

Donne *Leader* in *Sanità*



di PATRIZIA SORMANI

Esperta in digital manager Psc e socia Leads

VIKY MANAILA

Direttore servizi fiduciari gruppo Intesi e socia Leads

// **La digitalizzazione sta trasformando radicalmente il mondo del lavoro** e le competenze digitali rappresentano un *asset* fondamentale per le donne, per contribuire a migliorare le condizioni di vita e di lavoro, ridurre le disuguaglianze di genere e promuovere l'*empowerment* femminile. I temi legati alle competenze digitali, all'innovazione e all'inclusione sono una priorità a livello nazionale: il digitale è una delle sei missioni del Pnrr quale infrastruttura abilitante necessaria e indispensabile per tutti i progetti. Ma il gap digitale, o *digital divide*, in Italia può incidere ulteriormente su quello di genere penalizzando le donne. Le competenze digitali sono un insieme di conoscenze, abilità e attitudini che consentono di utilizzare le tecnologie in modo efficace e sicuro. Servono per usare strumenti informatici, navigare in rete, comunicare e collaborare *online*, creare e gestire contenuti digitali e per la sicurezza informatica. Ma sono necessarie anche nei processi di transizione digitale, blockchain e sistemi di intelligenza artificiale generativa e non, oltre che a utilizzare sistemi sicuri per garantire fiducia nelle transazioni e nell'identità digitale. Il 2023 è stato definito, a livello europeo, l'anno delle competenze e, tra queste, quelle digitali sono un requisito essenziale per le donne spesso più preparate ma con minori opportunità degli uomini. Queste capacità non solo contribuiscono a migliorare le condizioni di lavoro e di vita delle donne, in costante precario equilibrio tra dinamiche professionali e familiari, ma aprono anche nuovi

sbocchi occupazionali, favorendo il lavoro da remoto. Processi digitalizzati significano: possibilità di accedere a servizi e informazioni in modo agile, comunicare, condividere e collaborare con altre persone superando le barriere spazio-temporali, sviluppare nuove competenze e creare nuove opportunità di lavoro e collaborazione, partecipare attivamente al processo decisionale, generare reddito, collaborare e condividere la propria opinione. La transizione digitale dell'intero sistema-Paese nei prossimi anni sarà determinante considerando i miliardi di euro dedicati alle riforme e agli investimenti. Si tratta di un'opportunità senza precedenti per ridurre le disparità di genere e il gap di competenze digitali. Purtroppo, sopravvivono stereotipi che consolidano la percezione che il *digital* non sia uno spazio per donne. Servono un'educazione e una formazione inclusive, libere da pregiudizi di genere. Se si guardano i dati europei, il gap di competenze digitali di base e sull'uso di Internet è relativamente basso; eppure il divario resta evidente per le competenze più articolate e complesse. Oggi si inizia ad andare a scuola con la prospettiva di svolgere, in futuro, un lavoro che magari ancora non esiste. Adattarsi al cambiamento diviene essenziale: è una grande opportunità, ma anche un'enorme sfida. La scarsa presenza di ragazze nelle discipline Stem è un punto dolente per il futuro dell'uguaglianza di genere sul mercato del lavoro. Le competenze vanno ogni volta adeguate alle nuove esigenze per consentire alle imprese di gestire livelli occupazionali sempre più basati sulla tecnologia.

// "Le cose non cambiano perché il tempo passa, ma perché le donne si impegnano a cambiarle. Lo fanno quando vedono che qualcosa non è come dovrebbe essere".

Nancy Hopkins

La rivoluzione tecnologica trasformerà il modo in cui viviamo e lavoriamo, ma dobbiamo assicurarci che questo cambiamento sia davvero inclusivo per tutti, comprese le donne. Da un lato lo *smart working*, tanto inatteso, ha messo in luce la mancanza di competenze digitali ma, al contempo, ha evidenziato le potenzialità del digitale. In questo contesto è fondamentale che le donne assumano un ruolo di primo piano. L'innovazione digitale è strategica in svariati ambiti e la sanità è uno di quelli in cui fa la differenza in termini di efficacia, efficienza ed economicità. Le tecnologie digitali a supporto dell'innovazione del sistema sanitario rappresentano uno dei pilastri del Pnrr. L'evento pandemico ha messo in luce le criticità del nostro sistema sanitario e ha innescato una crescita inarrestabile dell'utilizzo delle tecnologie informatiche. Tuttavia la loro diffusione è tutt'altro che equa, sia territorialmente che nelle diverse tipologie di strutture, oltre che in base al genere. Il rischio è che si traduca in fattore di discriminazione sociale, in contrasto con il dettato costituzionale. Il Servizio sanitario nazionale, nel processo di transizione digitale, già si avvantaggia di un sistema ottimale di gestione delle risorse e lo strumento della telemedicina, adeguatamente fruito, consente di erogare servizi sanitari in modo più efficiente e, ai professionisti coinvolti, di gestire meglio il proprio tempo. Oggi la telemedicina, così come il Fascicolo sanitario elettronico (Fse) non sono sfruttati al massimo delle loro potenzialità.

Il loro utilizzo è frammentario e disomogeneo a livello territoriale anche perché un'ampia parte di utenti non è in grado di utilizzarli. Gap che non coinvolge solo i cittadini fruitori dei servizi, ma anche il personale medico che li eroga. Inoltre, gli stessi strumenti come i sistemi di intelligenza artificiale pongono questioni da risolvere in merito ad alcune discrasie di genere riscontrate nei software: alcuni algoritmi tendono a privilegiare gli uomini rispetto alle donne poiché sono gli uomini stessi a crearli. Gruppi compositi con una maggiore presenza femminile potrebbero agevolare la condivisione di esperienze diverse che poi influenzerebbero i software e gli algoritmi ideati. Le competenze digitali sono un elemento essenziale per l'*empowerment* femminile; contribuiscono a migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle donne, a ridurre le disuguaglianze di genere e a promuovere la partecipazione delle donne alla vita pubblica e sociale. Ma l'obiettivo è ambizioso: superare il *gender gap* digitale affinché non alimenti altre disparità come il *pay gap*, divario retributivo, o il *digital divide* e cogliere l'occasione che il digitale offre per organizzare il lavoro e supportare nei percorsi di crescita per accedere a ruoli apicali.

//