

Donne *Leader* in *Sanità*



di VALERIA MESSINA

Partner healthcare, lead of diversity, equity, and inclusion (D&I) and people experience di Intellera Consulting (parte di Accenture) e socia Leads

// Stem e gender gap: una rivoluzione necessaria.

Un esperimento ricorrente in materia di *gender gap* nelle discipline Stem è il "Draw a scientist", in cui si chiede ai bambini di disegnare uno scienziato: la maggior parte rappresenta uomini, con un aumento della percentuale man mano che i bambini crescono. Nonostante le donne, al crescere dei livelli educativi, tendano a superare gli uomini in termini di istruzione, durante tale percorso queste si allontanano dalle discipline matematiche a favore delle scienze sociali e delle materie umanistiche.

Questo fenomeno riflette l'influenza di fattori culturali, educativi e sociali che plasmano la percezione dei ruoli di genere, limitando inclinazioni e aspirazioni delle bambine. È uno squilibrio che si riflette anche nel mercato del lavoro, dove le donne affrontano sfide culturali come la disparità salariale e la scarsa rappresentanza in ruoli di leadership.

Il Global gender gap report 2024 evidenzia un progresso verso la parità di genere ancora troppo lento, stimando in 134 anni il tempo necessario per raggiungerla a livello globale. L'Italia purtroppo mostra un ritardo significativo posizionandosi all'87esimo posto su 146 Paesi, nonostante alcuni segnali normativi incoraggianti come la proroga della legge Golfo-Mosca sulle quote di genere nei consigli di amministrazione e la legge Gribaudo, approvata all'unanimità, sulla parità salariale e di opportunità sul luogo di lavoro. Ma se nel nostro Paese solo il 55,2% delle donne è

occupato e appena il 16% sceglie corsi universitari Stem, e se una donna su cinque lascia il lavoro dopo la nascita di un figlio significa che, nonostante alcuni importanti segnali, abbiamo ancora tanta strada da fare. Il dibattito pubblico sulla parità di genere si concentra spesso su cosa manca e meno su cosa fare. È chiaro che una risposta concreta non può prescindere da una logica di crescente cooperazione tra politiche pubbliche e investimenti privati, coniugando impegno e risorse. Il Paese ha certamente bisogno di un nuovo contratto sociale capace di tenere insieme imprese, scuola, associazioni di categoria e istituzioni, rafforzando l'ecosistema pubblico-privato per fare squadra.

E, in questo senso, la politica gioca un ruolo determinante, cioè quello di concepire un approccio normativo più visionario che sfidi le tradizionali norme di genere – per cui alcuni lavori sono visti o percepiti come "maschili" e altri come "femminili" – e proponga la reale emancipazione femminile, la giusta e paritaria retribuzione delle donne e la condivisione della genitorialità, ispirandosi alle nazioni che hanno equiparato la maternità alla paternità e il ruolo uomo-donna. Sono esempi concreti misure come la maternità e la paternità obbligatorie per cinque mesi, i congedi parentali paritari per dodici mesi complessivi con indennità rafforzate, il part-time di coppia secondo il modello tedesco, così come l'aumento dei posti negli asili nido, come già previsto dal Pnrr. Ma in ambito Stem questo non basta se vogliamo fare

// Investire nelle donne in ambito Stem non è solo una questione di equità, ma rappresenta un tassello fondamentale per una crescita innovativa e sostenibile del nostro Paese

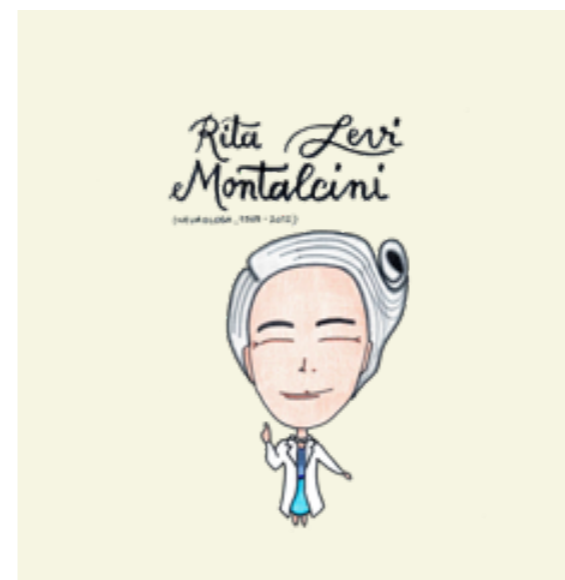


Immagine tratta da "Storie di donne che amano i numeri"

di più per le nuove generazioni. Serve un cambio di paradigma culturale: promuovere modelli di ruolo femminili nella scienza, aumentando la loro visibilità nei libri di testo, nei *media* e nei programmi educativi, per rendere le storie di successo delle donne nel settore Stem parte integrante della narrazione; creare programmi di *mentoring* e tutoraggio in cui le studentesse siano affiancate da professioniste Stem. E ancora, lanciare campagne di sensibilizzazione con un'immagine più inclusiva della scienza, formare do-

centi con metodi didattici inclusivi, ma anche coinvolgere le famiglie e i genitori, educandoli sulle opportunità delle carriere Stem e sull'importanza di incoraggiare sia i figli che le figlie a esplorare queste aree. D'altra parte, se si guarda al mercato del lavoro, le competenze Stem sono oramai una necessità innegabile, considerato che la continua carenza di *expertise* sta comportando serie difficoltà ai datori di lavoro nel soddisfare il fabbisogno in tutta l'area Emea. Incoraggiante, in questo senso, è l'indicatore di fonte Eurostat che registra il 39% di donne laureate nell'area Stem in Italia (a fronte di un dato Ue stabile al di sotto del 40%). Ma il settore cresce a ritmi tali per cui richiede ben 1,3 milioni di laureati e diplomati in queste materie entro il 2027, e si trova a dover fronteggiare una mancanza di oltre 8.700 profili specializzati all'anno. Per questo in molte realtà, fra cui la nostra, si cerca di garantire pari opportunità di carriera e retribuzione, assicurando una distribuzione equa dei profili, inclusi quelli scientifici. Traguardi fondamentali per radicare ulteriormente la parità di genere nella nostra cultura aziendale. Inoltre, grazie all'ascolto attivo delle reali esigenze della nostra comunità, il programma IntelleraCare fornisce incentivi concreti a sostegno della genitorialità e dell'empowerment femminile, anche in ambito Stem, e strumenti di benessere per promuovere un ambiente di lavoro sano e un vero equilibrio tra vita privata e professionale. //