

Il rilancio del paese ha bisogno della partecipazione delle donne: verso la prospettiva di una *governance* partecipata

di Giuditta Alessandrini e Marcella Mallen¹

1. Un' architettura per la parità di genere : l'Agenda 2030 ed il Goal 5.

“Il Piano di resilienza e rilancio attraverso il quale l'Italia si accinge ad una profonda trasformazione, quella che auspichiamo essere una resilienza trasformativa, a partire dalla transizione digitale e green è un'occasione che non può essere persa per attuare un vero riequilibrio nella partecipazione delle donne.” con queste parole la responsabile del coordinamento del Goal 5 dell'Agenda 2030, Dora Iacobelli enfatizzava il 17 giugno scorso nell'ambito del primo evento organizzato interamente su questo tema dall'Alleanza, i passi avanti del lavoro su questo Goal. Pierluigi Stefanini, presidente AsVis in un'altra iniziativa sul tema del confronto tra gli SdG e le missioni del PNRR il 27 maggio, ha affermato che un passo qualificante da fare è quello rendere il Piano del Governo in un Piano del paese, con il coinvolgimento diffuso della società civile, delle organizzazioni economiche e di rappresentanza. In altre parole diventa necessario optare per quella che possiamo definire una *“governance partecipata”*. Facciamo ora un passo indietro per sottolineare come l'Agenda 2030 nei mesi scorsi abbia giocato il ruolo di architettura sostanziale per il tema della diversity e l'empowerment delle donne².

¹Giuditta Alessandrini è Professore Ordinario Senior Presso UniromaTre e Professore Straordinario presso Unimercuratorum, socio Astrid e membro del Segretariato AsVis, Marcella Mallen è Presidente della Fondazione Prioritalia, docente presso l'Università Lumsa e coordinatrice Goal 16 in AsVis .

I paragrafi 2,4,5, sono stati scritti da Marcella Mallen, i restanti da Giuditta Alessandrini che ha curato il format complessivo del saggio. La sintesi conclusiva a cura di entrambe le Autrici,

² L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile rappresenta un programma di azione dedicato alle persone, al pianeta e alla prosperità. È stata sottoscritta nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. Cf. www.unric.org/it/agenda-2030 ; L'ASviS, in sostanza, è la più grande rete di istituzioni e organizzazioni della società civile, nata ufficialmente nel febbraio 2016, alla quale aderiscono ad oggi circa 220 soggetti di diversa natura. Ha come scopo la diffusione, a livello sociale e istituzionale, della conoscenza e della consapevolezza dell'importanza dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. Il Rapporto 2020 dell'ASviS documenta se siano state introdotte le innovazioni organizzative e normative in linea con l'Agenda 2030 e le buone pratiche internazionali proposte negli ultimi cinque anni (Cf. www.asvis.it; www.futuranetwork.eu)

Un'area tra le più delicate e complesse delle disuguaglianze tra esseri umani è indubbiamente quella tra esseri di genere maschile e femminile, nel solco tracciato dalla storia da tempo immemorabile. Disuguaglianze coniugate in diversi modi: di accesso all'istruzione soprattutto, di accesso alle carriere professionali e alle scelte di vita e di impegno culturale e professionale. L'analisi storica delle rilevanti e numerose conquiste in termini di diritti, che ha accompagnato nel Novecento la storia delle donne, dal diritto ad esprimere il voto, alle responsabilità politiche, alla scalata ai posti apicali nella società, dai contesti di lavoro, fino agli spazi di cittadinanza attiva, assicura certo la speranza delle giovani generazioni su un futuro migliore. Ma al di là delle norme e dei diritti sanciti nei codici, è indubbio che la pressione emergente da dinamiche economiche e occupazionali particolarmente critiche possa oggi costituire il rischio di inversione di tendenza e quindi presentare "orizzonti grigi" per il breve o medio periodo rispetto all'emancipazione di quella "metà del cielo" che con sforzi inauditi è riuscita ad esprimere nell'ultimo cinquantennio – in particolare nei Paesi occidentali – il suo potenziale nel mondo dei servizi, della cultura e dell'insegnamento, e soprattutto della "cura".

Di passi avanti, indubbiamente, ne sono stati fatti di recente: nel nostro Paese è stata finalmente annunciata la decisione di promuovere una valutazione *dell'impatto di genere* per qualsiasi provvedimento normativo sarà varato dal Parlamento. Quest'avvio di nuova stagione – con le sue luci ed ombre come vedremo più avanti – si è resa possibile nel contesto di una nuova stagione europea.

«*La parità tra donne e uomini è un valore fondamentale dell'Unione europea*»: la Presidente *Ursula von der Leyen*, esprimendosi con queste parole il 6 marzo 2020, ha sottolineato che «*la promozione della parità tra uomo e donna spetta all'Unione in tutte le attività che le competono in virtù dei trattati*». L'accelerazione che la presidenza von der Leyen ha potuto dare ai temi dell'*empowerment* femminile è stata fin dall'inizio sotto gli occhi di tutti anche grazie alla determinazione e al grande senso di concretezza della Presidente.

È innegabile che la pandemia abbia mostrato il suo *impatto negativo sul lavoro*, mettendo in difficoltà soprattutto le donne. Sono stati colpiti, come è noto, in particolare il settore dei servizi, dell'assistenza e il lavoro precario. Per questo motivo, le donne sono state e sono le più esposte, in quanto maggiormente presenti in queste attività. Al di là dei riconoscimenti di facciata rispetto alla legittimità del principio della parità uomo-donna, nei luoghi di lavoro *permangono a tutt'oggi stereotipi negativi* sul raggiungimento di un'autentica parità sul piano della retribuzione, sul piano delle carriere, sul piano del welfare per le responsabilità di cura dei figli, della casa, degli anziani.

L'Agenda di fatto è un'architettura complessa e di carattere sistemico che legittima in modo nuovo diverse linee di progetto per una società migliore, inclusiva e democratica. L'ASviS, che rappresenta un *unicum* a livello internazionale, è diventata una fonte qualificata di dati e un punto di riferimento per il dibattito sullo sviluppo sostenibile, redigendo annualmente un Rapporto dove vengono presentate sia un'analisi dello stato di avanzamento dell'Italia rispetto all'Agenda 2030, sia proposte per l'elaborazione di strategie che possano assicurare lo sviluppo economico e sociale del Paese³.

2. Il divario di genere nelle STEM, Il passaggio dalle STEM alle STEAM

Le donne possono puntare sulla propria capacità di “guardare” al mondo in modo più allargato, più “visionario”, per fornire il proprio contributo unico alla società. Il discorso vale anche in riferimento all'ambito tecnologico, che non è come si è sempre pensato appannaggio solo del *mindset* maschile. Il dibattito pubblico che in questi anni è maturato sul *gender digital divide* e che trova fondamento nella debole presenza femminile nell'ambito delle materie STEM- *Science, Technology, Engineering and Mathematics*- sembra focalizzarsi in via esclusiva sull'esigenza di promuovere e accelerare l'acquisizione di conoscenze competenze in queste aree da parte delle donne. I dati sugli attuali orientamenti femminili parlano chiaro: oggi in Europa la maggior parte delle laureate ha scelto un percorso umanistico o di scienze sociali (45% in Italia), a cui fa seguito un titolo in ambito economico (19%), mentre la quota di laureate in STEM è ferma al 17%, nonostante si incoraggi lo studio di queste discipline in diverse raccomandazioni internazionali.

La scelta di iscriversi a percorsi STEM piuttosto che ad altri programmi di istruzione superiore spesso dipende dai risultati ottenuti nella scuola secondaria ma, considerato che le ragazze ottengono risultati migliori rispetto ai maschi nell'alfabetizzazione digitale, risulta evidente che entrano in gioco anche le percezioni e gli atteggiamenti sociali generali.

Occorre, quindi, chiedersi come riuscire a rimuovere gli stereotipi culturali che allontanano le ragazze dai percorsi di studio nelle materie tecnico-scientifiche, con

³ L'ASviS, in sostanza, è la più grande rete di istituzioni e organizzazioni della società civile, nata ufficialmente nel febbraio 2016, alla quale aderiscono ad oggi circa 220 soggetti di diversa natura. Ha come scopo la diffusione, a livello sociale e istituzionale, della conoscenza e della consapevolezza dell'importanza dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. Il Rapporto 2020 dell'ASviS documenta se siano state introdotte le innovazioni organizzative e normative in linea con l'Agenda 2030 e le buone pratiche internazionali proposte negli ultimi cinque anni (Cf. www.asvis.it; www.futuranetwork.eu).

l'obiettivo di rafforzare la loro motivazione ad intraprendere carriere nell'ambito STEM, le più remunerate sul mercato del lavoro e le più richieste dai lavori del futuro, spiegando le opportunità concrete di un percorso STEM.

Una riflessione che deve tenere presente il fatto che da diversi anni l'acronimo STEM è stato trasformato, ad opera dell'Associazione Donne e Tecnologie, in STEAM con l'aggiunta della A di Arts, ove per Arts si intendono le scienze umane e sociali come la linguistica, la psicologia cognitiva, le neuroscienze. Quell'insieme di discipline umanistiche dell'area umanistica capaci di suscitare interesse ed emozioni, in grado di incidere sullo **sviluppo delle nuove tecnologie**, specialmente quando si parla di intelligenza artificiale (IA). Un passaggio non banale, che punta a ridimensionare quell'enfasi sulle competenze STEM, fondata su una narrativa molto orientata al progresso, alla competizione e all'innovazione di prodotto e poco attenta all'etica e alla giustizia sociale.

Un approccio che invita a ricercare, formare e valorizzare figure professionali "ibride", in possesso di competenze scientifiche e umanistiche, capaci di realizzare quella felice combinazione tra tecnologia e ingegno umano essenziale per attivare processi di innovazione sociale ed organizzativa con l'aiuto del digitale.

Una sfida che si presenta utile sotto un duplice profilo: favorire nelle donne una maggiore comprensione, sensibilità e senso critico nei confronti della tecnologia e, al contempo, allargare nel digitale la prospettiva ad aspetti culturali, valoriali e comportamentali, determinanti nella riconfigurazione dei modelli di relazione e condivisione.

Da questo punto di vista si rivela prezioso e trasformativo lo *sguardo femminile*, per dimostrare che l'innovazione può essere sostenibile e non solo *disruptive*, concreta e non solo virtuale, sociale e non solo tecnologica. **Gianna Martinengo**, umanista tecnologa, e pioniera del digitale lo spiega in maniera molto incisiva: «Anni fa si pensava che un'applicazione fosse adeguata quando efficiente, oggi pensiamo che lo sia quando è efficace, cioè percepita dagli utilizzatori come adatta ai loro bisogni. Chi sviluppa deve privilegiare le esigenze degli utenti e in questo **le donne hanno una particolare sensibilità perché dotate di empatia** e intelligenza emotiva».

Serve, quindi, un *profondo ripensamento della sfida tecnologica in una prospettiva di genere*: se è vero, da un lato, che le donne sono oggi ancora meno preparate ad affrontare la sfida della digitalizzazione e dell'automazione, poiché le loro conoscenze tecnologiche sono inferiori a quelle maschili, dall'altro, le competenze e l'istruzione delle donne, che rappresentano già il 60% dei laureati, le loro soft skills rappresentano un'opportunità per un uso "umano" della tecnologia. Per esempio, per

immaginare un *device* che aiuti una persona con disabilità o per impostare un assistente digitale per i malati gravi.

3. Ripensare il *life long learning* in una prospettiva di genere

Per comprendere meglio la situazione attuale non si può non tener conto dei dati. Secondo l'Istat in Italia il divario fra il tasso di occupazione delle donne e quello degli uomini è del 18,9%. I dati sull'occupazione, poi, diventano a dir poco allarmanti se consideriamo le donne che hanno figli. Si pensi che l'11,1% delle madri italiane con almeno un figlio non ha mai svolto un lavoro retribuito. Vediamo ancora altri dati a livello europeo per fotografare meglio la situazione relativa all'uguaglianza di accesso alle carriere. Secondo l'OECD, le donne rappresentano solo il 16% dei membri dei consigli di amministrazione delle prime cinquecento multinazionali mondiali, con una quota di partecipazione di appena il 12% nel settore tecnologico. Quali dunque le ragioni di questa situazione a livello europeo e soprattutto le cause di un certo arretramento della situazione complessiva della parità di genere nel nostro Paese? Quali le consapevolezze del mondo del lavoro in particolare di chi si occupa di *educazione e formazione degli adulti* (life long learning)?

È evidente che mai come in questo momento il tema della parità di genere e dell'*empowerment* femminile sia di grande attualità (si pensi al riferimento al tema in un'ottica più generale anche nel discorso di Papa Francesco nel suo recente viaggio in Iraq, ma anche nel discorso di insediamento del Presidente Draghi e nell'intervento in occasione della giornata internazionale della donna), nella direzione di un'inversione di rotta rispetto al passato. Il tema della disuguaglianza di genere si innesta infatti con il tema della *disuguaglianza intergenerazionale* nella situazione dell'emergenza sanitaria determinatasi con la crisi pandemica (Alessandrini, Mallén, 2020). Per le donne queste disuguaglianze riguardano non solo l'accesso alla dimensione occupazionale, ma anche la parità retributiva⁴ e di carriera.

Dal punto di vista dei diritti, sul piano normativo, è indubbio che nel nostro Paese la parità sia garantita. Ma la questione dei tempi di conciliazione tra vita e lavoro si misura con la disponibilità dei servizi per l'infanzia come i nidi, dell'aiuto della famiglia o delle misure di welfare che le singole aziende possono mettere a disposizione delle famiglie. Un classico esempio è il *part-time involontario* che le giovani madri scelgono forzatamente e che spesso contribuisce ad accrescere forme di segregazione

⁴ Una ricerca svolta dall'associazione Consulenti del lavoro mostra che in Italia se un maschio laureato guadagna il 32,6% in più di un diplomato, per una laureata il divario è solo del 14,3%.

occupazionale. Se passiamo al versante imprenditorialità la situazione non migliora. In Italia solo il 21,86% del totale delle imprese è a conduzione femminile come attestato dagli ultimi dati dell'Osservatorio per l'imprenditorialità femminile di Unioncamere e InfoCamere, diffusi a marzo 2018. I dati ci mostrano, infatti, come soltanto un'attività su cinque sia guidata da una donna.

L'educazione è, in generale, una forte leva per l'*empowerment* femminile, nella vita e nel lavoro e può esserlo ancor più quando, tra gli altri obiettivi, consente di ridurre l'evidente *gap* di genere che esiste nell'ambito scientifico-tecnologico. Già 25 anni fa la "Dichiarazione di Pechino"⁵ esortava a compiere azioni per il potenziamento e l'avanzamento delle donne, al fine di garantire loro la possibilità di realizzare appieno le proprie capacità nella società e di vivere secondo le proprie aspirazioni. Nel 2015 le Nazioni Unite hanno di nuovo posto l'attenzione su questo tema, dedicando alla parità di genere uno specifico obiettivo dell'Agenda 2030, il Goal 5. La *gender equality*, infatti, viene descritta quale condizione essenziale per un'economia fiorente, competitiva e innovativa nonché un *diritto umano fondamentale* e un presupposto per un mondo prospero, pacifico e sostenibile.

La formazione è dunque un nodo basilare dal quale possono emergere le fondamenta di *policy* per un concreto orientamento al contrasto degli stereotipi (di genere e di età). Non facciamo riferimento solo a istruzione e addestramento, ma intendiamo la formazione come leva più profonda per generare un cambiamento di postura mentale delle persone fin dagli anni scolastici agli studi terziari, e in azienda in un'ottica *lifelong learning* nei confronti degli effetti negativi connessi alla persistenza degli stereotipi di genere. Formazione come "apprendere ad essere" più che comportamenti acquisiti e formule alle quali rifarsi pedissequamente. Formazione come "forma e "azione" coerenti⁶.

Nel panorama pedagogico di ricerche e studi, nell'ultimo decennio si è venuto ritagliando uno spazio significativo un settore che possiamo definire come "pedagogia di genere". Quest'area è articolata in diversi ambiti che vanno dagli studi di tipo storico alle dimensioni interculturali, agli aspetti di storia scolastica fino alla dimensione della narrazione del sé. Credo che possa essere utile un confronto tra i temi classici della pedagogia di genere con il paradigma della sostenibilità sopra descritto. La dimensione educativa è trasversale a tutti gli obiettivi dell'Agenda 2030; la variabile di genere ha una sua centralità come ambito fortemente connesso con l'innovazione della società

⁵ Nel 1995, a Pechino, la quarta conferenza mondiale dell'ONU sulle donne ha adottato una risoluzione per l'emancipazione e il miglioramento della condizione delle donne in tutto il mondo. La conferenza ha poi stabilito obiettivi strategici per raggiungere la parità di genere in 12 diverse aree.

⁶ Su questi temi si veda ALESSANDRINI G., *Nuovo manuale*, cit.

civile. Il “potenziale” delle donne, se valorizzato ed educato potrà essere valore generativo di una società più solidamente basata sui valori della giustizia e dell’equità.

La dimensione dell’interazione con modelli comportamentali adeguati durante i processi di crescita è fondamentale per le bambine e le adolescenti, ma anche per i bambini e i giovani. Confrontarsi con “role model” dei quali imitare i caratteri, come le “donne scienziate”, le donne impegnate nel sociale e nella cultura, è basilare per i soggetti in crescita e per le famiglie che hanno maturato intenzionalità positive in questo senso. In tale direzione, la collaborazione della scuola e della cultura con il mondo editoriale può essere foriera di nuove idee nei diversi format, dal manuale, al racconto, al fumetto, dove i ruoli possono essere descritti ed “agiti” come modello per le bambine ed i bambini superando gli stereotipi legati ad una rigida bipartizione delle responsabilità e dei comportamenti ammessi come adeguati.

L’educazione rende possibile la trasmissione e la decostruzione dell’«immaginario femminile che lega cultura e destino delle donne, un immaginario intriso di stereotipi che vanno prima identificati, poi analizzati e, infine, decostruiti con immagini e rappresentazioni che, questa volta, vedono i generi entrare in relazione, conoscendosi e scoprendosi come alterità positiva»⁷. La disuguaglianza delle donne nel raggiungere quelle che la filosofa Martha Nussbaum definisce *capabilities* è una questione di giustizia universale e spetta dunque a ogni donna e a ogni uomo l’impegno concreto per risolverla⁸.

4. Algoritmi, pregiudizi e diritti

Gli algoritmi sono diventati una presenza costante, seppur silenziosa, nella vita degli individui, essendo in grado di elaborare, selezionare e distribuire ingenti quantità di dati, a partire dalle più banali attività di vita quotidiana, risolvendo in maniera veloce determinati problemi attraverso una serie di passaggi chiari ed elementari.

⁷ *Ivi*, p. 9.

⁸ NUSSBAUM Martha C., *Diventare persone. Donne e universalità dei diritti*, Bologna, Il Mulino, 2001. Per la filosofa statunitense, le *capabilities*, tradotte in italiano con i termini “capacità” o “capacitazioni”, rappresentano il fulcro del *capability approach*, una teoria che, secondo l’autrice, è adatta a rispondere alla complessità della vita e delle aspirazioni di ciascuno poiché “prende le mosse” da una semplice domanda: “cosa sono effettivamente in grado di essere e di fare le persone”. Ogni individuo ha infatti come suo attributo primo la dignità ed è considerato come un fine e non come un mezzo, in quanto l’approccio tende a concentrarsi non solo sul benessere totale o medio, ma sulle reali opportunità di ciascuno e sul potere di “definizione di sé” (Cf. NUSSBAUM Martha C., *Creare capacità. Liberarsi dalla dittatura del Pil*, Bologna, Il Mulino, 2012; ALESSANDRINI Giuditta (a cura di), *La «pedagogia» di Martha Nussbaum. Approccio alle capacità e sfide educative*, Milano, FrancoAngeli, 2014).

Un'intelligenza dotata di una smisurata capacità di calcolo ma, tuttavia, priva della flessibilità e della capacità di giudizio umana. Gli algoritmi, infatti, basandosi su modelli statistici e matematici di lungo periodo imparano dai dati le regole per classificare un nuovo caso sulla base di quelli già etichettati, che vengono definiti «gold truth», una sorta di verità assoluta.

Ciò ci porta a sostenere che gli algoritmi non sono infallibili e, pertanto, il loro utilizzo deve essere del tutto ridimensionato. In altri termini, la neutralità algoritmica è un mito da sfatare. L'IA in quanto implementata da umani non può considerarsi neutrale, se il soggetto preposto a progettare un algoritmo pensa e agisce condizionato da pregiudizi è del tutto probabile che i medesimi pregiudizi saranno inglobati e replicati dall'algoritmo⁹.

In tempi molto recenti il tema dei bias degli algoritmi, o del pregiudizio algoritmico, ha assunto sempre più rilievo e suscitato grande interesse, contribuendo ad affermare l'esigenza di creare IA più eque. Il lavoro da fare è tanto, eppure **le figure professionali necessarie in Italia scarseggiano**, mentre le donne in questo settore continuano ad essere poche. La forza lavoro nell'IA è prevalentemente maschile: solo il 12% dei ricercatori in IA e solo il 6% degli sviluppatori di software è donna. Perché un software sia per tutti e non contenga nel suo codice stereotipi e pregiudizi statistici è, al contrario, necessario che il pensiero che sta dietro ai programmi non sia unico e che la *diversity* diventa il tratto qualificante.

L'uso dell'IA e degli algoritmi nel processo decisionale solleva anche una serie di preoccupazioni relative al rispetto dei diritti umani fondamentali. La possibilità di dedurre dai dati disponibili informazioni dettagliate sulle persone aumenta, infatti, i rischi di classificare gli individui in categorie, rafforzando diverse forme di stereotipi (es. uomo/donna) culturali e sociali. Un altro rischio che può minare la libertà di espressione, è insito nella personalizzazione delle informazioni che gli utenti ricevono in base alle loro preferenze ed interessi che può creare delle *filter bubbles* o bolle culturali e ideologiche. I filtri vengono originati dal sistema, capace di utilizzare informazioni come la posizione, i click precedenti, le ricerche passate, per scegliere

⁹ Gli episodi ormai abbondano, come il celebre caso Amazon in cui, con un algoritmo messo a punto nel 2014 per selezionare le persone da assumere attraverso la scrematura dei curriculum ricevuti, vennero escluse le donne da una ricerca di personale. Il programma usato si basava sui dati estrapolati dai curriculum delle persone assunte negli ultimi dieci anni — che erano stati quasi esclusivamente uomini — e di conseguenza scartava automaticamente le donne.

selettivamente tra tutte le risposte quelle che l'utente stesso vorrà vedere, privandolo del confronto con altri punti di vista diversi e di fatto isolandolo.

In sintesi, un certo uso improprio delle nuove tecnologie e dell'IA può, quindi, quasi “a nostra insaputa”, giungere a ledere il diritto alla privacy e alla protezione dei dati personali e minare il diritto all'informazione pluralistica e alla libera partecipazione alla vita politica e culturale.

Anche in questo caso, oltre alle azioni di monitoraggio e di denuncia delle situazioni distorsive e degli abusi, la soluzione più efficace al fine di prevenire il rischio di pregiudizi, forme di discriminazione o violazioni di diritti umani appare quella di “*educare*” l'algorithmo alla diversità.

5. Un'alleanza tra donne e uomini per un futuro tecnologico e inclusivo

Il digitale e la sostenibilità sono due dimensioni fortemente interconnesse. La pandemia ci ha dimostrato che nella pratica la tecnologia non è affatto in contrasto con gli obiettivi di sviluppo sostenibile, ma è anzi la via privilegiata per raggiungerli in maniera più veloce. L'alfabetizzazione digitale durante l'emergenza sanitaria è risultata, infatti, un vero e proprio *fattore abilitante* per rimanere inclusi nell'esercizio dei diritti-doveri di cittadinanza, sia quelli legati alla garanzia costituzionale di prestazione lavorativa e di istruzione (per esempio con lo smart working e la didattica digitale), siano quelli inerenti il livello di erogazione di servizi di assistenza, oltre che di accesso alla PA digitale e di relazionalità sociale.

L'inclusione digitale è, pertanto, un concetto da intendersi come garanzia di accesso ai diritti umani fondamentali, verso una cittadinanza piena basata sull'uguaglianza di diritti e doveri, per una transizione sostenibile che sia in grado di non lasciare indietro nessuno. La nuova accelerazione impressa dalla pandemia al digitale ha reso urgente una *riflessione etica sulla governance della tecnologia*, per “rimettere la tecnologia nelle mani della persona”. Una riflessione che sembra essere ancora agli inizi e che richiederà ancora un lungo processo di creazione dell'infrastruttura cognitiva, prima ancora che regolativa e istituzionale.

La *dimensione etica* è la vera sfida odierna per le imprese, gli sviluppatori di software e i consumatori, può costituire, più ancora della *compliance*, il principio cardine per evitare usi impropri delle tecnologie. Tanto è vero che esiste un'area di ricerca e un'attività chiamata *etica del digitale* che ci permette di massimizzare le opportunità e mitigare i rischi del digitale. Maria Rosa Taddeo, filosofa dell'Università di Oxford e dell'Alan Turing Institute di Londra, che si occupa del rapporto tra società ed

innovazione, fa al riguardo notare che “le analisi etiche saranno tanto più corrette ed efficaci quanto più potranno avvalersi di competenze sia tecniche sia filosofiche”. Già oggi, ma sempre di più in futuro, l’etica digitale deve poggiare su tre pilastri, tre assi di sviluppo tra loro complementari: un’etica dei dati, un’etica degli algoritmi e un’etica professionale, cioè di tutti coloro che hanno a che fare a vario titolo con queste tecnologie e queste prospettive.

Nell’età degli algoritmi coltivare l’umanità e la diversità torna ad assumere un ruolo primario perché l’innovazione richiede, menti aperte, flessibili e creative, pensiero critico e capacità di resilienza e, come giustamente sostiene Martha Nussbaum, già prima ricordata, le Università dovrebbero implementare e sviluppare gli studi in ambito umanistico e artistico.

La cultura umanistica può arricchire di nuove prospettive gli studi e le ricerche in ambito scientifico- tecnologico, come ad esempio la *prospettiva di genere*, e ri-orientarli verso obiettivi sostenibili ed inclusivi per migliorare la qualità della vita delle presenti e delle future generazioni.

A ben vedere, considerato che gli algoritmi oggi sono usati in qualsiasi ambito e toccano le necessità di ogni persona, possiamo dire che i tecnologi stanno di fatto contribuendo a determinare il tipo di mondo in cui si vivrà domani. Per questo è importante, già da oggi, formare degli specialisti consapevoli e responsabili, superando la distinzione e le gerarchie tra saperi scientifici e umanistici, puntando ad un nuovo Umanesimo Digitale, aperto alla diversità e alla sostenibilità.

Sono le donne ad avere bisogno delle competenze digitali o è il digitale ad avere bisogno delle *soft skills* delle donne? Una domanda che fa ritenere che il superamento del divario di genere digitale vada letto in chiave di opportunità per innovare la cultura digitale e il settore del ICT, e non solo come occasione di *empowerment* femminile. Spingendoci anche più in là, ci induce a pensare come in questa fase di ripartenza e di transizione digitale in cui è necessario affermare in ogni ambito della digitalizzazione *il valore e il primato del capitale umano*, diventa centrale il tema di una nuova alleanza tra generi e competenza.

«La parità di genere, così come la diversità in azienda, è alla base nel nostro approccio: *Open Power* che persegue l’*empowerment* delle donne nel loro percorso aziendale, dall’ingresso fino alle posizioni dirigenziali, con una speciale attenzione all’integrazione di lavoro e vita privata e al benessere» ha dichiarato Maria Luisa Marino, Responsabile della divisione People Care and Diversity Management di

Enel¹⁰. Alcuni luoghi di lavoro come l'azienda appena citata, sono sensibili ed attenti ai temi della sostenibilità e, quindi, dell'Agenda 2030, dal rispetto dell'ambiente ai diritti correlati alla parità di genere.

6. Prospettive di policy per una società più inclusiva

Ci troviamo di fronte ad un passaggio di cambiamento epocale, una rivoluzione vera e propria: una fase che richiede l'agire di nuove competenze non solo tecnologiche, ma anche umane, civiche e sociali. Occorre, pertanto, comprendere a livello collettivo - come si è avuto modo di sottolineare sopra,- che l'unico modo per cambiare è investire nei processi educativo-formativi di media e lungo periodo.

In Italia il *digital divide* resta un grave problema e sono prioritarie politiche utili ad abilitare le competenze dei cittadini. Secondo un recente rapporto pubblicato dall'Ocse la popolazione italiana non possiede ancora le competenze di base necessarie per prosperare in un mondo digitale, sia nella società sia sul posto di lavoro. Ci troviamo, infatti, agli ultimi posti della classifica stilata dall'Ocse, con solo il 36% della popolazione che è in grado di utilizzare Internet in maniera complessa e diversificata, la percentuale più bassa tra tutti in paesi analizzati, la cui media supera il 58%. Una così grave carenza di competenze digitali, tale da incidere sull'accesso e l'utilizzo di Internet, richiede un vero e proprio piano di formazione, all'interno di una strategia organica di apprendimento permanente,

Per fortuna esiste uno spazio di "sfera pubblica", al di fuori del ruolo pur sempre essenziale delle famiglie nella trasmissione dei valori di solidarietà, dove educare e formare cittadini attivi e responsabili. In primo luogo la Scuola, istituzione chiave della sfera pubblica, in cui è stata recentemente ripristinata l'ora obbligatoria di educazione civica, con la previsione di promuovere sinergie con soggetti operanti sul territorio per sperimentazioni didattiche. Ci sono, inoltre, i soggetti pubblici e le organizzazioni del Terzo Settore che accolgono giovani in Servizio Civile volontario; una straordinaria palestra per sviluppare competenze di cittadinanza attiva e partecipazione civica. Numerose sono, poi, le associazioni private che si impegnano a coltivare le qualità dei cittadini di domani attraverso progettualità specifiche ed iniziative ad hoc.

¹⁰ Nell'edizione 2021 della "Gender Equality Global Report & Ranking", la classifica che Equileap pubblica ogni anno per valutare l'attuazione di pratiche di parità di genere nel mondo aziendale, Enel è stata riconosciuta come "la migliore utility a livello globale", ovvero la miglior azienda italiana. Fondamentale l'azione per promuovere la presenza delle donne nel Consiglio di amministrazione, nelle posizioni dirigenziali e nella selezione iniziale, contribuendo così alla parità retributiva. Si veda: <https://corporate.enel.it/en/stories/a/2020/12/tech-talks-professions-stem>.

Il nostro Paese ha registrato – come abbiamo già sottolineato – una regressione sul tema della *gender equality*. Dopo essersi posizionato relativamente avanti (70esimo posto in classifica dall’82esimo del 2017), nel 2019 – in situazione pre-pandemia, l’Italia è tornata a scendere al 76esimo su 153 Paesi. Oggi in situazione “post – pandemica”, il tasso di occupazione delle donne è al 48,5%, il 13,9 % in meno della media europea. È ben noto, peraltro, il dato – che abbiamo commentato in un recente volume – che secondo il Global Gender Gap Report 2020 del World Economic Forum nessuno di noi vedrà la parità di genere nella nostra vita, e se continuano così le cose, nessuno dei nostri figli lo farà: la parità non sarà raggiunta prima di 99,5 anni¹¹.

Cosa fare dunque? Nel lungo periodo le risposte possono essere diverse: una prima risposta è nell’educazione familiare e scolastica verso il superamento degli stereotipi di genere e nell’incoraggiamento delle giovani verso percorsi di studio a livello terziario e professionale ad ampio spettro.

Nel medio periodo è indubbio che spetta alla scuola, dal nido alla formazione terziaria, alla società civile ed ai suoi “corpi intermedi”, al mondo delle imprese e della Pubblica amministrazione, sviluppare le *policy* indicate sopra e suggerite dalle raccomandazioni europee per rispettare indicatori quali-quantitativi che possano incentivare un cambio di prospettiva favorendo traguardi di valorizzazione della creatività, delle competenze e della professionalità delle donne. Salvaguardare i diritti delle donne significa *valorizzare i diritti di tutti*. E’ indubbio che abbiamo di fronte nei prossimi mesi un’importante e delicata stagione di monitoraggio del PNRR verso l’effettivo perseguimento degli obiettivi in prospettiva di genere ai fini di un riequilibrio non più rimandabile.

¹¹ Si veda il volume ALESSANDRINI Giuditta - MALLÉN Marcella (a cura di), *Diversity management. Genere e generazioni per una sostenibilità resiliente*, Roma, Armando Editore, 2020.

Riferimenti bibliografici essenziali

ALESSANDRINI Giuditta - MALLÉN Marcella (a cura di), *Diversity management. Genere e generazioni per una sostenibilità resiliente*, Roma, Armando Editore, 2020.

ALESSANDRINI Giuditta (a cura di), *Atlante di Pedagogia del Lavoro*, Milano, FrancoAngeli, 2017).

ALESSANDRINI Giuditta, *Nuovo manuale per l'esperto dei processi formativi*, Roma, Carocci, 2016.

Consiglio Europeo, *Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2018 relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente*, Bruxelles, 2018

Vedi intervista a Gianna Martinengo del 20 Giugno 2018 su RAI Cultura – Economia

MALLÉN Marcella (a cura di) “*Come restare umani: intelligenza artificiale tra persone e macchine*”, in Atti della Summer School “*La sfida umana nell'epoca della trasformazione digitale*”, Ateneo Pontificio Regina Apostolorum, Roma, 2020 .

NUSSBAUM M., *Coltivare l'umanità*, Roma Carrocci, 1999

s.a. *Non per profitto. Perché le democrazie hanno bisogno della cultura umanistica*, Bologna, Il Mulino, 2014

[Nathalie WEIDENFELD](#) e [Julian NIDA-RÜMELIN](#), *Umanesimo digitale. 'etica per l'epoca dell'intelligenza artificiale*, Franco Angeli, 2019