



# Digital Gender Gap

Convegno Firenze, 2 Marzo 2024

*Il pensiero femminile per il futuro della Sanità:  
un percorso dall'Oggi al Domani*

Intervento Maria Pia Giovannini  
Vice presidente CDTI Roma

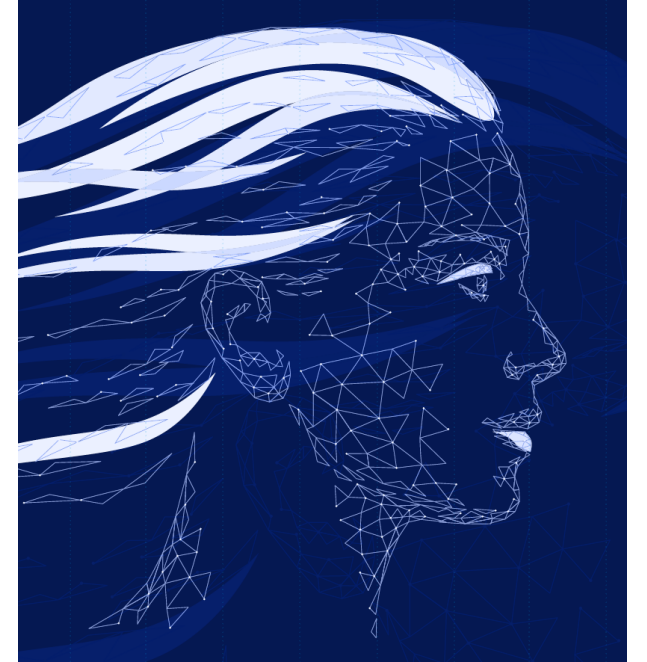


*La parità di genere è un principio fondamentale dell'Unione europea, ma non ancora una realtà. Nel mondo degli affari, in politica e nella società nel suo complesso potremo raggiungere il nostro pieno potenziale solo utilizzando tutti i nostri talenti e la nostra diversità. Impiegare soltanto la metà della popolazione, la metà delle idee e la metà dell'energia non è sufficiente.*

*Presidente Ursula von der Leyen*

# Agenda

1. Introduzione: Sanità e ICT
2. Donne e ICT, la situazione:
  1. Nel Mondo (Rapporto World Economic Forum 2023)
  2. In Europa (Rapporto EUROSTAT 2022)
  3. In Italia (Rapporto Aica, Assinform, Assintel 2023)
3. Donne e tecnologie ICT: rischi ed opportunità
4. Alcune Associazioni a favore delle donne



# INTRODUZIONE



## Sanità e ICT in Italia

Lo stato dell'arte

*(Dal rapporto AgID 2023 sulla spesa ICT  
nella sanità territoriale 2022)*

# ICT e Sanità

*Perché parlare di ICT in un convegno sulla Sanità?...*

ICT ancora «marginale» nella Sanità  
ma in rapida evoluzione e strategicamente centrale

Un paradosso: la Medicina non è considerata tra le discipline «**STEM**» («Science, Technology, Engineering and Mathematics»),  
ma integra sempre di più metodi e strumenti mutuati da tutte e quattro le tipologie di discipline.

# Opportunità per metodi e strumenti ICT nella Sanità

- Gestione «legacy» di dati e informazioni sull'organizzazione interna (HR, contabilità, procurement, ... ecc.)
- Gestione «legacy» assistiti (prenotazioni, ricette, cartelle cliniche, ... ecc.)
- Trattamenti clinici «2.0» (diagnostica assistita dall'IA, telechirurgia e chirurgia assistita da realtà aumentata e robotica, analisi genetiche, bionica, ... ecc.)
- Grandi progetti nazionali (piattaforma Telemedicina AGENAS, piattaforma FSE, accordi quadro CONSIP per sistemi informativi clinico/assistenziali, sanitari e gestionali, ...)
- Monitoraggio territoriale e ricerca (big data analysis sui dati degli assistiti, allarmi malattie infettive assistiti dall'IA, ... ecc.)
- ... e molto altro ...

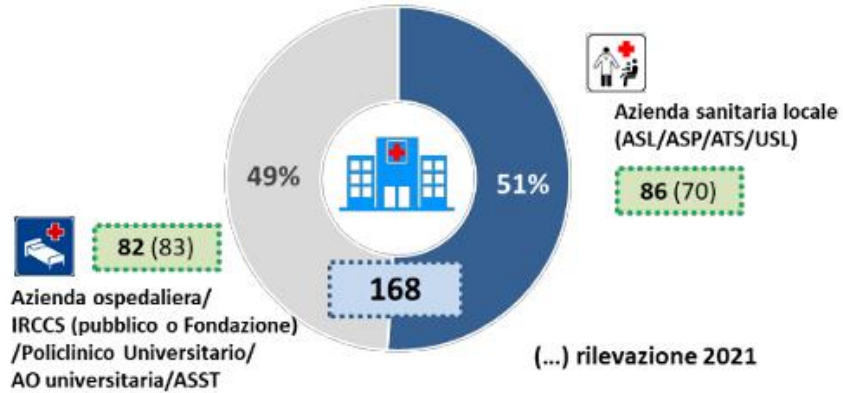
# Punti di debolezza dell'ICT nella Sanità

- Sistemi informatici spesso obsoleti e territorialmente disomogenei (regionalizzazione della governance)
- Documentazione clinica quasi completamente cartacea o, se digitalizzata (es.: immagini diagnostiche), su supporti offline
- ... a causa di ciò:
  - scarsissima interoperabilità di dati e informazioni
  - FSE disomogeneamente implementato, ancora sostanzialmente «vuoto» e attualmente inutile per scopi clinici
- Personale sanitario (medici, infermieri, amministrativi) con competenze digitali inadeguate
- ... e molto altro ...

# Che posto ha oggi l'ICT nella sanità – Il personale

## Composizione campione

Valori % su totale aziende



## Rappresentatività del campione totale sull'Universo

### Copertura posti letto



### Copertura Bacino di utenza

89% (+ 17%)

## Personale di struttura

Rispondenti 165

Azienda sanitaria locale  
(ASL/ASP/ATS/USL)



Valore medio 2021-2022-2023-2024

2.891

ICT 17

Esterni 7

ASL

Numero dipendenti medio

Azienda ospedaliera/  
IRCCS (pubblico o Fondazione)  
/Policlinico Universitario/  
AO universitaria/ASST

Valore medio 2021-2022-2023-2024

4.645

ICT 17

Esterni 14

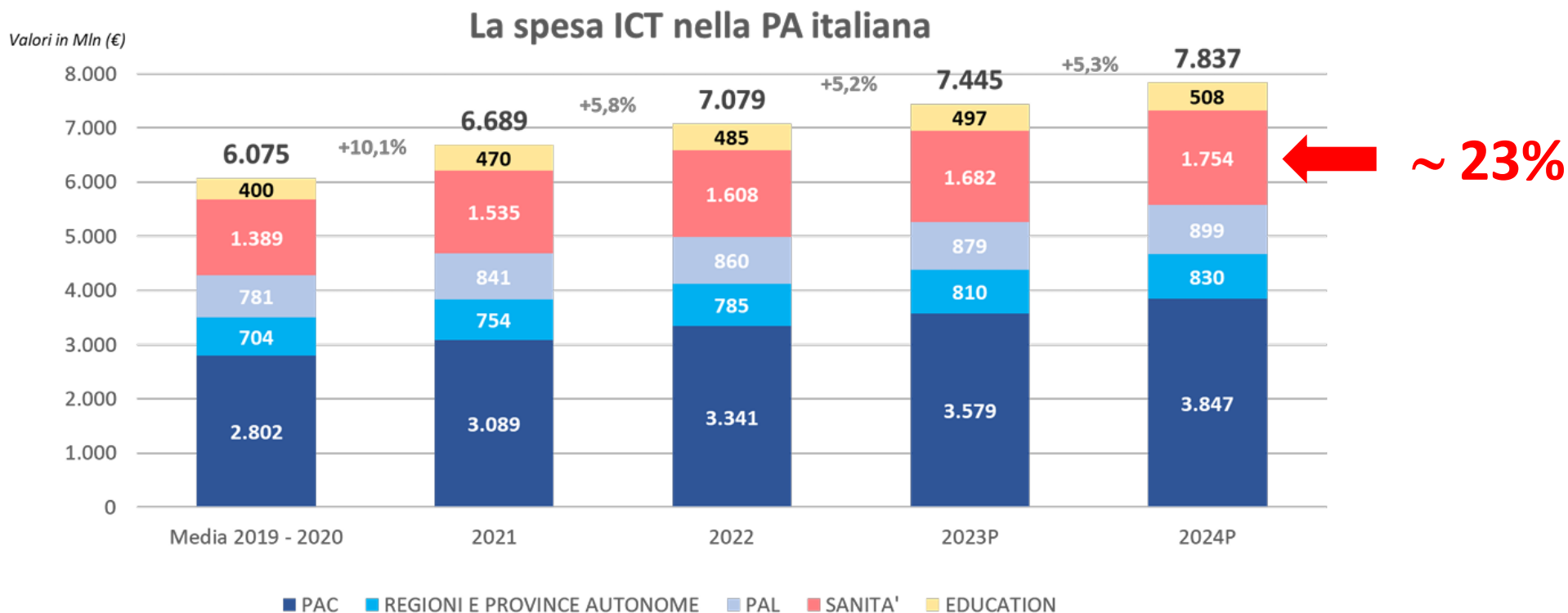
AO

Personale ICT interno sull'organico di struttura:

**0,58%** nelle **ASL** e **0,37%** nelle **AO** (contro 1,5% nella PA locale)

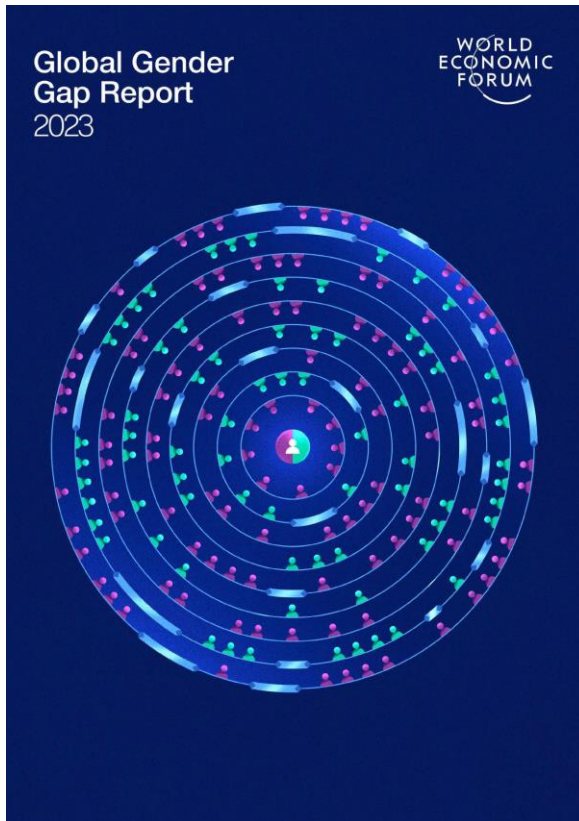
# Che posto ha oggi l'ICT nella sanità – La spesa

In milioni di euro (2023 e 2024 previsionale)



*Del totale della spesa ICT per la sanità, la metà (ca. 800 mln) è per il territorio (ASL/AO)*

# GENDER GAP (MONDO)

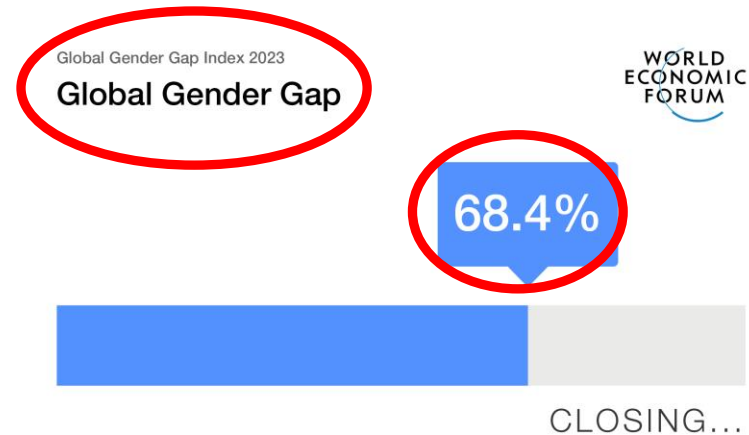


# GGGR *Global Gender Gap Report 2023*

World Economic Forum

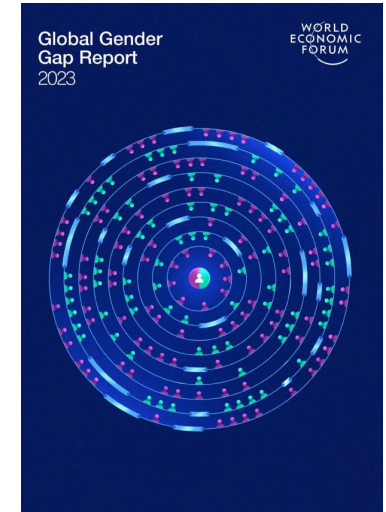
# Come viene misurato il Gender Gap

- Dati raccolti dal 2006
- Espressi come «ratio»  
DONNE/UOMINI: **parità = 100%**
- Quattro «dimensioni»:
  - Partecipazione ed opportunità economiche
  - Livello di educazione
  - Salute e sopravvivenza
  - Potere politico
- Esaminati circa 150 paesi (di cui solo 102 presenti, finora, in tutte le edizioni)

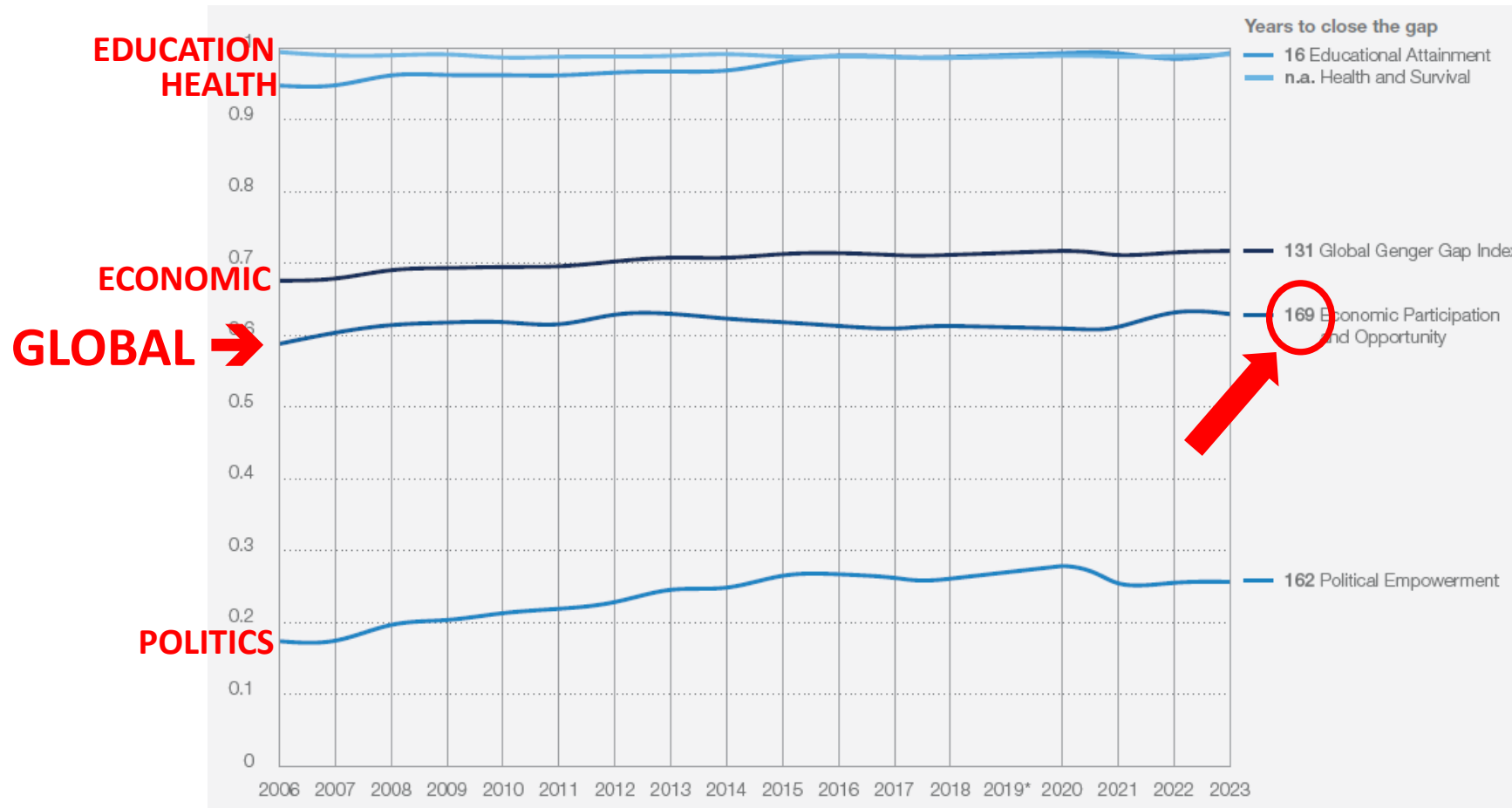


The gender gap is back to 2019 levels, but the year of parity remains the same as last year: 2154.

Source: Global Gender Gap Report 2023

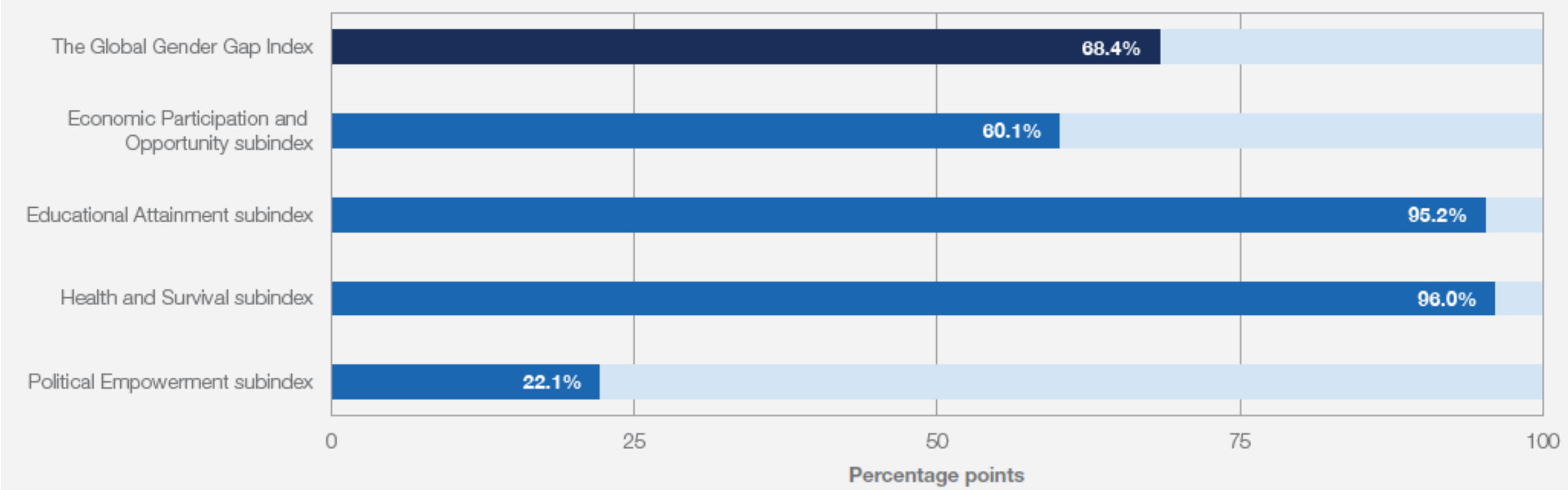


# Evoluzione dal 2006 ad oggi



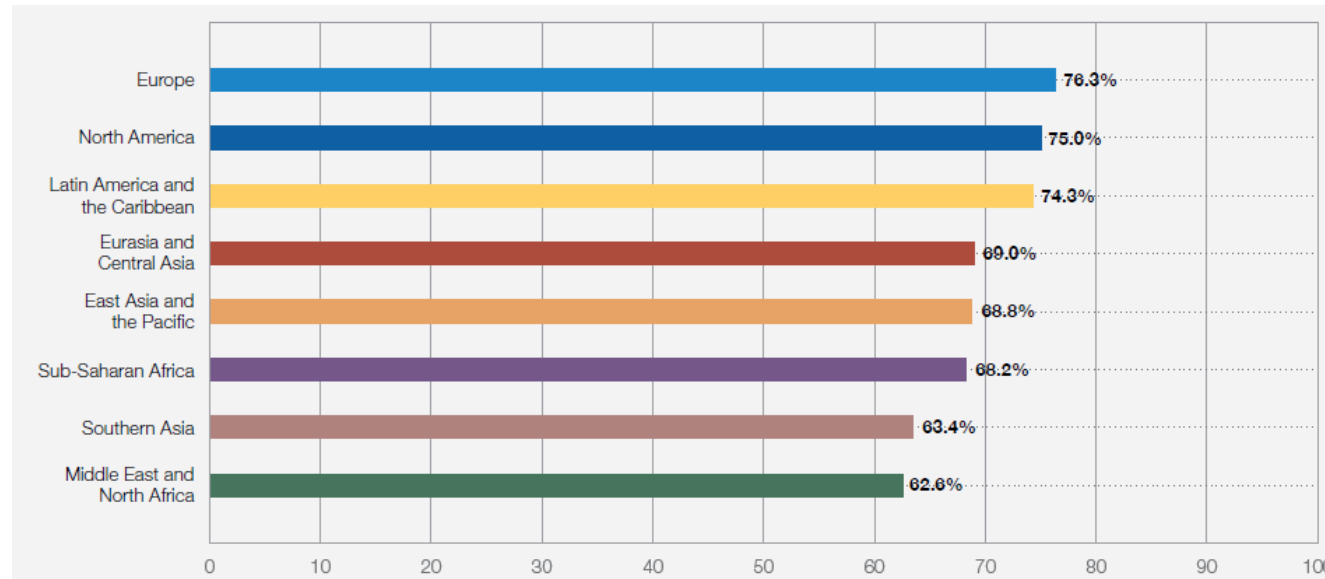
Notare «*Years to close the gap*»: **169 anni** per raggiungere le pari opportunità economiche e di lavoro ...

# Situazione globale nel 2023



# Disparità tra le aree geografiche

- **Europa in testa** con un terzo dei paesi nella top-20 e tre ai primi posti: Islanda (91,2%), Norvegia (87,9%) e Finlandia (86,3%)
- **In coda Medio Oriente e Nord Africa:** agli ultimi posti tre paesi in aree diverse, Algeria (57,3%), Chad (57,0%) e Afghanistan (40,5%)



# La posizione dell'Italia nel 2023

- Ratio totale = **70,5%** (72,0% nel 2022, **-1,5%**)
  - Partecipazione ed opportunità economiche = **61,8%** (60,3% nel 2022, **+1,5%**)
  - Livello di educazione = **99,5%** (99,5% nel 2022, =)
  - Salute e sopravvivenza = **96,7%** (96,5% nel 2022, **+0,2%**)
  - Potere politico = **24,1%** (31,9% nel 2022, **-7,8%**)

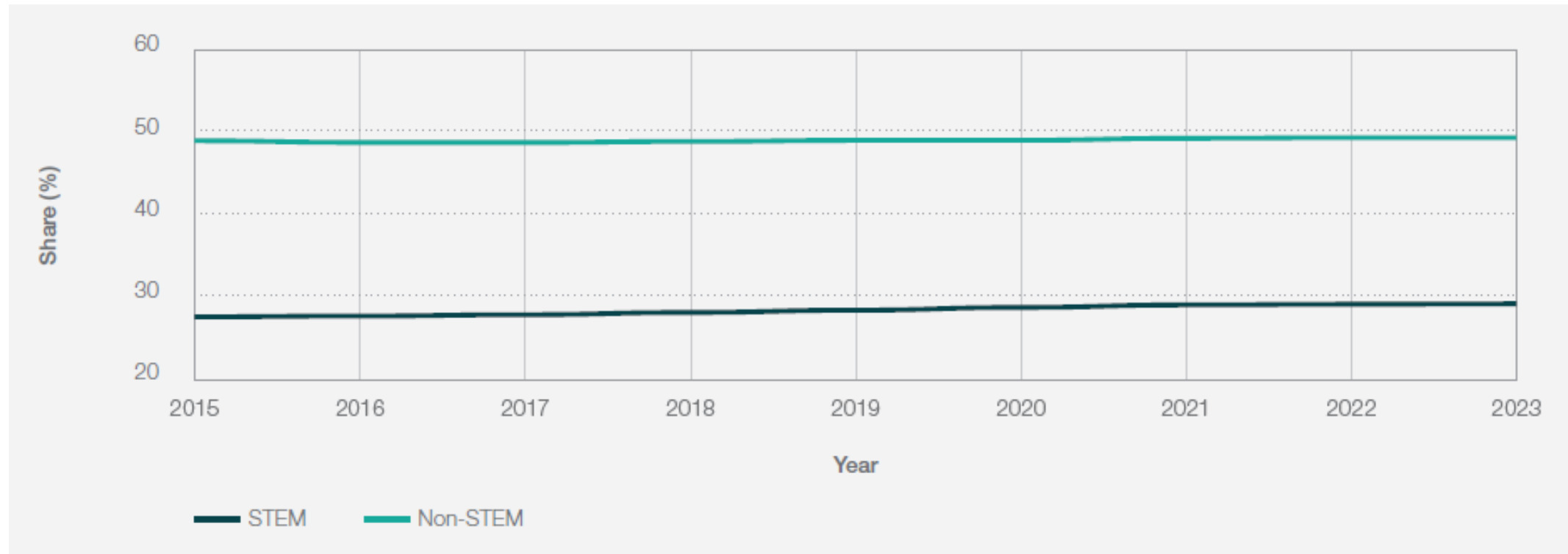


- **Posizione mondiale: 79-esima, su 146 (63-esima nel 2022) / In Europa 30-esima, su 36**



Islanda	Germania	Francia	<b>Italia</b>	Cipro
1 <sup>^</sup> nel mondo	6 <sup>^</sup> nel mondo	40 <sup>^</sup> nel mondo	<b>79<sup>^</sup> nel mondo</b>	106 <sup>^</sup> nel mondo
1 <sup>^</sup> in Europa	5 <sup>^</sup> in Europa	20 <sup>^</sup> in Europa	<b>30<sup>^</sup> in Europa</b>	36 <sup>^</sup> in Europa

# Occupazione femminile STEM / no-STEM



# ICT e LAVORO (**EUROPA**)



## *Formazione ICT e Lavoro*

Eurostat

# L'occupazione femminile in Europa



**Il 44%** degli europei ritiene che per una donna il compito principale sia occuparsi della casa e della famiglia.



**Il 43%** ritiene che per un uomo il compito principale sia guadagnare denaro.

## L'occupazione femminile in Europa

- solo il **67 %** delle donne nell'UE ha un'occupazione, contro il **78 %** degli uomini
- in media, la retribuzione oraria delle donne nell'UE è inferiore a quella degli uomini del **16 %**
- in media, le pensioni delle donne sono inferiori del **30,1 %** a quelle degli uomini
- il **75 %** dell'assistenza e del lavoro domestico non retribuiti è svolto da donne
- ... *in compenso*:



**Il 33% delle donne** nell'UE ha subito violenze fisiche e/o sessuali.



**Il 22% delle donne** nell'UE ha subito violenze ad opera del proprio partner.



**Il 55% delle donne** nell'UE ha subito molestie sessuali.

# Rapporto EUROSTAT 2022 (\*) Formazione ICT e occupazione

- Nell'area EU gli individui con una formazione ICT (\*\*) sono occupati per **più del 90%**
- Nel 2022 il **72,5%** delle persone occupate con una formazione ICT, hanno un **titolo di studio di terzo livello** (\*\*\*). Dal 2016 questa percentuale è cresciuta di un 4,3% annuo
- Nel 2022 solo il **15,6%** degli occupati con una formazione ICT sono **donne**. Dal 2016 questa percentuale è diminuita del 1,6%

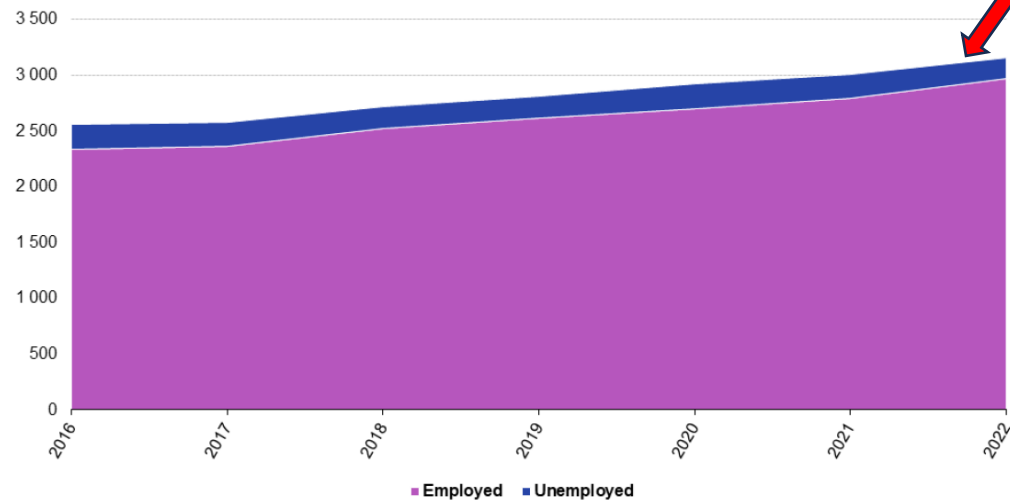
(\*) – ultimo disponibile, atteso aggiornamento per ottobre 2024

(\*\*) – definita secondo l'ISCED-F 2013 (International Standard Classification of Education fields) e copre: "computer use, database and network design and administration, software and applications development and analysis, inter-disciplinary programmes and qualifications"

(\*\*\*) – che, in questo studio, comprende il "vero" terzo livello secondo la classificazione ISCED 2011 (per l'Italia da Laurea breve a Dottorato), ma anche il secondo livello superiore (per l'Italia soprattutto ITS specializzati ICT)

# Occupati con formazione ICT

Developments for employed and unemployed persons with an ICT education, EU, 2016-2022  
(thousand persons)



Note: Break in time series, 2021  
Source: Eurostat (online data code: isoc\_ski\_itemp)

eurostat

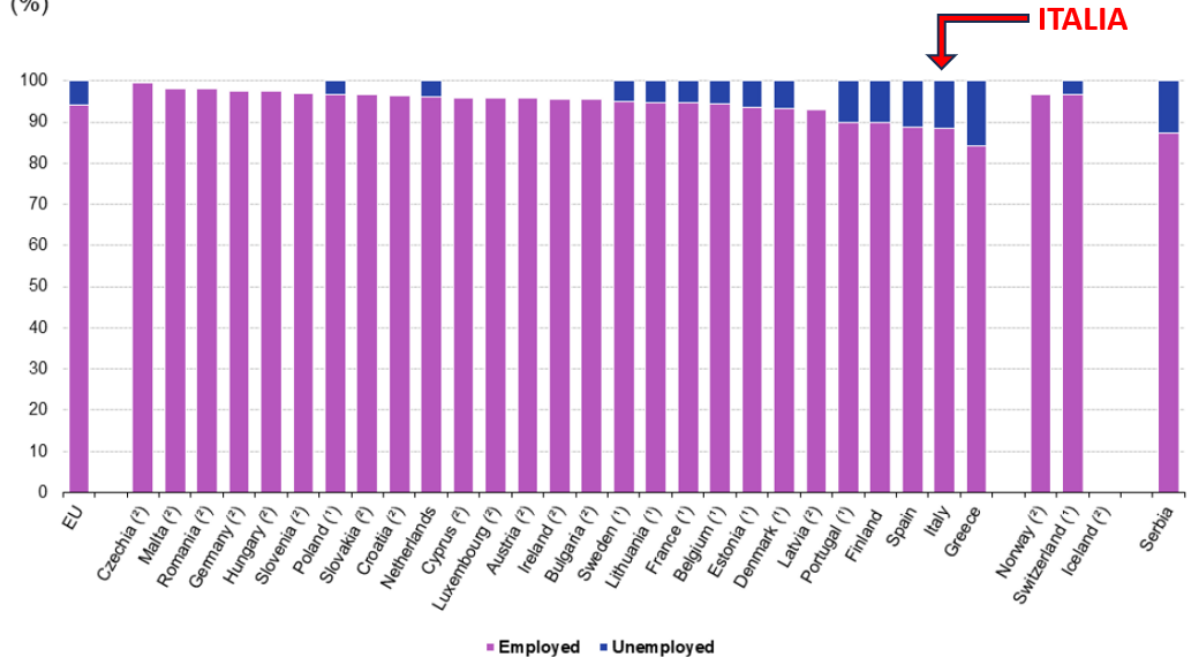
Trend 2016-2022

Totale soggetti con formazione ICT

Totale soggetti con formazione ICT con un'occupazione

Situazione per Paese (percentuale)

Share of the labour force with an ICT education by labour status, 2022  
(%)

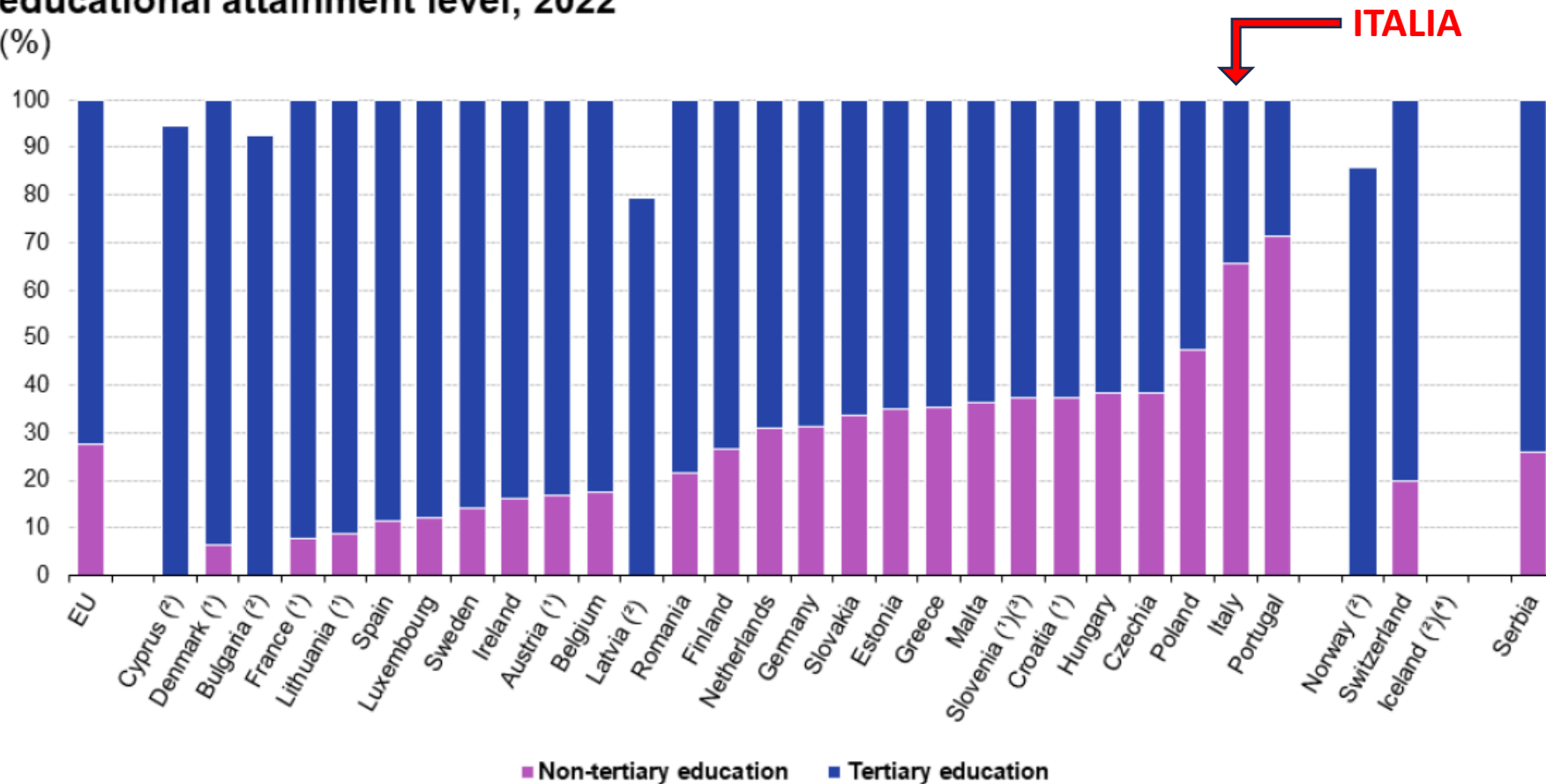


ITALIA

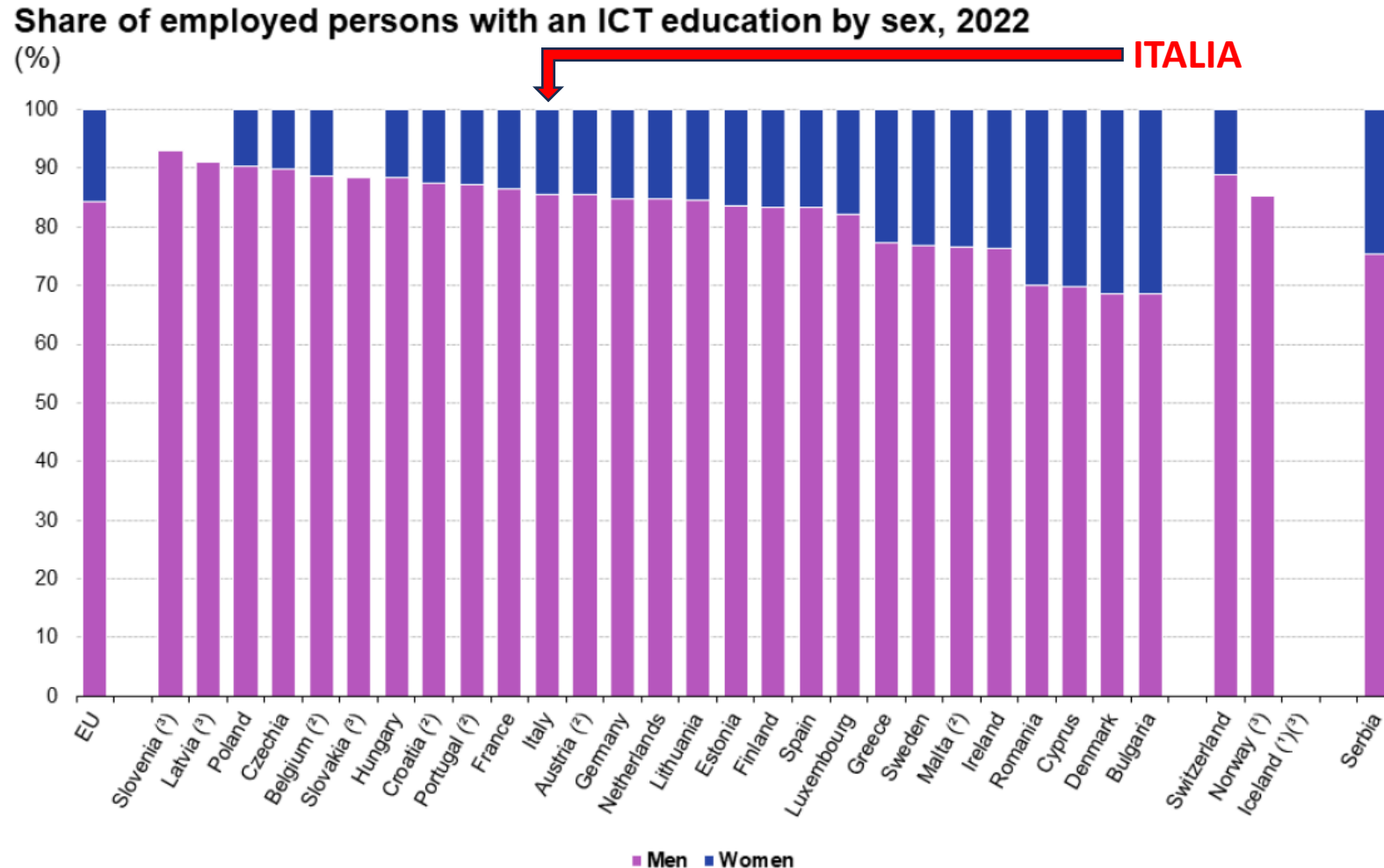
# Livello di formazione ICT 2022 per nazione

Share of employed persons with an ICT education by educational attainment level, 2022

(%)



# Genere degli occupati con formazione ICT 2022 per nazione



# DONNE e LAVORO ICT (ITALIA)

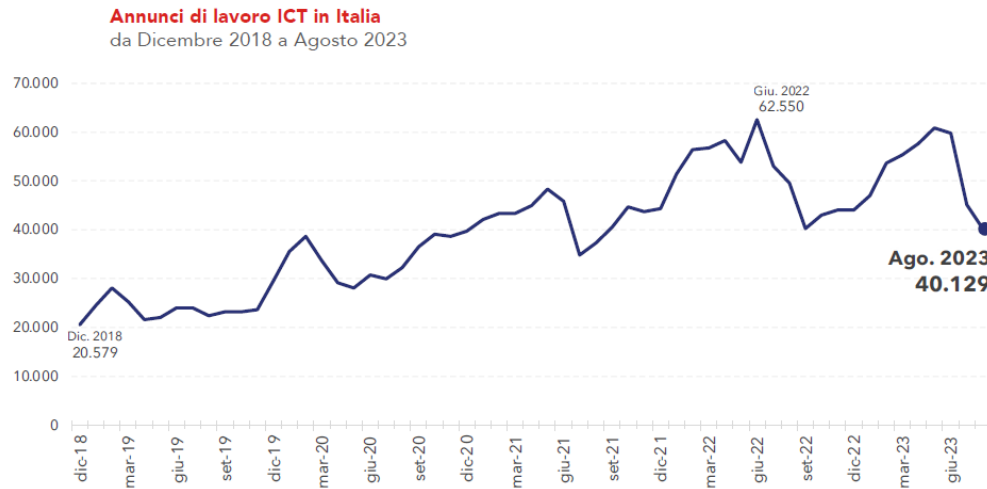


## *Professioni ICT e incidenza femminile*

Aica, Assinform, Assintel

# Rapporto «ICT: Talenti cercasi» 2023

Analisi della sola domanda **online** di offerte di lavoro ICT (più di 62.000 a giugno 2022)



## Da Lombardia e Lazio più di metà degli annunci di lavoro

Regioni italiane per numero di annunci di lavoro nelle top 60 professioni ICT

**Percentuale di annunci di lavoro nelle top 60 professioni ICT per regioni italiane (2022)**

**54%**

### Lombardia e Lazio

Lombardia e Lazio rappresentano il 54% di tutti gli annunci di lavoro:

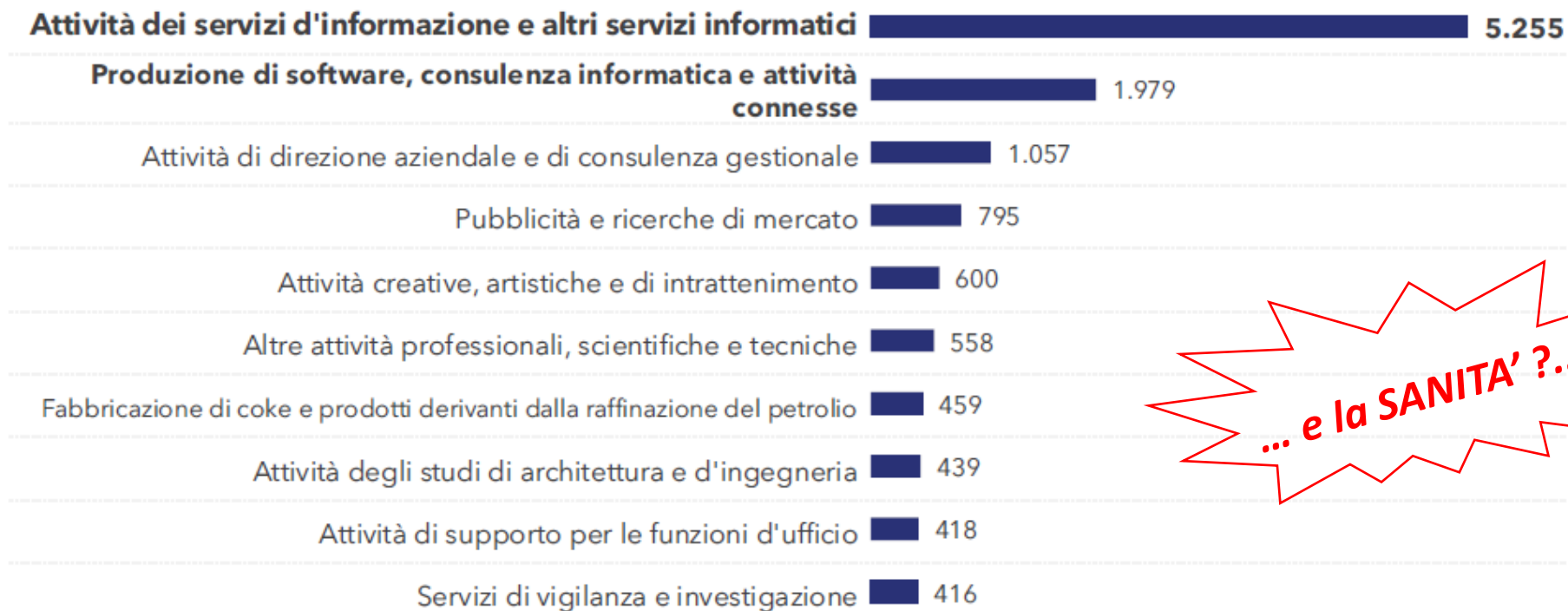
- Il 38% degli annunci è stato pubblicato in Lombardia
- Il 16% nel Lazio.

1% o meno    5% o meno    Più del 5%



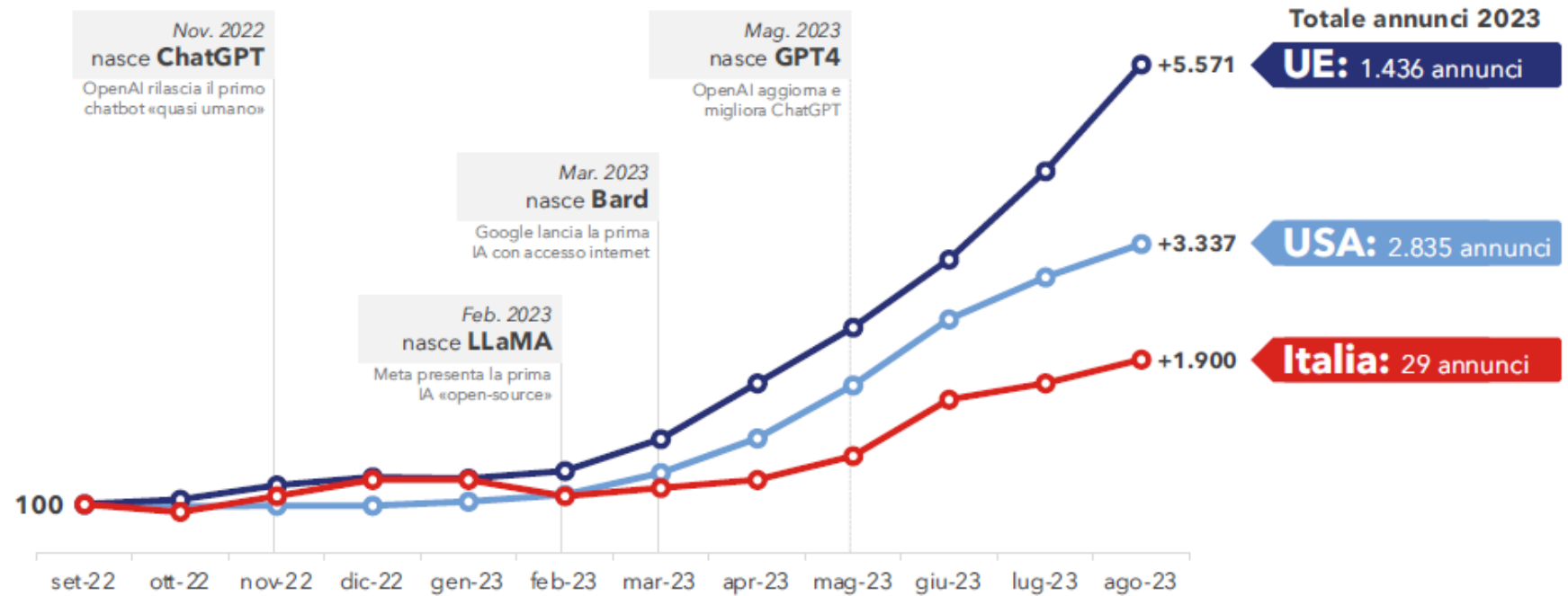
# Chi cerca professionisti ICT

**Top 10 settori ICT per numero di annunci di lavoro**  
(Italia, 2022)



# La crescita di richieste per le nuove tecnologie: l'IA

**Crescita del numero di annunci che richiedono competenze di IA generativa per USA, Unione Europea e Italia**  
(da Settembre 2022 a Agosto 2023, posto Settembre 2022 = 100%)

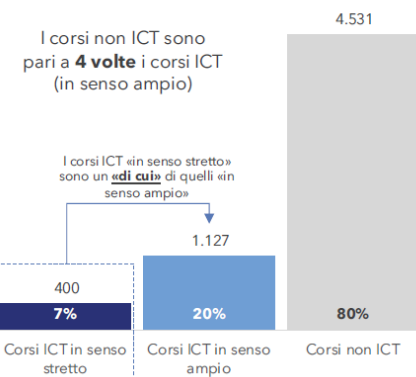


# La preparazione accademica alle professioni ICT

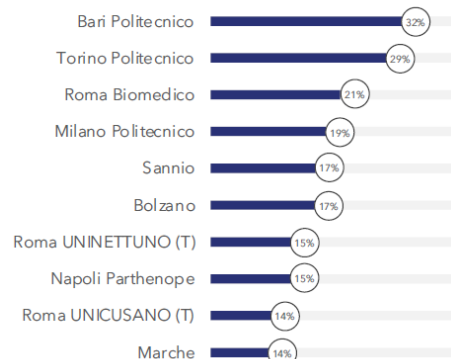
## I corsi «ICT in senso stretto» sono solo il 7% dei corsi universitari

Percentuale di corsi ICT nell'offerta formativa e principali atenei

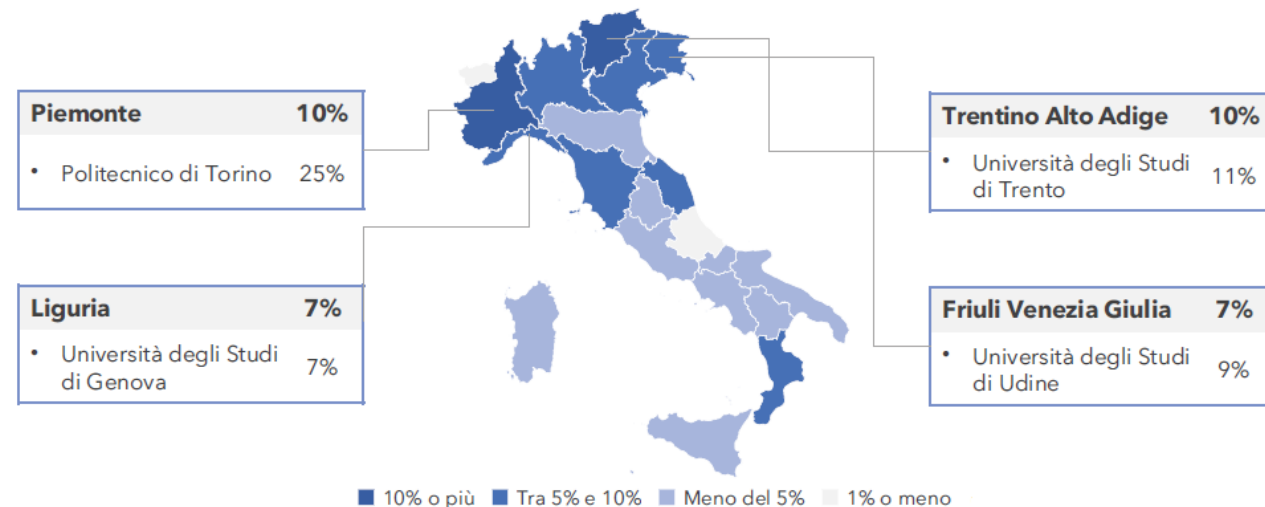
Numero di corsi secondo perimetro ICT e percentuale sul totale dei corsi (Italia, a.a. 2022/2023)



Top 10 atenei per percentuale di **corsi ICT in senso stretto** sul totale dei corsi nell'ateneo (a.a. 2022/2023)

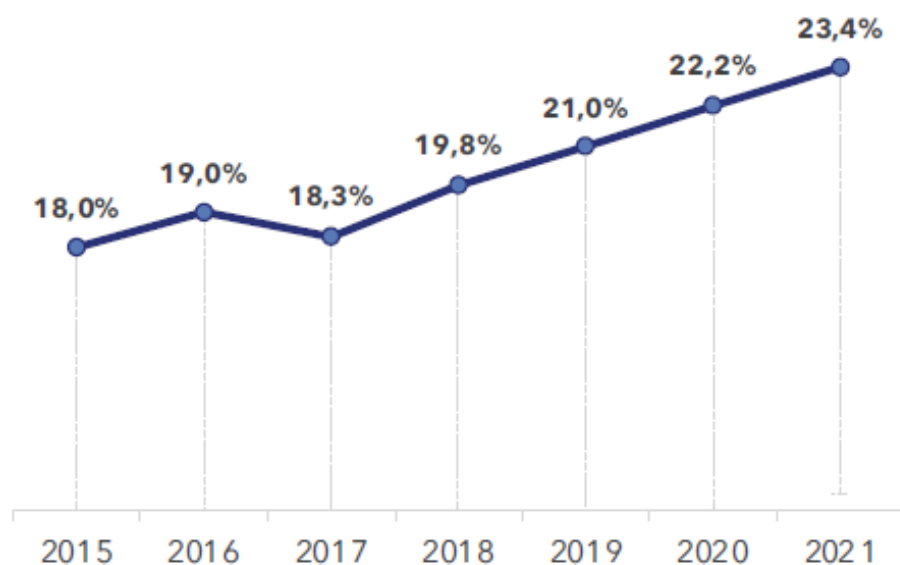


Regioni italiane per percentuale di laureati ICT in senso stretto sul totale laureati (a.a. 2021). Focus su: **top 4 regioni e primo ateneo della regione per percentuale di laureati ICT in senso stretto** (a.a. 2021)

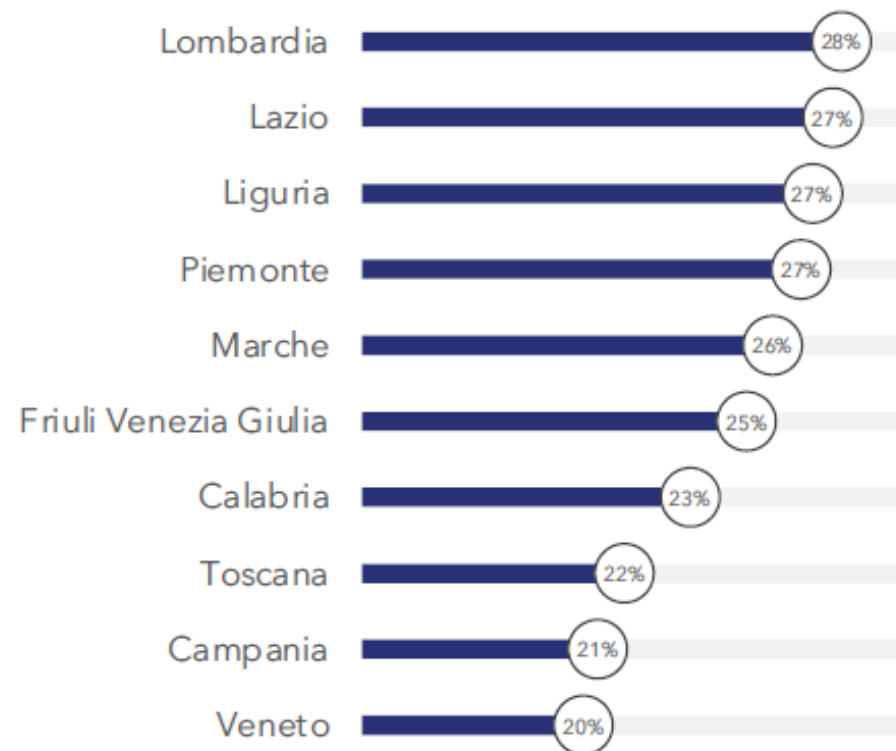


# Il dramma della partecipazione femminile alle professioni ICT

**Percentuale di laureate sul totale laureati nei corsi ICT «in senso stretto» (Italia, a.a. da 2015 a 2021)**

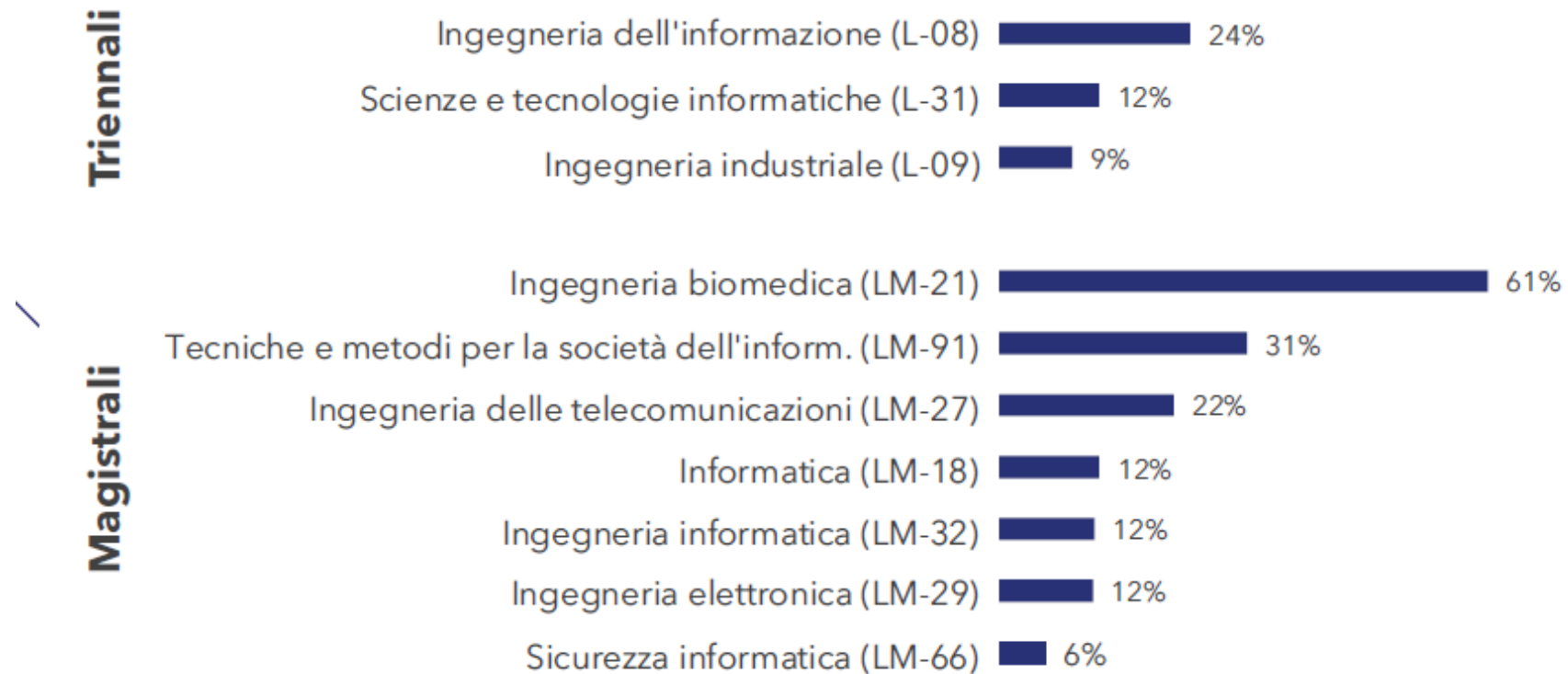


**Top 10 regioni italiane per % di laureate nei corsi ICT «in senso stretto» (Italia, a.a. 2021)**

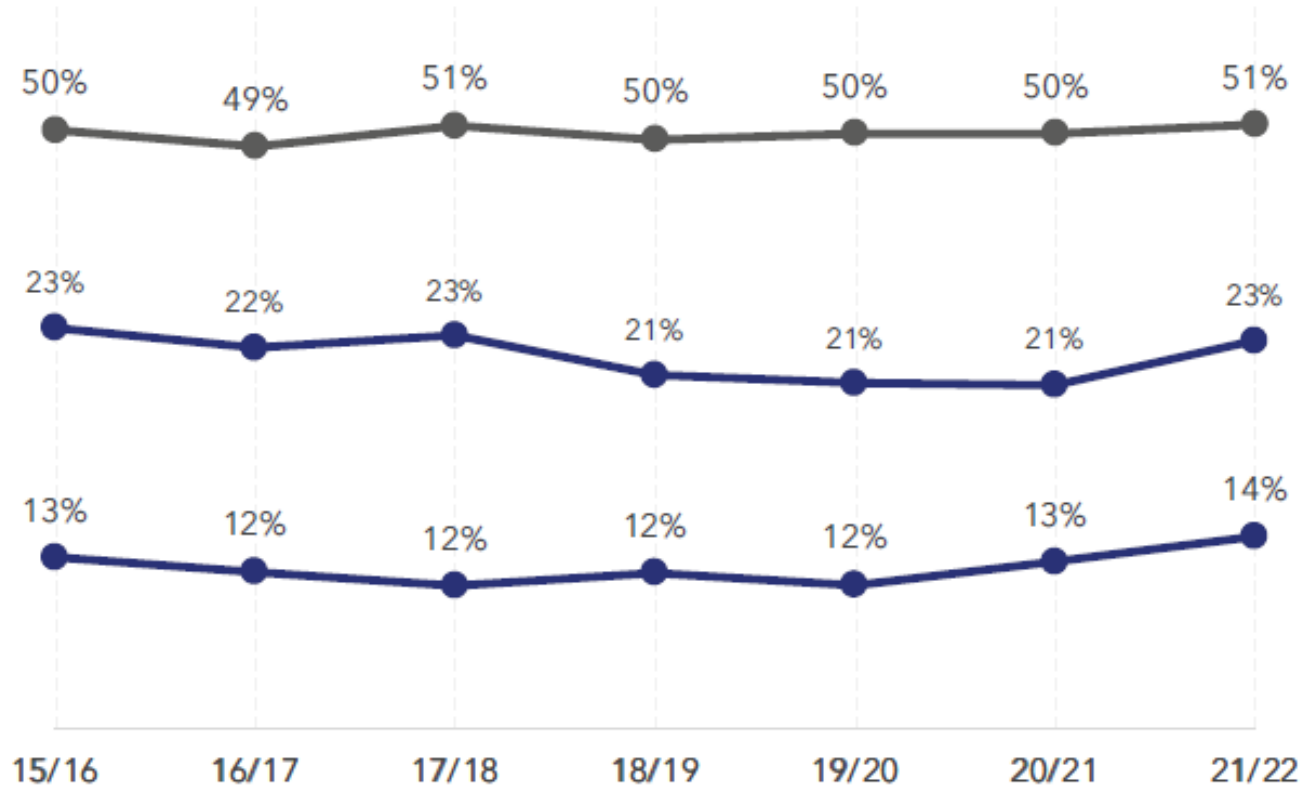


# Partecipazione molto marginale alla maggior parte dei corsi di laurea ICT

**Percentuale di laureate sul totale di laureati nei corsi ICT «in senso stretto» per classe di laurea** (Italia, a.a. 2021)



# Partecipazione femminile alle specializzazioni ICT nella scuola secondaria



Quante studentesse sono presenti tra i diplomandi non ICT?

**50,6%**  
anno 21/22

Quante studentesse sono presenti tra i diplomandi ICT?

**22,8%**  
anno 21/22

Tra tutte le studentesse diplomande, quante studiano materie ICT?

**13,8%**  
anno 21/22

# Conclusioni dello studio: «*suggerimenti di policy*», tra cui ...



## **Favorire la partecipazione di genere alla formazione ICT**

Aumentare, anche tramite finanziamenti ad hoc (i.e. borse di studio, borse di dottorato, etc), la partecipazione femminile a percorsi di formazione di ogni ordine e grado in ambito ICT.

Queste misure devono essere accompagnate da iniziative culturali orientate al superamento delle barriere culturali e dei role-models che oggi costituiscono un freno per la partecipazione femminile nei percorsi ICT.

# Altri Rapporti sulla situazione nazionale **BANKITALIA**

- Il tasso di occupazione femminile in Italia (dati 2022) è del 51,1% (ben 18 punti percentuali in meno rispetto a quello degli uomini)
- Le retribuzioni orarie sono più basse in media dell'11%
- Le donne ricorrono al part time molto più degli uomini (31,7% contro il 7,7%). Ma non sembra una scelta, dato che, di queste lavoratrici, il 50% sarebbe disponibile a lavorare a tempo pieno

Le principali cause, secondo il rapporto:

1. La **scelta dei percorsi scolastici**: le ragazze scelgono più dei ragazzi indirizzi associati a minori possibilità di impiego e a minori retribuzioni
2. La **difficoltà a conciliare vita lavorativa e familiare**: dopo la nascita dei figli molte donne lasciano il posto di lavoro o chiedono il part-time

# Altri Rapporti sulla situazione nazionale OPENPOLIS

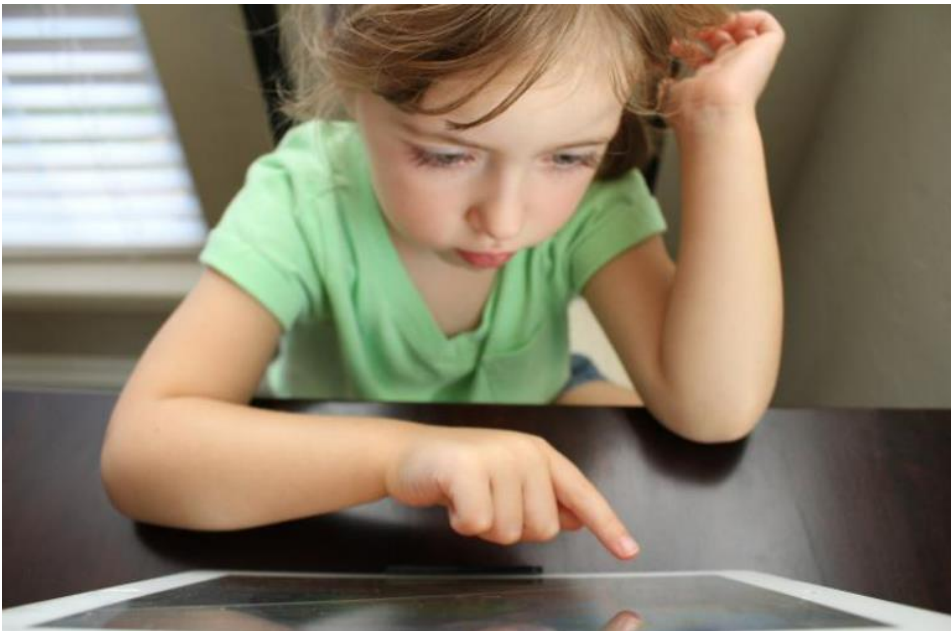
Il recente rapporto sottolinea come negli ultimi anni si sia ridotto il numero di donne in posizioni apicali nella pubblica amministrazione, in particolare si è ridotta la quota di donne che ricopre incarichi apicali presso i ministeri e la presidenza del consiglio (capi dipartimento, direttori generali e segretari generali)

Alcuni numeri:

- le donne in carica nelle posizioni apicali sono 37 su 122, pari al **30,3%** contro il 41,4% del 2019
- la presenza femminile nelle posizioni di vertice si è ridotta in 9 strutture su 15

In pratica, sottolinea Openpolis, *“meno di un terzo delle posizioni più importanti della pubblica amministrazione è occupato da una donna”,* sotto il 40% che *“è generalmente considerata la quota entro la quale è garantito almeno in parte l’equilibrio di genere”.*

# PERICOLI/OPPORTUNITA'



*Tecnologie digitali:  
pericoli e  
opportunità per il  
futuro delle donne*

... riflessioni ...

# Come possono influire le tecnologie digitali sulla vita delle donne?

In un famoso saggio del 1964 Umberto Eco definì “*apocalittici*” gli intellettuali che esprimono un atteggiamento critico e aristocratico nei confronti della moderna cultura di massa, e “*integrati*” coloro che ne hanno una visione ingenuamente ottimistica. Queste due categorie sono entrambe ben rappresentate riguardo il tema che qui ci interessa.

Le domande che è legittimo porsi sono molte:

- La trasformazione digitale rafforzerà o indebolirà la posizione delle donne nel mercato del lavoro?
- Le nuove tecnologie aumenteranno o ridurranno i rischi di violenza di genere?
- La medicina «digitale» è un’opportunità o può diventare un rischio per le donne?
- Che impatto avrà la formazione sulle tecnologie – e mediante le tecnologie – informatiche sul divario di genere?
- ... e molte altre ...

# Rischi e opportunità per il lavoro

La prima delle domande, quella sul lavoro, è forse quella su cui esistono più studi che hanno cercato una risposta.

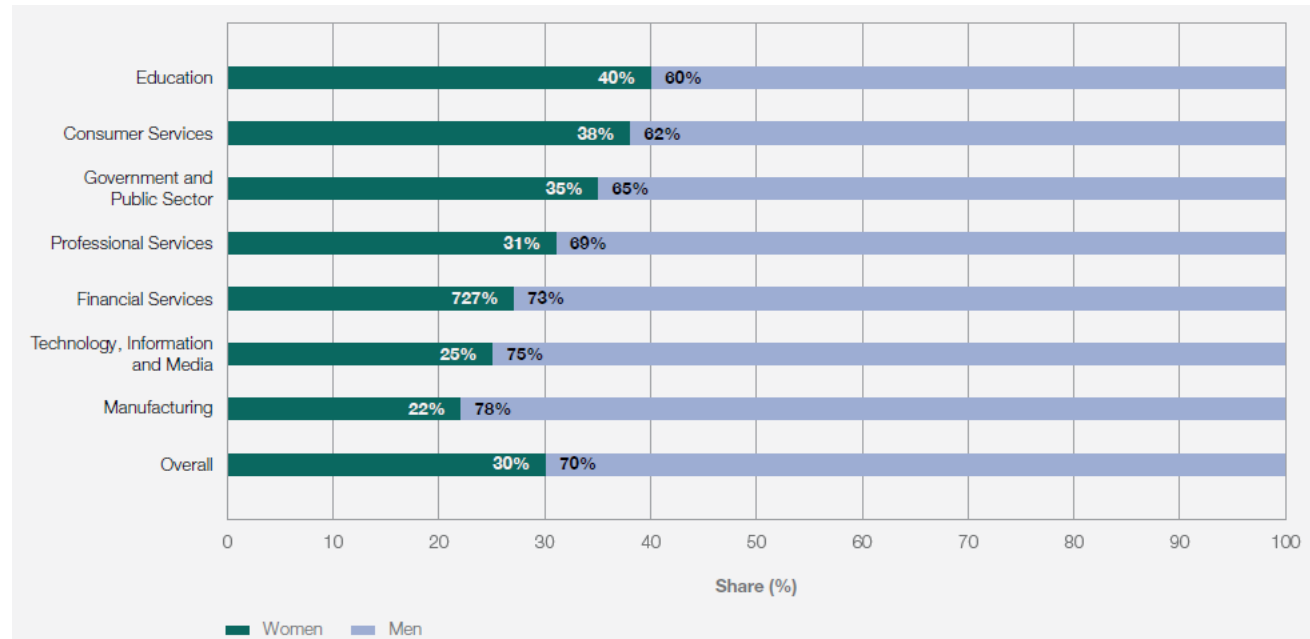
Un esempio è il rapporto UNESCO, OECD, IDB del 2022: “***The Effects of AI on the Working Lives of Women***”.

Il documento confessa che, ad oggi, non c'è alcuna risposta alla domanda se e come l'AI potrà modificare il lavoro delle donne. Tuttavia dichiara fondamentale che governi ed organizzazioni prestino attenzione a questo aspetto.

In particolare sottolinea l'importanza di studiare come la progettazione dei sistemi di AI può avere impatto su gruppi «vulnerabili» come può essere, per certi aspetti, anche il genere femminile. Ad esempio evidenzia i rischi che i sistemi di AI possono avere sul lavoro delle donne, considerando che, purtroppo, gli algoritmi (progettati più frequentemente da uomini) spesso «incapsulano» e rafforzano alcuni stereotipi, come la cura e il lavoro domestico.

# Gender gap nella progettazione AI

L'esistenza di un gap nella **partecipazione alla progettazione di sistemi di AI** è messa in evidenza dallo stesso rapporti GGGR del WEF. Come evidenzia il grafico sottostante.



E anche il GGGR fa notare: «... *when women's perspectives, experiences and insights are not adequately incorporated into AI development and deployment, **biased algorithms and technologies may be perpetuated, risking biased and suboptimal solutions to emerging challenges***»

# Rischi e opportunità per la **sicurezza** delle donne

I rischi delle nuove tecnologie per la sicurezza delle donne sono sotto gli occhi di tutti: i giornali, purtroppo, riportano quotidianamente odiosi episodi di «*stalking*» condotti mediante social network, webcam, siti web, ecc.

Episodi gravissimi, che talvolta hanno portato le vittime anche al suicidio.

Gli «apocalittici» direbbero che queste cose, quando si usava carta e penna, non succedevano.

Un'analisi più corretta, tuttavia, può arrivare a concludere che lo «stalker», anche se non si chiamava così, esiste da sempre («*Linda di Chamounix*» di Donizetti – 1843 – storia di una ragazza in fuga dai capricci del signorotto del paese, fino a ridurla in pazzia ... non è stalking?); ma è indubbio che i nuovi strumenti digitali facilitano e amplificano il fenomeno.

D'altra parte è altrettanto evidente che le stesse tecnologie possono essere utilizzate per prevenzione e controllo di fenomeni di violenza. Si pensi alle telecamere di sicurezza, ai braccialetti elettronici, alle intercettazioni effettuate dalle forze dell'ordine, ecc.

Tutto ciò premesso, è molto difficile concludere con un «bilancio» generale.

# Rischi e opportunità per la **salute** delle donne

Anche il tema della salute presenta luci ed ombre.

Da una parte è indubbio l'effetto positivo delle nuove tecnologie soprattutto sulla prevenzione delle malattie. Gran parte di queste tecnologie (si pensi agli strumenti «*wearable*» come i semplici smartwatch, alle diagnostiche potenziate dall'IA, alle indagini sul DNA, ecc.) sono neutre rispetto al genere, ma stanno comparando anche strumenti per la cosiddetta «medicina di genere», come, ad esempio, alcune APP per il controllo delle mestruazioni, dell'allattamento, ecc.

Alcuni rapporti dell'OMS rivelano addirittura che, nei paesi ad alto reddito, le donne tendono a utilizzare le tecnologie digitali più frequentemente degli uomini per accedere alle informazioni relative alla salute.

Di contro le potenzialità che hanno le nuove tecnologie sono proporzionali alla capacità d'uso delle stesse, dunque – se non propriamente dannose – possono diventare «ingiuste» nei confronti delle donne, se queste hanno un livello di alfabetizzazione digitale inferiore agli uomini.

E questo introduce l'ultimo tema ...

# Rischi e opportunità per la **formazione** delle donne

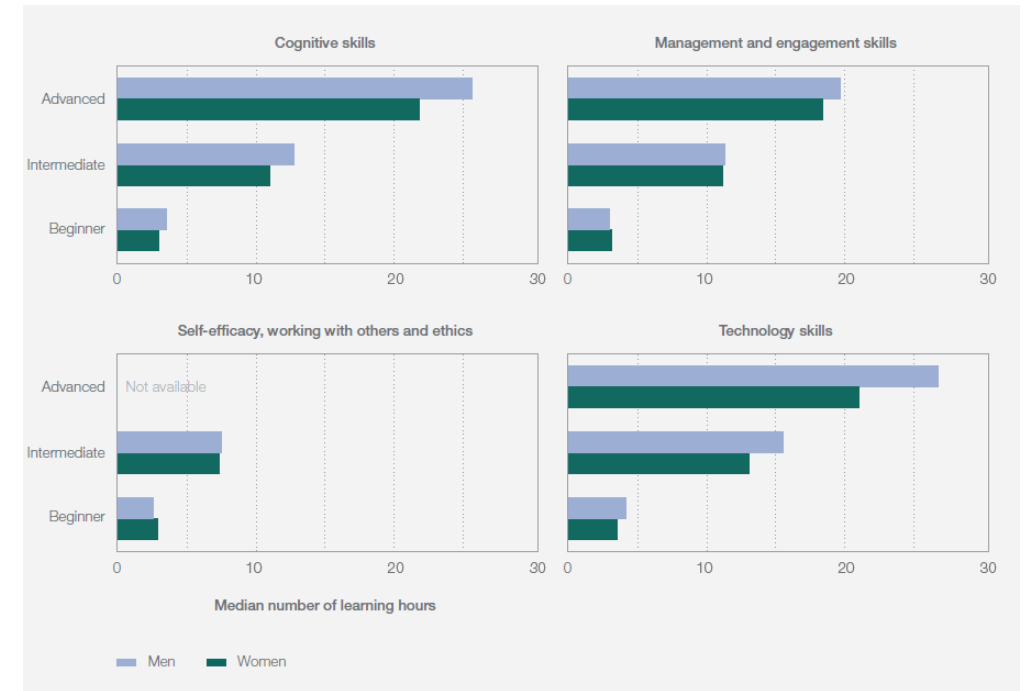
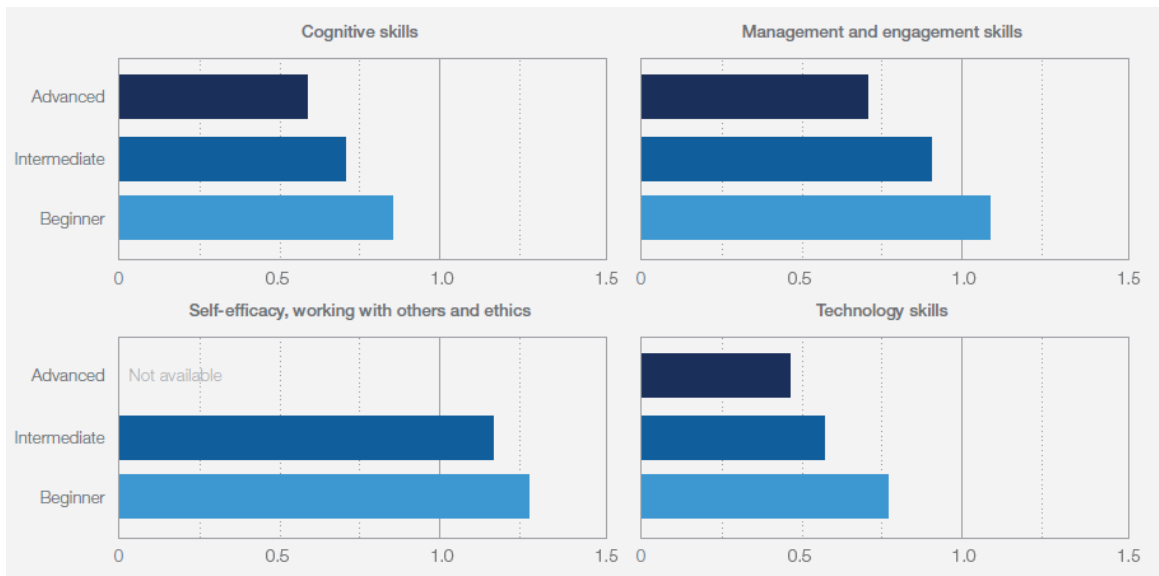
Emerge un po' da tutti i rapporti visti precedentemente che **la formazione ICT delle donne che lavorano è inferiore a quella degli uomini**. Più in generale **è inferiore, nelle donne, soprattutto nei paesi meno sviluppati, l'alfabetizzazione di base sul digitale** (saper navigare o operare su internet, usare le APP dello smartphone, predisporre un testo su PC e inviare una mail, ecc.).

Resiste, purtroppo, il vecchio preconcetto che *«le donne non sanno usare le tecnologie»*, tutte, anche quelle tradizionali (guidare l'auto, fare una riparazione, ecc.). Sappiamo bene che non è assolutamente vero (vedere il film *«Il diritto di contare»* ...), ma lo stereotipo nasconde una vera e propria ingiustizia: **le minori opportunità di formazione tecnica offerte alle donne**.

Lo stesso rapporto GGGR evidenzia questo fenomeno.

# Gender gap nell'apprendimento di nuovi skill

Le donne hanno **meno opportunità** ...



... pur dimostrando **maggior efficienza!**

# ASSOCIAZIONI e INIZIATIVE



## Alcune Associazioni a favore delle donne

Testimonianze dirette

- #InclusioneDonna **nasce a maggio 2018**, da un'idea di alcune donne già impegnate nell'associazionismo femminile e convinte della necessità di unire le forze per promuovere la parità di genere nel mondo del lavoro e della rappresentanza
- Di #InclusioneDonna fanno parte oggi:
  - **65**, tra **Associazioni e Community**, impegnate sulla parità di genere e rappresentanti più di 40mila donne
  - **40 Ambassador** che hanno deciso, pur non appartenendo a nessuna aggregazione, di entrarvi a far parte in qualità di libere cittadine
- #InclusioneDonna finalizza il proprio operato a perseguire e sostenere, in maniera unitaria, gli **obiettivi di sviluppo dell'occupazione, dell'imprenditoria femminile e di rappresentanza paritaria**, ritenuti essenziali per stimolare la crescita del Paese e superare le disparità di potere e di opportunità
- #inclusioneDonna costituisce **un interlocutore rappresentativo per le istituzioni**
- #inclusioneDonna:
  - **Non è un partito politico**, né un'Associazione, né una Fondazione, né una Società né una Consulta.
  - **Non ha uno Statuto** e, quindi, non è una struttura organizzativa definita e non modificabile.
  - **Non ha organi dirigenti con poteri predeterminati** (Consiglio Direttivo, Assemblea, etc.).

# Alcune iniziative

*#InclusioneDonna*

Le principali iniziative cui ha contribuito #inclusioneDonna:

- Valutazione e monitoraggio dell'Impatto di genere
- Quote minime di rappresentanza nei livelli di top e middle management
- **Certificazione della parità di genere**

# Certificazione della parità di genere

**#InclusioneDonna**

- Il “**Sistema di certificazione della parità di genere**” è un intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) a titolarità del **Dipartimento per le pari opportunità** della Presidenza del Consiglio dei ministri.
- La finalità del Sistema di certificazione della parità di genere alle **imprese** è quella di favorire **l’adozione di politiche per la parità di genere e per l’empowerment femminile** a livello aziendale e quindi di migliorare la possibilità per le donne di accedere al mercato del lavoro, di leadership e di armonizzazione dei tempi vita.
- La certificazione avviene **su base volontaria e su richiesta dell’impresa**. Al rilascio della certificazione provvedono gli organismi di certificazione accreditati presso Accredia (ai sensi del regolamento CE 765/2008) che operano sulla base della **prassi UNI/PdR 125:2022**.

**Sistema  
di certificazione  
della parità di genere**



# Certificazione della parità di genere

**#InclusioneDonna**

- La certificazione della parità di genere è regolata dalla **legge 5 novembre 2021, n. 162 (legge Gribaudo)**, che ha modificato il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità), e dalla **legge 30 dicembre 2021, n. 234, art.1, commi 145-147** (legge di bilancio)
- La «*PRASSI DI RIFERIMENTO*» **UNI/PdR 125:2022**, pubblicata il 16 marzo 2022, definisce le «Linee guida» sul sistema di gestione per la parità di genere. In particolare è prevista l'adozione di specifici **KPI (Key Performance Indicator)** inerenti le Politiche di parità di genere nelle organizzazioni

# InspiringFifty



- InspiringFifty è un'*iniziativa europea* con l'obiettivo di aumentare la «**diversità nella tecnologia**».
- È gestita da **EQL:HER** («*A leading global network and event series for women in technology, to power progress and gender equity*»)
- L'obiettivo dell'organizzazione è fornire diversi «**role model**», ispirando la prossima generazione di leader e talenti tecnologici in tutto l'ecosistema.
- Ciò avviene **riconoscendo e incoraggiando le donne che eccellono nelle discipline STEM.**

# InspiringFifty

*If she can see it, she can be it*

È il motto delle Inspiring Fifty, le donne nel mondo della tecnologia europeo che dal 2015 ci mettono la faccia – dopo un arduo processo di selezione – per fare da role model alle più giovani, grazie all'idea di due imprenditrici olandesi nel campo digitale, Janneke Niessen e Joelle Frijters.



# InspiringFifty

## Aperta dal 15 febbraio la possibilità di candidarsi alla nuova edizione italiana 2024

Donne, manager, influencer, ricercatrici e rappresentanti delle istituzioni, di tutte le età, che si sono distinte per essere eccellenze nel mondo della tecnologia, possono **inviare le proprie candidature** oppure **proporne altre**, entro il **15 maggio 2024**.



[https://www.eventsforce.net/informatech/frontend/reg/thome.csp?pageID=19499&ef\\_sel\\_menu=177&eventID=44](https://www.eventsforce.net/informatech/frontend/reg/thome.csp?pageID=19499&ef_sel_menu=177&eventID=44)

La premiazione il 7 settembre 2024, a Milano



# CDTI – Comitato donne ICT



- Il **CDTI** (*Club Dirigenti Tecnologie dell'Informazione*) è una **Associazione di professionisti** per la **promozione delle discipline digitali** attraverso la crescita professionale e lo scambio di competenze tra i soci.
- Il **Comitato delle donne del CDTI** («**CDTI-D**»), vuole rappresentare un luogo di ascolto e di cooperazione “di donne per le donne” che, **attraverso l'uso delle tecnologie informatiche**, contribuiscono al **miglioramento della posizione femminile nella Società** e al **riequilibrio della parità di genere**.



# CDTI-D – Iniziative



- Pinkump Università dell'Aquila
- Fondazione Mondo Digitale
- Progetto formazione nelle scuole con UPI
- Progetto donne STEM della Pa



# CDTI-D – Progetto Pinkump Università dell’Aquila



## Progetto Pinkump Università dell’Aquila

<https://www.pinkamp.disim.univaq.it/>

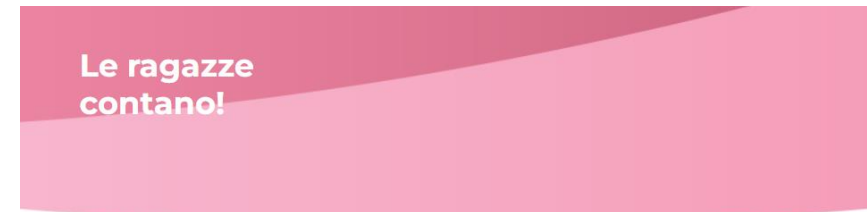
### Organizzazione e programma

<b>45</b> Pinkampers	<b>70</b> Ore	<b>1</b> Settimana in remoto	<b>1</b> Settimana in presenza
-------------------------	------------------	---------------------------------	-----------------------------------

Verranno selezionate come "Pinkampers" 45 studentesse che potranno partecipare gratuitamente a tutte le attività del PinkKamP. Inoltre, tutte le studentesse non selezionate potranno partecipare gratuitamente come "uditrici" alle attività della prima settimana del PinkKamP ed eventualmente diventare Pinkampers effettive in sostituzione delle Pinkampers che nel corso della prima settimana dovessero rinunciare o effettuare un numero di ore di assenza superiore a 8. Le lezioni si svolgeranno dal lunedì al venerdì nel periodo 19 Giugno - 23 Giugno, dalle ore 9:00 alle ore 13:00 in via telematica mediante l'uso dello strumento Microsoft Teams e, a seguire, nella settimana dal 26 Giugno - 30 Giugno, dalle ore 9:00 alle 17:30 in presenza, presso il Dipartimento di Ingegneria e Scienze dell'Informazione e Matematica di UnivaQ. Inoltre si svolgerà un evento finale, durante la manifestazione StreetScience a cura dell'Università degli Studi dell'Aquila, organizzata il 29 settembre 2023.

### Attività proposte

<b>Lezioni teoriche</b> Verranno svolte lezioni sulle tematiche scientifiche utili a fornire alle studentesse conoscenze di matematica, programmazione e tecnologie per migliorare la capacità personale di affrontare il <b>problem solving</b> e alla programmazione.	<b>Gara finale</b> Le ragazze si scontreranno in una competizione finale in cui una giuria di esperti selezionerà il miglior progetto in ciascuna tecnologia. I progetti migliori saranno premiati.  sotto l'alto patrocinio del Parlamento europeo Elezioni europee 6-9 giugno 2024
<b>Esercitazioni</b> Mirate a trasformare le conoscenze in <b>competenze</b> per realizzare i progetti scelti dalle ragazze. Ogni gruppo sarà seguito da un tutor esperto della tecnologia scelta.	<b>Soft skills</b> Saranno impartite delle lezioni finalizzate all'acquisizione e valorizzazione delle competenze secondarie necessarie per affrontare il mondo del lavoro.



Le ragazze contano!

### Cos'è PinkKamP?

Sei una ragazza di terza o quarta superiore incuriosita dalle discipline tecnico-scientifiche alla base della società digitale?

Il PinkKamP è un progetto ideato per ragazze creative e motivate, incuriosite dalle tecnologie digitali, che desiderano avvicinarsi all'informatica, all'ingegneria dell'informazione e alla matematica, e scoprire come queste possano essere applicate a tutte le discipline in modo creativo e divertente.

La presenza delle tecnologie nella nostra quotidianità è sempre più diffusa. Alla loro crescente pensabilità, però, corrisponde un sempre minore coinvolgimento delle ragazze negli studi scientifici e tecnologici e in particolare in quelli relativi all'informatica, all'ingegneria dell'informazione e alla matematica. Questo scarso interesse ha alla base diversi fattori, tabù e resistenze, tra cui la sensazione delle ragazze di essere inadeguate o di dover sacrificare in questi studi la propria creatività e natura poliedrica.

L'obiettivo principale del PinkKamP è avvicinare le ragazze alle discipline inerenti alla società digitale, oltre gli stereotipi di genere, cercando di rimuovere barriere e pregiudizi, dimostrando come le donne possano contribuire allo sviluppo e al miglioramento delle tecnologie del futuro, grazie alla loro creatività, sensibilità e attitudine al problem solving.

Il PinkKamP è completamente gratuito, è promosso dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università degli Studi dell'Aquila ed è ideato e realizzato dai Consigli di Area Didattica di Matematica, di Informatica e di Ingegneria dell'Informazione del Dipartimento di Ingegneria e Scienze dell'Informazione e Matematica.

Il PinkKamP è co-finanziato dall'Unione Europea - NextGenerationEU - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Progetto: "SoBigData.it - Strengthening the Italian RI for Social Mining and Big Data Analytics" - Proc. IR0000013 - Avviso n. 3264 del 28/12/2021 e ECS00000041 - "VITALITY" - CUP: E13C22001060006 nell'ambito degli Ecosistemi dell'Innovazione, ambito Salute, dall'Università degli Studi dell'Aquila, dal Fondo Territori Lavoro e Conoscenza di Cgil Cisl Uil, e dalla donazione di Elena Grifoni Winters, ed è realizzato in collaborazione con Paperit digital Class@Univaq, Living Lab e IEEE Women in Engineering - Italy Section Affinity Group.

In particolare il Pinkamp è organizzato nell'ambito delle iniziative del progetto SoBigData.it (Proc. IR0000013 - Avviso n. 3264 del 28/12/2021) e del progetto "VITALITY" (CUP: E13C22001060006).



# CDTI-D – fondazione Mondo digitale



<https://www.mondodigitale.org/>

The screenshot shows the homepage of the Fondazione Mondo Digitale. At the top left is the logo with the text 'FONDAZIONE Mondo Digitale' and the tagline 'Lavoriamo per una società democratica della conoscenza'. The main banner features a grid of diverse people's faces. Below this, there are three circular icons representing different themes. The section is titled 'LE NOSTRE SFIDE' and includes a short paragraph about interventions in strategic sectors like education and employment. A 'SCOPRI DI PIÙ' button is located below the text. At the bottom, a dark red bar displays 'I NUMERI CHE CONTANO' with three statistics: 150K people reached, 50+ active projects, and 200+ partners.

FONDAZIONE Mondo Digitale | Lavoriamo per una società democratica della conoscenza

**LE NOSTRE SFIDE**

Interveniamo sulle emergenze con soluzioni innovative e sistemiche in settori strategici per lo sviluppo del Paese: povertà educativa, disoccupazione giovanile, alfabetizzazione degli adulti, invecchiamento attivo, inclusione dei migranti ecc.

**SCOPRI DI PIÙ**

**I NUMERI CHE CONTANO**

<b>150K</b> PERSONE RAGGIUNTE dai nostri servizi	<b>+50</b> PROGETTI ATTIVI in Italia e nel mondo	<b>200+</b> PARTNER tra istituzioni, corporation e aziende
--	--	--

# CDTI-D – progetto formazione UPI



The screenshot shows the website 'azione province giovani' with the following elements:

- Header: 'azione province giovani' logo, President of the Council of Ministers, and 'Unione Province d'Italia' logo.
- Navigation: 'PROGETTI PER L'ANNO: 2019 2020 2021' with '2021' highlighted.
- Hero Section: 'EDUCATIVE' text over a blue background with a robot illustration.
- Menu: 'Scheda Progetto' (highlighted), 'Video', 'News', 'Cabina di regia', 'Presentazione progetto', 'Lezione finale PCTO', 'Gallery', 'Comunità digitale Viterbo', 'Comunità digitale Frosinone', 'Comunità digitale Latina', 'Comunità digitale Rieti', 'MOOC'.
- Content Area: 'Le Comunità Educative Digitali nelle Province' by 'di upilazio'.  
Sintesi del progetto: 'Contesto e bisogni: La società contemporanea è caratterizzata da un vigoroso utilizzo delle tecnologie dell'informazione nei processi produttivi di beni e servizi, nei processi di formazione e informazione, nello sviluppo delle conoscenze. Si è ormai diffusa in tutta l'Europa la consapevolezza della necessità di...'
- Categories: 'CATEGORIE' with buttons for 'CONTRASTO AL DISAGIO GIOVANILE', 'DISPERSIONE SCOLASTICA', and 'GIOVANI E NUOVE TECNOLOGIE'.

<https://azioneprovincegiovani.net/2021/progetti/le-comunita-educative-digitali-nelle-province/#>



# *grazie dell'attenzione*

**Maria pia Giovannini**

*Ex dirigente AGID*

*Vice Presidente CDTI di Roma*

*Presidente Comitato Scientifico SIAV Academy*

*Vice Presidente Inforav*

*Componente Centro studi APSP*

*Inspiringfifty50*

*Ambassador Inclusione Donna*

**[mp.giov@gmail.com](mailto:mp.giov@gmail.com)**