

# Quaderni di Comunità

## Persone, Educazione e Welfare nella società 5.0

n. 2/2022

IL PRESENTE E IL FUTURO DELLA SOCIETÀ DIGITALE.  
LUCI E OMBRE DI UNA INEVITABILE TRANSIZIONE

*a cura di*

Angelo Del Cimmuto, Fulvio Oscar Benussi



Iscrizione presso il Registro Stampa del Tribunale di Roma  
al n. 172/2021 del 20 ottobre 2021

© Copyright 2022 Eurilink  
Eurilink University Press Srl  
Via Gregorio VII, 601 - 00165 Roma  
[www.eurilink.it](http://www.eurilink.it) - [ufficiostampa@eurilink.it](mailto:ufficiostampa@eurilink.it)  
ISBN: 979 12 80164 47 6  
ISSN: 2785-7697 (Print)

Prima edizione, novembre 2022  
Progetto grafico di Eurilink

È vietata la riproduzione di questo libro, anche parziale,  
effettuata con qualsiasi mezzo, compresa la fotocopia

# INDICE

## EDITORIALE

*Angelo Del Cimmuto, Fulvio Oscar Benussi* 13

## RUBRICA *EDUCATION* 25

1. Il digitale, dall'emergenza a strumento al servizio del docente per promuovere l'apprendimento  
*Speranzina Ferraro* 27

2. Università: uno sguardo verso il futuro  
*Concetta Fonzo* 35

3. Condizioni che favoriscono la partecipazione degli adulti all'apprendimento e alla formazione  
*Fulvio Oscar Benussi* 41

4. L'UE e le competenze digitali  
*Angelo Del Cimmuto* 47

## RUBRICA *EMPOWERMENT DI COMUNITÀ* 59

1. Il mercato del lavoro al tempo della pandemia: le *soft skills* e l'evoluzione tecnologica  
*Luca Riva* 61

2. Empowerment femminile e riduzione del gender gap attraverso le leve del digitale  
*Lucia de Grimani* 67

3. L'interazione mediata dai nuovi media: riscrivere i legami fra le persone con il linguaggio della psicologia sociale <i>Eugenio De Gregorio, Lavinia Cicero</i>	75
4. Come ascoltare realmente gli <i>end users</i> dei servizi, anche in sanità <i>Lia Alimenti, Eliseo Sciarretta</i>	81
SAGGI	87
1. L'Università di fronte alla sfida digitale. L'esperienza italiana nella costruzione dello spazio europeo della formazione <i>Stefania Capogna, Francesca Greco</i>	89
2. Oltre la formazione a distanza. Comunicazione e formazione visiva tra scuola e famiglia <i>Ida Cortoni</i>	127
3. Open virtual training for excellence in skills development. A learning experience to promote quality teaching <i>Maria Chiara De Angelis</i>	151
4. Distanza, presenza, accesso. Oltre le mura e le gabbie digitali <i>Annalisa Buffardi</i>	181
5. Dig4Life – Il DigComp in un <i>serious game</i> per le scuole superiori <i>Michela Fiorese, Angela Macrì, Vindice Deplano</i>	207

APPROFONDIMENTI	225
1. Apprendimento online o istruzione mista: quali classi per il XXI secolo? <i>Sara Romiti</i>	227
2. Una riduzione della spesa sanitaria può migliorare la salute dei pazienti. Esiti di un'inchiesta nazionale <i>Fulvio Oscar Benussi</i>	235
RECENSIONI	243
Individuo e organizzazione. Suggestioni e chiavi d'interpretazione. Arcipelago di saggi, F. Dafano, Aracne, 2014 <i>Giulia Cecchini, Sara Martini</i>	245
Tra sociologia del linguaggio e società digitale, S. Capogna, Eurilink University Press, 2021 <i>Bianca Delli Poggi</i>	251



## 2. EMPOWERMENT FEMMINILE E RIDUZIONE DEL GENDER GAP ATTRAVERSO LE LEVE DEL DIGITALE

di Lucia de Grimani\*

*Non vogliamo più sentir parlare di inclusione quando si parla di strategia di genere. Le donne sono la metà del mondo, non sono una minoranza. Noi siamo incluse già. Quando parlate di parità di genere dovete far riferimento all'empowerment delle donne che è potere ma non solo, è essere messe in condizione di contare, di essere protagoniste, di governare. Le donne non vogliono elemosine, vogliono più accesso al credito, più formazione, più possibilità di contare, più valore al merito, più lavoro e più di qualità, più infrastrutture sociali, meno carico di lavoro familiare, più rispetto, meno violenza.*

Linda Laura Sabbadini, Presidente del W20<sup>1</sup>

Partendo da questa citazione, occorre fare alcune considerazioni per capire meglio il fenomeno della parità di genere e di come esso si stia evolvendo nella nostra epoca.

Innanzitutto, c'è da dire che la parità di genere, non va confusa con una questione algebrica, perché è di fatto una questione culturale, un diritto umano fondamentale ed è solo attraverso la cultura e il riconoscimento dei diritti che è possibile

---

\* Presidente CNA Impresa Donna di Roma, *Innovation manager* e formatrice IED, [info@luciadegrimani.com](mailto:info@luciadegrimani.com)

<sup>1</sup> Women20 è il gruppo di lavoro sulla parità di genere del G20.

generare le condizioni per vivere in un mondo prospero, sostenibile e in pace.

La buona notizia è che, a livello globale, il tema è prioritario in molte delle agende politiche, tant'è che il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo sostenibile che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030<sup>2</sup>.

La cattiva notizia è che, finora, nessuno Stato membro dell'UE ha realizzato la parità tra donne e uomini. Il problema, dunque, è piuttosto articolato, di non facile risoluzione, e richiede inevitabilmente una lettura da prospettive diverse. Una di queste è sicuramente ciò che ci suggerisce Linda Laura Sabbadini nella sua citazione ovvero “far riferimento all'*empowerment* delle donne”. L'*empowerment* femminile è un fenomeno socioeconomico complesso che rappresenta una tappa essenziale nel percorso verso il raggiungimento della parità di genere. Ma che cosa è l'emancipazione femminile nella sostanza, da cosa è determinata, come può essere raggiunta e qual è la situazione oggi in Italia?

Secondo la definizione dell'*European Institute for Gender Equality* (EIGE)<sup>3</sup>, l'*empowerment* femminile è un processo in base al quale le donne conquistano potere e controllo sulla propria vita, ma anche la capacità di compiere scelte strategiche. Esso si compone di cinque elementi:

1. l'autostima delle donne;
2. il loro diritto di fare e determinare scelte;
3. il loro diritto di avere accesso a opportunità e risorse;

---

<sup>2</sup> Camera dei Deputati - Documentazione parlamentare – Parità di genere in [https://temi.camera.it/leg18/temi/tl18\\_parit\\_di\\_genere.html](https://temi.camera.it/leg18/temi/tl18_parit_di_genere.html) (sito consultato il 28 giugno 2022).

<sup>3</sup> European Institute for Gender Equality- empowerment ([www.eige.europa.eu](http://www.eige.europa.eu)).



4. il loro diritto di avere potere di controllo sulla propria vita, sia in ambito familiare che al di fuori di esso;
5. la loro capacità di influenzare la direzione del cambiamento sociale per creare un ordine sociale ed economico più giusto a livello nazionale e internazionale.

Appare evidente che, per raggiungere l'*empowerment* femminile nella società e nell'economia occorrono interventi ed azioni sinergiche su più fronti. In questo scenario, operare profondamente sulla nostra cultura rappresenta la condizione *sine qua non* perché si possa ridurre in maniera importante il divario di genere. Inoltre, se si vogliono fare ragionamenti su possibili avanzamenti della nostra società e della nostra economia, è necessario comprendere che l'*empowerment* femminile non è solo una questione di giustizia sociale e di eguaglianza, ma è anche un'opportunità per tutti i Paesi, considerando la rilevanza del contributo che le donne possono fornire alla crescita economica a livello internazionale: secondo stime dell'*International Labour Organization* – ILO – il potenziale produttivo sottoutilizzato riferito alle donne è del 50%, contro il più ridotto 22% degli uomini. Le donne sono una grande risorsa per lo sviluppo del nostro Paese e non possiamo più permetterci di sottovalutarle.

Pensare efficacemente al futuro globale vuol dire comprendere l'importanza di sfruttare a pieno il potenziale femminile in vista di uno sviluppo sostenibile e inclusivo. In quest'ottica diventa allora fondamentale lavorare per agevolare un cambiamento culturale dei modelli di riferimento, sia maschili che femminili, superando gli stereotipi di genere, promuovendo linguaggi ed azioni inclusive, eliminando le barriere che impediscono alle donne di accedere all'educazione e alla formazione, così da cambiare la percezione del ruolo della donna

nella società, nell'economia e nei luoghi del potere dove vengono prese le decisioni che impattano sulla collettività.

Ad oggi i dati disponibili riguardo all'occupazione e all'emancipazione della donna in Italia non sono confortanti e sono distanti dalla situazione di altre capitali europee, siamo all'ultimo posto in Europa per occupazione femminile e al di sotto della media, se consideriamo la percentuale di donne che hanno accesso a posizioni manageriali. Per cambiare questa condizione e poter usufruire del talento e del potenziale delle donne è dunque necessario stabilire degli obiettivi primari che siano il punto di partenza per la progettazione di un piano strategico ed operativo con risorse dedicate, responsabilità definite ed indicatori di performance misurabili.

Attualmente nel nostro Paese, nonostante l'investimento di cifre importanti a supporto dell'*empowerment* e dell'inclusione delle donne, non sono stati raggiunti i risultati desiderati a causa di un'errata strategia che ha portato all'introduzione di inutili strumenti economici, tra le altre cose caratterizzati da complessi sistemi di accesso, che di fatto non hanno favorito né il cambiamento culturale, né l'innovazione dei servizi esistenti ma si sono rivelati dei semplici palliativi economici di breve durata.

In tale contesto, l'istruzione, la formazione intesa come *up-skilling* e *re-skilling*, la sensibilizzazione al tema, il rafforzamento all'autostima e alla fiducia in sé stesse, la creazione di maggiori possibilità di scelta e accesso alle risorse con un maggiore controllo sulle stesse, incluse le azioni volte a ripensare le strutture e le istituzioni che perpetuano la discriminazione e la disparità di genere, sono iniziative importanti per promuovere l'emancipazione delle donne affinché facciano valere i propri talenti ancor prima dei propri diritti.

In Italia il 51,7 % della popolazione è costituita da donne e se venisse attuata una politica di sostegno alla loro partecipazione

nel mondo del lavoro, sfruttando tutto il potenziale del talento che esse detengono, avremmo oggi degli enormi vantaggi, basti pensare che se si eliminasse il *gender pay gap* e si favorisse veramente l'occupazione femminile, si potrebbe avere un impatto economico notevole sul PIL del nostro Paese, al punto che si parla di cifre importanti stimate in 110 miliardi di euro di PIL in più<sup>4</sup>.

Affinché tutto questo potenziale possa essere utilizzato serve un cambio di paradigma epocale che ci porti a guardare a questa tematica in modo più pragmatico, come un'enorme opportunità economica e non solo come una questione di diritti ed etica; solo in questo modo è possibile avere un peso significativo nell'agenda politica e una possibilità nella costruzione di *policies* efficaci e di supporto a tutta la questione.

Ecco che il processo di *empowerment* può aiutarci a superare le cause che generano il *gender gap* e occorre farlo tenendo conto anche del mercato e delle sue dinamiche come quelle che riguardano l'attuale fenomeno in atto della trasformazione digitale.

Oggi sappiamo che l'adeguamento al digitale rappresenta il più grande problema per le imprese e per chi ci lavora. Si dice che il digitale stia distruggendo posti di lavoro, ma questo non è vero perché la tecnologia sta semplicemente ridefinendo il modo di lavorare, di produrre, di vendere, ecc. Dunque, questo cambiamento può diventare una grande opportunità per chiunque, e nello specifico per le donne, affinché possano occupare il posto che spetta loro nella società, non per diritto ma per merito; la tecnologia può essere utilizzata come leva strategica per lo sviluppo personale e professionale e può imprimere una forte accelerazione nel processo di riduzione del divario di genere.

---

<sup>4</sup> The European House – Ambrosetti (<https://www.ambrosetti.eu/>).

Potenzialmente, oggi, ogni lavoro può essere ripensato in chiave digitale, ogni modello di *business* può essere modificato e reso più efficace con l'ausilio della tecnologia.

Le tecnologie esponenziali<sup>5</sup> stanno effettivamente creando le professioni del futuro, ma i dati ci dicono che molte donne non sono preparate a dovere!

La cultura patriarcale in cui siamo ancora profondamente immersi ed avviluppati ha prodotto una società in cui le donne non operano sfruttando interamente il proprio potenziale, né sono agevolate e supportate nel seguire percorsi meno praticati.

Promuovere l'*empowerment* femminile e ridurre il *gender gap* può essere fatto sviluppando un percorso volto a valorizzare il talento delle donne, eliminando le barriere che ne impediscono la crescita professionale, garantendo un'ampia e trasversale alfabetizzazione digitale e puntando in modo specifico a politiche rivolte all'*upskilling* e al *reskilling* delle competenze, in modo tale da poter cogliere le opportunità di lavoro più convenienti.

Mettere le donne nella condizione di sfruttare il potenziale della tecnologia significa aprire loro la strada a tutta una più ampia gamma di possibilità, ma soprattutto significa garantire uno sguardo di genere che arricchisca la visione maschile del mondo, limitando così in ogni modo pregiudizi e stereotipi: garantire la pluralità degli individui, uomini e donne, nell'addestramento degli algoritmi, vuol dire creare sistemi etici ed un *digital twin*<sup>6</sup> del nostro mondo fisico che sia finalmente equo.

---

<sup>5</sup> Si tratta di tecnologie emergenti che crescono in capacità ad una velocità esponenziale secondo la legge di Moore; tra queste ricordiamo l'Intelligenza Artificiale & Data Science, *Internet of Things*, *Virtual & Augmented Reality*, *Blockchain*.

<sup>6</sup> Il *digital twin* (gemello digitale) è un modello virtuale altamente complesso, che è l'esatta replica del suo corrispettivo fisico; affinché nel mondo digitale i *bias* di genere, presenti nel mondo reale, siano ridotti al minimo è fondamentale che l'addestramento dei sistemi di *machine learning* e intelligenza artificiale venga progettato e svolto coinvolgendo maggiormente le donne.

Le tecnologie sono quindi uno nodo strategico per cui è diventato veramente urgente attivare programmi pubblici e privati per aumentare le competenze digitali delle donne, così da renderle più competitive anche in quelle industrie che sono dominate prevalentemente da uomini; con la conoscenza ed il pieno controllo degli strumenti digitali le donne potrebbero intervenire in maniera incisiva a supporto dell'impresoria femminile, attraverso la creazione di reti sociali d'impresa, promuovendo e sostenendo l'autonomia finanziaria attraverso *tools* innovativi, fornendo formazione e tutoraggio alle altre donne, portando avanti modelli e buone pratiche per incentivare la trasformazione digitale. Le tecnologie esponenziali sono in grado di garantire alle donne il superamento delle tradizionali barriere culturali e di mobilità, agevolando il lavoro da remoto, permettendo l'accesso a nuovi mercati e mettendole nella condizione di avere un miglioramento del loro *work-life balance*<sup>7</sup>.

## Bibliografia

Sorgner, A., Bode, E., Krieger-Boden, C., (2017), *The Effects of Digitalization for Gender Equality in the G20 Economies*, Women 20 study.

---

<sup>7</sup> *L'agenda globale per lo sviluppo sostenibile*, n. 89, Camera dei Deputati: in [https://documenti.camera.it/leg18/dossier/testi/UE0017.htm?\\_1574476466411](https://documenti.camera.it/leg18/dossier/testi/UE0017.htm?_1574476466411) (Ultimo accesso 28 Luglio 2022).