



Giornata Unesco delle donne e delle ragazze nella scienza: alle discipline STEM serve più inclusione



di *Cristiana Scelza**

Il Nobel per la chimica a Carolyn Bertozzi, assieme a Meldal e Sharpless è una tappa importante per tutte le donne che studiano, fanno ricerca e lavorano in ambito scientifico

La decisione dell'Accademia svedese di assegnare il premio Nobel per la chimica 2022 a Carolyn Bertozzi, assieme a Meldal e Sharpless, è una vittoria importante per tutte le donne che studiano, fanno ricerca e lavorano in ambito scientifico. Innanzitutto perché il premio riconosce l'importanza del contributo di Bertozzi alla chimica contemporanea: è lei che ha sviluppato il concetto di "chimica bioortogonale", un approccio per lo studio delle biomolecole all'interno degli organismi viventi che ha rivoluzionato la chimica farmaceutica nel corso degli ultimi vent'anni. Non solo: Bertozzi è anche un'attivista per l'inclusione delle donne in ambito STEM (acronimo che sta per Science, Technology, Engineering and Mathematics), un'imprenditrice seriale di successo nel settore biotech e soprattutto una mentore per una lunga schiera di donne che hanno avuto l'ardore - è il caso di dirlo - di scegliere lo studio della chimica, uno dei settori assieme alla fisica in cui la presenza femminile è ancora marginale.



“Nell’epoca in cui voliamo oltre Plutone e mandiamo in remissione il melanoma metastatico del Presidente Jimmy Carter”, scriveva Bertozzi in un suo accorato editoriale del 2016 in cui denunciava lo status quo delle facoltà di chimica negli USA, “come è possibile che non troviamo il modo di assumere e promuovere nuove professoressa?”

L’euforia per il Nobel a una straordinaria “role model” come Bertozzi fa presto a sfumare, però: basta gettare uno sguardo alla lista dei premi negli ultimi centovent’anni per scoprire che i riconoscimenti per la chimica assegnati alle donne sono stati solo 8, a fronte di 191 uomini premiati (4,1%). Nella fisica va pure peggio: 4 premi Nobel assegnati a una donna, a fronte di 221 uomini (1,8%). A voler essere ottimiste, si può dire che i tempi stiano cambiando in meglio: in entrambi i casi la metà dei premi a scienziate donne sono stati assegnati dal 2018 a oggi.

A ricordarci però che c’è ancora molto lavoro da fare ci pensano i dati dell’Unesco sull’inclusione femminile in ambito STEM. A livello globale solo un ricercatore su tre è donna, mentre gli uomini rappresentano ancora il 65% degli studenti iscritti a facoltà scientifiche. Nel nostro paese la differenza di vocazione tra uomini e donne è ancora più spiccata. Nel 2021 le donne sono state più della metà dei laureati nel nostro Paese, ma solo una su cinque ha completato un percorso STEM, contro il 40% dei laureati maschi.

Gli stereotipi che vediamo riflessi nell’università e nell’accademia sono perpetrati anche nel mondo del lavoro. Dall’indagine ValoreD4Stem che abbiamo condotto nel 2021, è emerso come la maggior parte delle donne che ricoprono ruoli tecnico-scientifici in azienda non si sentano adeguatamente valorizzate. Una tendenza che si riflette anche nei percorsi di leadership e soprattutto nel più alto tasso di abbandono delle aspirazioni di carriera tecnico-scientifica da parte delle donne.

Nell’epoca in cui voliamo oltre Plutone come è possibile che non troviamo il modo di assumere e promuovere nuove professoressa?

Colmare il divario di genere in ambito STEM, nella ricerca e nell’università come nelle aziende, non è solo un obiettivo di principio, ma anche una scelta di buon senso per il progresso e il benessere della società. Secondo le stime dell’EIGE, l’Istituto Europeo per la parità di genere, diminuire il gap di genere nei settori STEM avrebbe ricadute positive su tutta l’economia calcolabili in una crescita del 2,2-3% del PIL europeo pro-capite nel corso dei prossimi 30 anni.

Le discipline e le professioni STEM sono il motore del domani: per questo dobbiamo agire oggi su più fronti affinché le donne non manchino l’appuntamento con il futuro dello studio e del lavoro. In primis serve un cambiamento culturale profondo, in particolare in Italia, che permetta alle bambine e alle ragazze di avvicinarsi alle materie scientifiche con convinzione, fornendo loro modelli a cui ispirarsi. È necessario soprattutto smantellare il pregiudizio - spesso interiorizzato in maniera inconsapevole anche da molte donne - che ci vuole meno portate verso gli studi scientifici e le professioni tecniche. Da una ricerca che ValoreD ha condotto su 61 aziende italiane, emerge che il 62% delle donne attive in settori STEM ha sviluppato una predilezione per le materie scientifiche fin da bambina. Tra le rispondenti, il 20% ha confermato di aver incontrato, nel proprio percorso, almeno una figura chiave (solitamente un docente) che ha alimentato la loro passione per le scienze e favorito la scelta di un percorso di studio scientifico.

In secondo luogo, è fondamentale incentivare e far crescere le professioniste che già oggi si sono conquistate uno spazio in ambito STEM nelle aziende. Bisogna prestare attenzione alla qualità del loro percorso di carriera, garantire una crescita equa, favorire percorsi di formazione tecnologica per renderle protagoniste del cambiamento. I programmi di “reskilling” e “upskilling” permetterebbero inoltre alle aziende di pescare dal (purtroppo) ampio bacino di professioniste STEM che per varie ragioni hanno abbandonato il mondo del lavoro. Nel corso del 2022 ValoreD ha lavorato con 33 società



del proprio network per stilare una lista di “best practices” volte a superare il divario di genere in ambito aziendale. A oggi abbiamo raccolto e analizzato oltre 125 “buone pratiche”, disponibili per la consultazione in un documento che pubblichiamo in occasione dell’11 febbraio, ovvero la giornata Unesco delle donne e delle ragazze nella scienza.

La maggior parte delle aziende con cui abbiamo collaborato per stilare questa raccolta prevedono già iniziative per l’orientamento delle giovani generazioni, in particolare le bambine e le ragazze, verso percorsi STEM.

A fianco di iniziative volte alla formazione delle lavoratrici e delle leader di domani, ne abbiamo riscontrate altre finalizzate al reskilling, all’upskilling e alla promozione interna delle donne STEM. Sono pratiche lodevoli di cui auspichiamo una diffusione ancora maggiore: non solo perché valorizzano le figure femminili in un settore che le vede ancora troppo poco rappresentate, ma anche perché servono a combattere attivamente l’abbandono del lavoro e la rinuncia alle aspirazioni di carriera da parte delle donne.

Oggi è in corso una riconfigurazione senza precedenti: le necessità di digitalizzazione, l’avvento dell’industria 4.0, i processi di automazione e la crescita di soluzioni basate sul cloud e sull’IA offrono un’opportunità unica per ripensare le dinamiche e gli equilibri delle professioni e per immaginare un mondo del lavoro in cui il contributo umano sia sempre più aumentato e non sostituito dalle nuove tecnologie. In questo scenario, favorire una cultura d’impresa improntata all’inclusione e alla valorizzazione della diversità non è solo una questione di responsabilità, ma anche un vantaggio competitivo in termini economici per le aziende che sanno riconoscere il valore della parità e dell’inclusione come potenti leve di generazione di valore sul lungo termine.

* **Cristiana Scelza**, country manager di Prysmian Group, è laureata in Chimica e ha conseguito un Master in Business Administration presso la Kellogg School of Management. Dal 2022 è Presidente di **Valore D**, associazione di 330 imprese italiane che dal 2009 promuove l’equilibrio di genere in ambito professionale e la diffusione della cultura dell’inclusione a supporto dell’innovazione, del progresso e della crescita nelle organizzazioni del nostro Paese.

