il discorrere tra generazioni, moderato da Valeria Manieri, si è svolto dunque nello scenario di EY Wavespace - Roma, dove in ogni angolo si respira e si vive l'atmosfera frutto del connubio tra innovazione, sostenibilità, persona al centro.

Infatti, le logiche di spazio, colori, sollecitazioni sia sensoriali che cognitive rendono qui possibile vivere le esperienze di lavoro, di apprendimento e emotive in una unica dimensione di “fusione”, secondo i più recenti studi da cui prendono spunto o di cui EY è co-sperimentatrice con team multidisciplinari di specialisti.

Obiettivo: far crescere l'intelligenza collettiva e far evolvere le persone. Questi sono strumenti chiave per il Change Management.

D'altronde, ampliando la visuale verso le nuove tendenze dello spazio lavoro, si osserva che questa attenzione si sta diffondendo nelle grandi imprese italiane dove, soprattutto dopo l'esperienza della pandemia, il valore dell'utilizzo del *work place* in senso ampio è stato da molte rivisitato.

Non a caso anche molte indagini - tra cui una a cui ho avuto il piacere di contribuire, “[WHAT WORKERS WANT](#)” - indicano che tra i fattori di motivazione al lavoro anche l'ambiente fisico e l'utilizzo dello spazio con possibilità di co-working e di benessere hanno particolare rilevanza per Millennials e Generazione Z.

E qualità di risultati e motivazione mostrano con i numeri che le performance migliorano portando con sé innovazione e collaborazione. Tutte cose non da poco.

Pure in ambito STEM per l'innovazione c'è bisogno di creatività e intelligenza di più tipi, c'è bisogno di valorizzare le differenze e le competenze, c'è bisogno di sguardi plurimi e di sensibilità diverse, di curiosità, di team compositi, di apprendimenti diffusi e scambi di conoscenza e di esperienza. Già queste costituiscono ottime ragioni per cui non ci si può dimenticare del patrimonio rappresentato dalle ragazze. Per non parlare delle ragioni ancora più basiche inerenti democrazia, equità, pari opportunità e meritocrazia.

Valorizzare le differenze e competenze

Molte sono le aziende che si danno da fare spesso in collaborazione con le Università per promuovere studi e iniziative orientate a colmare il gender gap anche sul fronte scientifico, tra eventi, convegni, coding nelle scuole, tech camp, borse di studio, ecc. I progetti si stanno moltiplicando, le sinergie pure. Tutte azioni tese a mettere in pratica strategie e best practice per colmare il digital divide nei settori STEM.

Certamente è importante replicare l'esperienza di G4GRETA, e più in generale fare in modo che sempre più ragazze scelgano percorsi di laurea in informatica e in area STEM. Ciò è possibile soprattutto se le tecnologie vengono vissute come mezzi che abilitano per campi e settori che non sono

**Invertire la rotta e
abbattere i
pregiudizi**

tecnici, ma sono utili per risolvere problemi di vario tipo: da quelli sanitari a quelli ambientali, dalla sostenibilità ai trasporti, dalla cooperazione alla energia.

Inoltre, l'intelligenza artificiale non ha solo bisogno di numeri e algoritmi. Necessita dell'altra metà del cielo con competenze tecniche e gestionali anche relazionali e di empatia per comprendere e risolvere problemi complessi.

Se non si inverte la rotta la transizione digitale sarà solo in mani maschili e ciò comporterà costrutti e pregiudizi di una monovisione che progetterà il futuro.

Vincente per la collettività sarà dunque l'ottica inclusiva per costruire un domani equo ed equilibrato.

Vanno allora abbattuti pregiudizi che famiglie, scuola, università, imprese hanno ancora nei loro *cromosomi culturali* con cui formano le ragazze e i ragazzi.

Pure le ragazze possono essere portatrici inconsapevoli di modelli interiori che le allontanano dai loro eventuali desideri di studio e realizzazione lavorativa in discipline e territori a cui non sono abituate a pensare con positività e come "normali" ambienti verso cui nutrire passione e curiosità.

Per questo in molte sono portate all'autoesclusione. Basta pensare che già verso i 6 anni scatta l'ansia da matematica in particolare nelle bambine (studi dell'università di Cambridge) che pare ricevano soprattutto l'ansia da genitori e insegnanti. D'altro canto i pregiudizi sono parecchio diffusi anche in ambienti on line dove ricerchiamo informazioni. Ad esempio su Wikipedia sono pochissime le scienziate. Per fortuna c'è chi se ne sta occupando: Jessica Wade. Fisica all'Imperial College di Londra, è specializzata in spettroscopia Raman - che studia i livelli energetici delle molecole - e nel tempo libero sta rimediando alle amnesie della storia. Infatti, ha realizzato su Wikipedia oltre mille biografie di scienziate cancellate/omesse dal pregiudizio di genere. E altre scienziate e editor hanno seguito il suo esempio.

Lo scopo è abbattere i pregiudizi di genere (non solo quelli) anche nell'enciclopedia libera più diffusa al mondo. I pregiudizi - lo sappiamo bene - ci sono nel quotidiano. Qualche esempio: l'utilizzo indiscriminato del "Signora/Signorina", a prescindere dal titolo di studio, l'irrazionalità e l'emotività come tipico del femminile, la razionalità e il pensiero analitico necessari per lavorare nelle STEM sono invece prerogative maschili, ecc. E potrei citarne centinaia.

Insomma, linguaggi e narrazioni vanno cambiati, esempi e rôle models aiutano, diffondono con testimonianze e ruoli anche apicali in territori scientifici che *si può fare* e di certo famiglia, scuola, università e aziende hanno responsabilità e compiti in tal senso; hanno un lungo lavoro da fare a più mani. Senza dimenticare il ruolo di media e istituzioni che con politiche, comportamenti e linguaggi creano anche loro una cultura tesa, a seconda dei casi, a scardinare i pregiudizi o a rimanere incastrata in essi, rinforzandoli pure.

A giugno 2023 LinkedIn ha pubblicato i nuovi dati sul divario di genere nel mondo del lavoro STEM. Le donne sono solo il 29% della forza lavoro nel settore STEM, mentre 8 ruoli di leadership su 10 sono occupati da uomini. Questo, nonostante sia cresciuto il numero di donne che si laureano in materie scientifiche e tecniche.

I dati di LinkedIn, pubblicati nel rapporto dedicato al Global Gender Gap del World Economic Forum 2023, mostrano che l'assunzione di donne in ruoli di leadership è scesa ai livelli del 2021 in tutte le principali economie.

"Sappiamo che questi problemi sono sistemici e che richiedono quindi una risposta sistemica" le parole di Sue Duke, Head of Global Public Policy in LinkedIn. "Pratiche di assunzione inclusive, visibilità delle donne nei posti di lavoro più importanti e opportunità di aggiornamento e di crescita professionale, in particolare nei settori ad alto rendimento come quello STEM contribuiranno ad invertire questa preoccupante tendenza, ma dobbiamo agire subito". ([ANSA](#))

Se poi tutti concordano che è valore l'intelligenza collettiva, sarà bene ricordare che già nel 2015 una ricerca del MIT (Massachusetts Institute of Technology) di Boston ha cercato di capire da cosa derivi la forza degli SmartGroups che da anni vanno molto negli USA: "la forza sono le donne, quelle in assoluto migliori di tutti nel cogliere i pensieri del team riunito intorno a un tavolo e tradurli in idea. Dalla ricerca, fermo restando le competenze tecniche specifiche, le donne risultano meglio dotate nell'intelligenza emozionale, nella comprensione dei linguaggi non verbali, nella lettura tra le righe, nell'interpretazione della mimica facciale e degli sguardi, in tutti quegli elementi che un gruppo di lavoro produce prima di produrre un'idea" (La Stampa, 22 gennaio 2015). Sono passati quasi dieci anni...

Le imprese hanno bisogno delle nuove generazioni, possono (e possiamo) sperare soprattutto in esse per fare innovazione a servizio della collettività in ottica inclusiva e come fattore di sviluppo sostenibile. Ciò sarà reso possibile da quanto pure le aziende investiranno per favorire questo con uno sguardo di prospettiva, a partire quindi da ciò che si fa oggi per avere risultati in tal senso domani, cioè a breve. Replicate, gente, replicate!

Parole chiave

- Diversità
- Donne e STEM
- Lavoro femminile
- Management



.....
.....