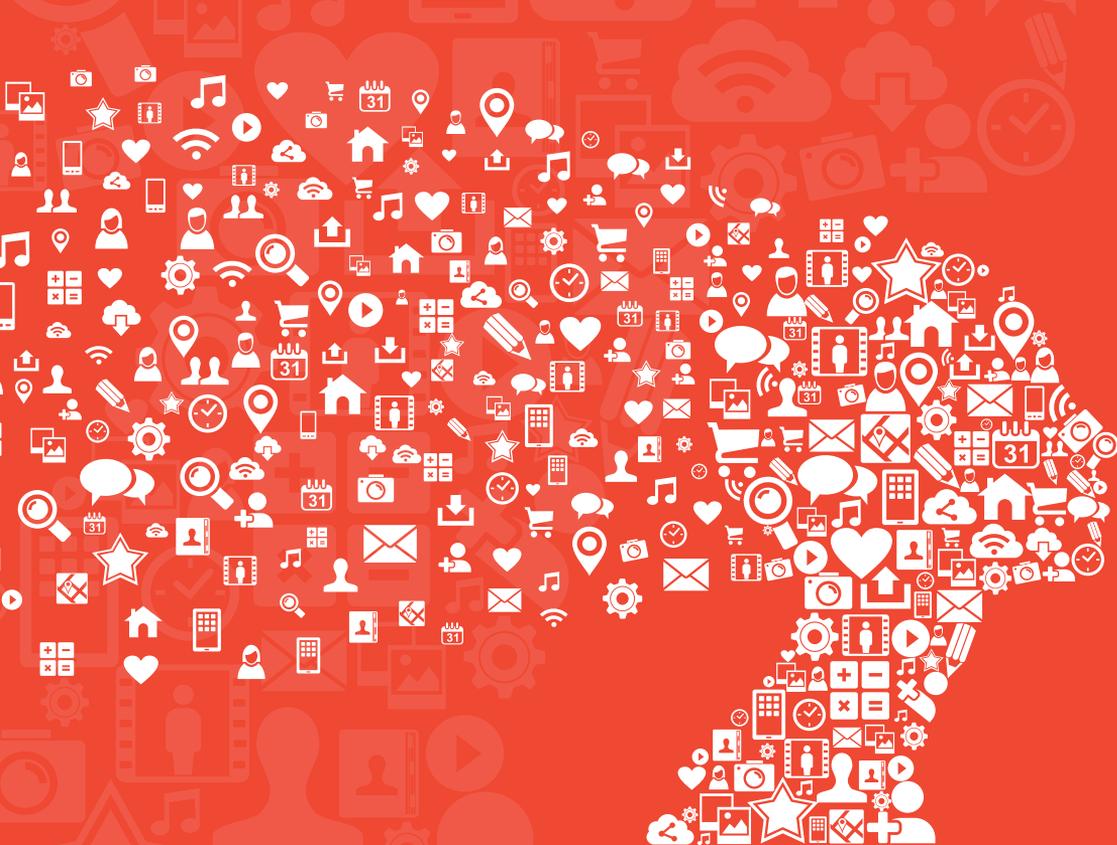


WOMEN & DIGITAL JOBS IN EUROPE

Atti dell'evento svoltosi il 6 Marzo 2018
Parlamento europeo - Sala ASP 5E2
Bruxelles





Gruppo dell'Alleanza Progressista dei
Socialisti & Democratici
al Parlamento europeo

EURODEPUTATI 
Partito Democratico

WOMEN & DIGITAL JOBS IN EUROPE

Atti dell'evento svoltosi il 6 Marzo 2018
Parlamento europeo - Sala ASP 5E2
Bruxelles



a cura di

Gianna Martinengo

Amministratore Delegato DKTS
Fondatrice di Women&Tech©

e

Patrizia Toia

Capodelegazione Eurodeputati PD

Women in Digital di <i>Mariya Gabriel</i> , Commissario europeo per l'economia e la società digitale	2
Introduzione a cura di <i>Patrizia Toia</i> , Capodelegazione degli Eurodeputati PD e Vicepresidente della Commissione Industria	8
1. La partecipazione delle donne nel settore digitale: dati dall'Italia e dall'Europa	10
2. Sintesi dell'incontro al Parlamento europeo a cura di <i>Gianna Martinengo, DKTS e Women&Tech©</i>	13
3. Women & Digital Jobs in Europe - contributi	
3.1 Equilibrio negli investimenti di <i>Paola Bonomo, Italian Angels for Growth</i>	15
3.2 Le donne e le innovazioni tecnologiche di <i>Amal El Fallah-Seghrouchni, Università Pierre and Marie Curie</i>	17
3.3 Inclusione, Innovazione, Ispirazione: tre pilastri per la "Digital Society" di <i>Manuela Lavezzari, Lenovo</i>	21
3.4 Essere digitali: la trasformazione delle competenze di <i>Gianna Martinengo</i>	23
3.5 L'impatto della digitalizzazione chirurgica su assistenza sanitaria e parità di genere di <i>Franca Melfi, Università di Pisa</i>	26
3.6 Il contributo femminile alle nuove sfide dell'informatica di <i>Catiuscia Palamidessi, INRIA Saclay</i>	27
3.7 Le competenze del futuro e l'impiegabilità nell'era digitale di <i>Monica Rancati, Microsoft</i>	29
3.8 Donne e tecnologia di <i>Paola F. Scarpa, Google Italia</i>	30
3.9 Data diversity: abilità di ascolto e di relazione di <i>Alice Siracusano, LUZ Srl</i>	31
3.10 Donne e Tecnologia: Un luogo di lavoro più inclusivo per garantire il successo di un'azienda di <i>Michael Bültmann, HERE Technologies</i>	33
4. Contributi dall'Europa	
4.1 Le donne nel settore digitale di <i>Silvia Costa, Comm. Cultura e istruzione, PE</i>	36
4.2 Donne nel mondo del Digitale e della Tecnologia di <i>Isabella De Monte, Commissione Trasporti e Turismo, PE</i>	38
4.3 Parità di genere nel settore digitale di <i>Pina Picierno, Commissione Diritti della donna e uguaglianza di genere, PE</i>	39

WOMEN IN DIGITAL

L'Unione europea ha lavorato instancabilmente negli ultimi cinque anni per sviluppare un vero mercato unico digitale. Abbiamo avuto molti successi - come l'abolizione delle tariffe di roaming internazionale o la fine del geoblocking ingiustificato - e abbiamo messo in piedi i pilastri su cui sarà costruito il nostro futuro digitale, in ogni campo, dall'intelligenza artificiale ai supercomputer, dalla protezione dei dati alla sicurezza della rete.

Il mercato unico digitale è una vera storia di successo, e dovremmo essere orgogliosi di ciò che abbiamo raggiunto. Ma per quanto sia vitale, la creazione del mercato unico digitale è solo un primo passo. Dobbiamo garantire un sostegno continuo alla ricerca e all'innovazione nelle tecnologie digitali in tutta l'UE e fare di più per migliorare l'adozione delle competenze digitali. Ciò è particolarmente importante per le donne, che sono ancora largamente sottorappresentate in questo settore.

Le donne rappresentano il 52% della popolazione europea, ma solo il 15% circa delle donne europee lavora in posti relativi alle TIC. Questo è abbastanza drammatico ora, ma se continua così, sarà disastroso per le donne in un futuro sempre più digitale. Allo stesso tempo, c'è una forte carenza di specialisti TIC in Europa, con circa 600.000 posti vacanti attualmente non riempiti e il 40% delle imprese che cercano di assumere specialisti TIC segnalano difficoltà nel reperire personale qualificato.

Il Quadro di valutazione delle donne nel digitale della Commissione europea sottolinea quanto sia dura la situazione: solo uno su sei specialisti TIC è una donna, solo uno su tre laureati STEM è una donna e le donne nelle TIC guadagnano quasi il 20% in meno degli uomini. Allo stesso tempo, la ricerca ha dimostrato che un maggior numero di donne nel mercato del lavoro digitale potrebbe creare un aumento del PIL annuale di 16 miliardi di euro nell'UE.

Ci sono molte ragioni per questa sconcertante asimmetria tra uomini e donne nelle TIC - non ultimo dei quali sono gli stereotipi di lunga data sulle professioni maschili e femminili in generale e la mancanza di interesse da parte delle ragazze nel nucleo STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) materie necessarie per le carriere nel settore delle TIC. Ma qualunque sia la ragione, è chiaro che abbiamo

un grosso problema che deve essere affrontato, e anche rapidamente.

Ed è altrettanto chiaro che affrontare questo problema richiede un approccio veramente olistico. Nessun paese, organizzazione o azienda può agire da solo in questo. Abbiamo bisogno di un approccio più coerente, proattivo e soprattutto coordinato, sostenuto dai necessari investimenti politici ed economici. Deve essere uno sforzo collettivo: tutti i governi, le aziende, gli educatori e la società civile devono essere coinvolti, con una chiara attenzione al raggiungimento degli obiettivi di rendere le carriere digitali interessanti e attraenti per ragazze e donne, e assicurare che abbiano l'istruzione e le competenze di cui hanno bisogno per ottenerne uno.

Combattere gli stereotipi di genere e promuovere modelli di ruolo

La nostra ricerca ha dimostrato, che mentre fino al 90% delle ragazze sono interessate alle TIC quando sono a scuola, pochissime di esse convertono questo interesse in studi di istruzione superiore e meno ancora nelle carriere. La ragione semplice e tuttavia preoccupante è che le ragazze non hanno ispirazione e modelli di ruolo quando si tratta delle materie STEM. Ci sono semplicemente pochi esempi di donne che fanno una carriera di successo e interessante nelle TIC - e la questione è ulteriormente aggravata dalla rappresentazione stereotipata delle donne (e delle relazioni in generale) nei libri, nei film, nelle serie TV e nei social media.

L'anno scorso ho chiesto alla piattaforma europea delle autorità di regolamentazione (EPRA) di esaminare la rappresentanza delle donne nel settore dei media audiovisivi europei per avere un quadro più chiaro di quanto siano diffusi quegli stereotipi. Le scoperte dell'EPRA non sono state una vera sorpresa: c'è una sottorappresentazione generale delle donne nel settore audiovisivo in tutta Europa, sia in scena che fuori dallo schermo. Quando appaiono sullo schermo, le donne hanno meno probabilità di apparire come esperti o essere ritratte in ruoli scientifici o tecnici, ed è molto più probabile che vengano mostrate in modo più stereotipato rispetto agli uomini. Nei ruoli creativi fuori campo, anche le donne sono generalmente sottorappresentate, ma soprattutto in posizioni senior e tecniche.

C'è ancora molto da fare per cambiare queste rappresentazioni stereotipate e la mancanza di modelli di ruolo. Le campagne di social media incentrate sulle donne reali nelle TIC, ad esempio nella Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nelle scienze l'11 febbraio di

ogni anno, sono un modo per diffondere la parola. Un altro è la mostra online di Europeana, il portale europeo per il patrimonio culturale digitale, che evidenzia i profili di donne eccezionali nel campo dell'arte e della scienza in vista della Giornata internazionale della donna l'8 marzo 2019. Rafforzare il numero di donne ritratte in ambito scientifico o in ruoli della tecnologia digitale in film o serie TV - che sta accadendo, anche se lentamente - è ancora un altro esempio.

A livello UE, attraverso il programma MEDIA che sostiene la cinematografia europea, stiamo compilando statistiche annuali che tracciano il bilancio di genere tra beneficiari, candidati e partecipanti. Questo ci consentirà di valutare i progressi della presenza di donne sullo schermo e fuori dallo schermo e di affrontare ulteriormente la questione dei ritratti stereotipati.

Rendere accessibili le competenze digitali e promuovere l'educazione STEM tra le ragazze

Incoraggiare un maggior numero di ragazze a interessarsi ai temi della scienza e della tecnologia presentandole con modelli di comportamento positivi sia nella vita reale sia nella finzione è solo l'inizio. Se non abbiamo la capacità di coltivare quell'interesse, i curricula scolastici che danno alle ragazze un uguale accesso alle materie STEM, le competenze digitali di base di cui hanno bisogno per seguire semplicemente queste materie, allora tutti i nostri sforzi saranno vani.

Le abilità digitali sono importanti quanto saper leggere, scrivere e fare matematica: abilità di base da imparare presto e da insegnare per tutta la vita. Nel nostro mondo sempre più digitale, abbiamo tutti bisogno di sapere come utilizzare gli strumenti digitali su cui ci affidiamo al lavoro, a casa o in strada. Inoltre, man mano che tutti diventiamo più digitali, le opportunità per coloro con le giuste competenze - per progettare e sviluppare le future generazioni di tecnologie digitali, ad esempio - cresceranno esponenzialmente.

Tuttavia, le opportunità per le donne rimangono limitate. La nostra ricerca mostra che per ogni 1.000 donne che si diplomano nell'istruzione terziaria nell'UE, solo 24 si sono laureate in settori correlati alle TIC. Peggio ancora, solo sei finiscono per occupare posti di lavoro legati alle TIC.

Ma un basso numero di diplomate nelle TIC può essere invertito solo agendo molto prima nel ciclo educativo. Ciò significa avere i giusti programmi nelle scuole che offrono alle ragazze pari opportunità di stu-

diare materie STEM fin dalla tenera età, assicurando che gli insegnanti siano adeguatamente formati e fiduciosi (attualmente solo il 20-25% degli studenti viene insegnato in modo sicuro e supportato digitalmente insegnanti) e rendendo questi soggetti divertenti, interessanti e pertinenti per tutti. Significa abbattere quegli stereotipi persistenti sugli studi “giusti” per ragazze e ruoli per le donne all’inizio del ciclo educativo. E ovviamente significa avere quei modelli di ruolo positivi in atto per mostrare cosa può davvero portare una carriera nelle TIC.

Questo è il motivo per cui la formazione e le capacità imprenditoriali digitali per le bambine sono una delle undici azioni sviluppate dalla Commissione europea nell’ambito del piano d’azione sull’educazione digitale concepito per sostenere l’uso della tecnologia e lo sviluppo delle competenze digitali nelle scuole. Entro la fine del 2020, l’obiettivo è che 20.000 ragazze nell’istruzione primaria e secondaria in tutta Europa prendano parte a una serie di workshop che promuovono modelli di ruolo positivi, sfidando gli stereotipi e dando loro le competenze necessarie per sviluppare una carriera digitale.

Un’altra delle azioni si concentra in particolare sul potenziamento delle competenze digitali di tutti i bambini. La Code Week UE è un’iniziativa guidata dal basso con oltre 41.000 attività in 72 paesi nel 2018 che coinvolgono centinaia di migliaia di scolari. L’Italia ha ospitato più di 20.000 eventi nel 2018, con oltre 745.000 partecipanti, il che la rende di gran lunga la più impegnata per Code Week (per confronto, la Polonia, che è seconda nell’elenco, ha ospitato oltre 5.000 eventi con circa 310.000 partecipanti). La Code Week celebra la creazione con il codice; il suo scopo è rendere la programmazione più visibile e demistificare queste capacità. Soprattutto, si tratta di incoraggiare i bambini a vedere le tecnologie digitali come un mezzo per creare, non semplicemente qualcosa da usare.

Promuovere l’imprenditorialità digitale per le donne

Fare in modo che le ragazze siano interessate alle competenze digitali e dare loro l’opportunità di apprenderele sono azioni fondamentali, ma da sole non sono sufficienti. Dobbiamo anche aiutare le donne a fare il salto definitivo nelle carriere digitali, incoraggiandole in particolare a diventare imprenditori digitali.

Se le donne sono sottorappresentate nei lavori tecnologici in generale, ce ne sono ancora di meno che lavorano in start-up tecnologiche. Ad oggi, solo il 23% degli imprenditori nel settore ICT in Europa sono

donne, sebbene questa cifra stia crescendo lentamente. Questo basso livello di rappresentanza non è necessariamente legato alla mancanza di competenze: i dati mostrano che anche tra le donne che abbandonano l'istruzione superiore con qualifiche ICT, solo il 25% di esse finisce con posti di lavoro nel settore digitale (rispetto al 53% per i laureati di sesso maschile) e solo il 19% degli imprenditori ICT europei sono donne. In effetti, gli imprenditori tecnologici hanno in media cinque volte più probabilità di essere uomini rispetto alle donne; in alcuni punti questo rapporto è più vicino a 100/1.

La chiusura del divario di genere digitale è un problema che viene preso molto sul serio da molte aziende e organizzazioni che operano nel settore digitale. La Commissione europea ha creato una dichiarazione per incoraggiare le aziende ad adottare un approccio pratico per colmare il divario di genere digitale e dal suo lancio nel giugno dello scorso anno, oltre 20 alti dirigenti di aziende high-tech e audiovisive hanno firmato, rappresentando aziende e organizzazioni diverse come Google, RAI, Proximus, Accenture o Salesforce.

Un'altra importante iniziativa in questo settore è WeHubs, che riunisce organizzazioni che promuovono l'imprenditoria femminile nel settore digitale di tutta Europa. L'obiettivo principale di WeHubs è di diventare una comunità europea di organizzazioni di supporto alle imprese che offrono o sono interessate ad offrire servizi dedicati alle donne imprenditrici del web. È un punto di riferimento per le donne che vogliono iniziare, gestire e far crescere un'azienda.

E stiamo anche facendo in modo che i risultati delle donne nelle TIC siano riconosciuti, usandoli come modelli per la prossima generazione di potenziali imprenditori digitali. Il premio annuale dell'UE per gli innovatori femminili, ad esempio, viene assegnato a donne che hanno ricevuto finanziamenti UE per la ricerca e l'innovazione a un certo punto della loro carriera, e recentemente hanno fondato o co-fondato una società di successo basata sulle loro idee innovative.

Digitale: il grande livellatore

Un futuro completamente digitale è una prospettiva eccitante. La tecnologia digitale è un ottimo livellatore, che ci consente di colmare le lacune che ancora esistono nella nostra società e offrire servizi e opportunità per tutti. È tanto più vitale, quindi, che le persistenti disuguaglianze tra uomini e donne in molte aree delle nostre società non siano perpetuate - o approfondite - nell'era digitale. Le donne non dovreb-

bero perdere le opportunità che la tecnologia digitale può offrire, semplicemente perché non sono incoraggiate e sostenute nelle materie pertinenti a scuola. Non dovrebbero perdere l'opportunità di diventare imprenditori digitali leader a livello mondiale a causa della mancanza di competenze pertinenti o perché non sanno come ottenere supporto finanziario o di altro tipo. Non dovrebbero perdere l'accesso a lavori di alta qualità e ben retribuiti solo a causa di stereotipi che non trovano spazio nel pensiero del 21° secolo.

Mariya GABRIEL
Commissario europeo per l'economia e
la società digitale



INTRODUZIONE

Pochi lo sanno ma la prima programmatrice di computer al mondo risale alla prima metà dell'Ottocento. Si chiamava Ada Lovelace Byron, era figlia del poeta Lord Byron ed era una brillante matematica. Fu lei a rendere programmabile la "macchina analitica" ponendo le basi della programmazione moderna e spingendosi a prefigurare il concetto di intelligenza artificiale. Nel 1979 il Dipartimento della Difesa degli Stati Uniti ha dato il nome di ADA a un linguaggio di programmazione agevole ed efficiente.

Purtroppo però poi la storia della tecnologia digitale è stata una storia essenzialmente di uomini. Nella rivoluzione dei computer nata nella Silicon Valley figurano pochissime donne e ancora oggi sono troppo sbilanciati i numeri sulla parità di genere nei corsi di ingegneria e Ict nelle università e nelle percentuali di programmatrici o fondatrici di start up digitali.

Si tratta di una tendenza che sta cambiando ma troppo lentamente, vista la centralità delle tecnologie informatiche. Negli ultimi trent'anni il digitale ha rivoluzionato ogni aspetto della nostra vita, dall'economia, alla politica alla sfera privata. Molti studi indicano che in un futuro prossimo il cambiamento tecnologico farà sparire milioni di posti di lavoro, creandone altri milioni ma solo per chi avrà le necessarie competenze.

In questa rivoluzione che sta scardinando le strutture economiche e sociali del passato le tecnologie informatiche offrono enormi possibilità per le donne e per la parità di genere, ma insieme alla possibilità ci sono anche molti rischi. Si pensi solamente al telelavoro, che da una parte permette alle donne di conciliare vita privata e professionale come mai prima, ma dall'altra rischia di diventare una nuova forma di segregazione in cui alle donne lavoratrici si impone di stare a casa. Oppure si pensi ai social, che se da una parte sono una forma di espressione e organizzazione che permette di dare voce alle minoranze o a chi ha meno potere nella società, ma dall'altra sono diventate uno strumento di cyberbullismo sessista.

Si tratta di un tema importante su cui al Parlamento europeo a Bruxelles abbiamo voluto confrontarci con le protagoniste e le esperte del mondo digitale italiano e europeo, per raccoglierne le idee, i suggerimenti

menti e le critiche. L'Unione europea infatti da tempo si è data l'obiettivo di incoraggiare e guidare il cambiamento tecnologico con strumenti come la Strategia europea per il mercato unico digitale o il programma per la ricerca Horizon Europe. Noi eurodeputati Pd siamo convinti che in tutte queste politiche si debba riflettere l'obiettivo della parità di genere e in questa legislatura ci siamo battuti per inserire nelle normative comunitarie relative al digitale e all'innovazione l'attenzione alle donne. I risultati si possono vedere nelle possibilità offerte alle donne ricercatrici e imprenditrici nel programma Horizon Europe. Ma la situazione è in costante evoluzione e bisogna tenere alta l'attenzione su questi temi.

Patrizia TOIA

Capodelegazione degli Eurodeputati PD
e Vicepresidente della Commissione Industria



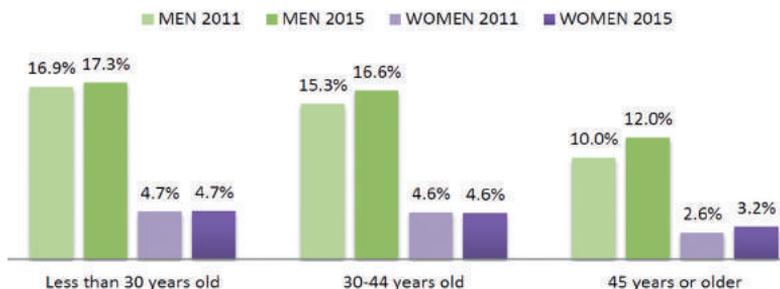
1. LA PARTECIPAZIONE DELLE DONNE NEL SETTORE DIGITALE: DATI DALL'ITALIA E DALL'EUROPA

A livello globale, i dati indicano che la partecipazione delle donne al settore digitale e a quello delle tecnologie per l'informazione e la comunicazione non sta migliorando in modo significativo.

Lo stesso problema si verifica anche negli Stati membri dell'Unione europea.

La distribuzione - per fasce di età - nel mercato del lavoro nel settore digitale di donne e uomini nell'UE

(percentuale di popolazione attiva con un'istruzione terziaria)



Dati Commissione europea, 2018 (*Women in the Digital Age, 2018, p. 92*)

La disuguaglianza di genere nelle posizioni di leadership, inoltre, è ancora quasi il doppio di quella della disuguaglianza nella forza lavoro generale.

Come sarà descritto in questo volume (v. cap. 3) il cambiamento culturale e le iniziative a livello micro possono aiutare a sviluppare l'imprenditorialità digitale femminile.

Se i pregiudizi e gli ostacoli alla partecipazione attualmente esistenti non vengono affrontati tempestivamente, i rapidi progressi economici ottenuti dalla trasformazione digitale non potranno che produrre un allargamento del divario e il perpetuarsi degli stereotipi di genere.

I dati suggeriscono che la disuguaglianza di genere nella sfera digitale è essenzialmente il risultato della persistenza di forti pregiudizi non solo da parte maschile ma anche da parte femminile.

Nell'atteggiamento verso la tecnologia (ad es. la robotica e l'intelligenza artificiale) e la digitalizzazione, le donne sono più preoccupate e meno informate ⁽¹⁾.

Questa minor informazione rispetto agli uomini contribuisce alla maggiore sfiducia che hanno nei confronti delle tecnologie digitali e ad aumentare il divario nella partecipazione.

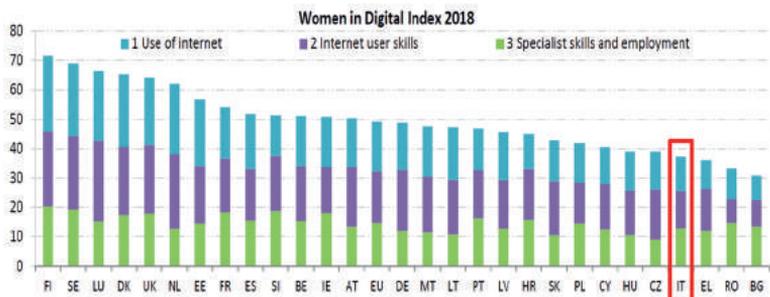
- Il 78% degli uomini rispetto al 72% delle donne ritiene che le più recenti tecnologie digitali abbiano un impatto positivo sull'economia;
- Il 66% degli uomini contro il 62% delle donne ritiene che le più recenti tecnologie digitali abbiano un impatto positivo sulla società;
- Il 70% degli uomini rispetto al 63% delle donne ritiene che le più recenti tecnologie digitali abbiano un impatto positivo sulla qualità della vita.

È a partire da queste considerazioni che la Commissione europea ha approntato il quadro di valutazione Women in Digital finalizzato al monitoraggio dell'inclusione delle donne nei lavori digitali, nei percorsi di carriera e nell'imprenditoria.

L'iniziativa è stata promossa da Mariya Gabriel, Commissario europeo per l'economia e la società digitale.

Uno degli strumenti più importanti per questa attività di monitoraggio è l'indice Women in Digital Scoreboard 2018⁽²⁾ il quale misura:

1. L'utilizzo di internet
2. Le competenze delle utilizzatrici di internet
3. Le competenze specialistiche e l'occupazione nell'ambito delle STEM



(1) Commissione Europea, Women in the Digital Age, 2018, p. 210.

(2) Commissione Europea, <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-digital-scoreboard>

Complessivamente l'Italia si posiziona solo 25esima, davanti a Grecia, Romania e Bulgaria.

L'indice fornisce anche informazioni maggiormente dettagliate sulla partecipazione femminile in ciascun Paese al settore digitale.

Purtroppo, le donne italiane risultano sistematicamente meno coinvolte della media delle donne europee:

1. Uso di internet - un indicatore complesso che racchiude, tra le altre, le seguenti voci:

- *il 66% delle donne italiane rispetto al 79% delle donne europee utilizza regolarmente internet*
- *il 26% delle donne italiane non ha mai utilizzato internet rispetto al 14% delle donne europee*
- *il 39% delle donne italiane utilizza il banking online rispetto al 60% delle donne europee*

2. Competenze digitali:

- *il 40% delle donne italiane ha competenze digitali di base rispetto al 55% delle donne europee*
- *il 17% delle donne italiane ha competenze digitali avanzate rispetto al 28% delle donne europee*

3. Competenze specialistiche e occupazione:

- *l'11% delle donne italiane possiede una laurea in Scienze, Tecnologie, Ingegneria e Matematica rispetto al 13% delle donne europee*

2. SINTESI DELL'INCONTRO AL PARLAMENTO EUROPEO

a cura di Gianna Martinengo

“Women & Digital Jobs in Europe”

Women&Tech - Associazione Donne e Tecnogill



Il 6 marzo 2018, presso il Parlamento Europeo, a Bruxelles, si è tenuta la tavola rotonda dal titolo “Women & Digital Jobs in Europe”, promossa da Women&Tech - Associazione Donne e Tecnologie e ideata dalla sua fondatrice Gianna Martinengo.

L'appuntamento ha visto riunite figure femminili di primissimo livello del mondo politico, imprenditoriale e della società civile italiano ed europeo.

A portare i propri saluti sono stati, oltre a Gianna Martinengo, Silvia Costa, Committee on Culture and Education, European Parliament; Andrea Almeida - Cordero, Member of Cabinet of the Commissioner Mariya Gabriel - Digital Economy and Society; Lucilla Sioli, Director for Digital Industry, European Commission.

La tavola rotonda ha poi coinvolto Amal El Fallah Seghrouchni, Full Professor University Pierre and Marie Curie, Head of Multi-Agent Systems Team (SMA); Catherine Ladousse, Executive Director Communication EMEA Lenovo; Franca Melfi, professor of Thoracic Surgery, University of Pisa; Chief of Robotic Multispeciality Center for Surgery, University Hospital of Pisa; Christiane Noll, Vice President, Country Manager, Avana Österreich GmbH; Catuscia Palamidessi, Director of Research, INRIA; Monica Rancati, Human Resources Europe, Microsoft.

Le conclusioni sono state a cura di Patrizia Toia, Vice Chair of ITRE, Committee on Industry, Research and Energy, European Parliament.

L'incontro è stato fondamentale per tracciare la direttrice dell'innovazione tecnologica che riguarderà il Vecchio Continente e i suoi abitanti nei prossimi anni, con particolare riferimento alle opportunità e alle sfide che attendono le donne. Quando si parla di “donne protagoniste”, infatti, non si fa riferimento a un semplice slogan, ma a un percorso ormai concreto, che muove importanti passi anche grazie alla trasformazione digitale. Mentre ancora, purtroppo, ci si deve confrontare con gli

stereotipi di genere, le donne sono impegnate attivamente a costruire una società più equa e ricca di possibilità per tutti.

Le protagoniste della tavola rotonda, e tutte le donne presenti, sono state sollecitate a interrogarsi su questioni pregnanti, che hanno risvolti sul quotidiano delle persone e delle donne in particolare. Si pensi alle opportunità fornite dalla digital transformation: come fare in modo che abilitino il superamento del gender gap? Si pensi alle competenze e alle skill specifiche che possono essere attivate per diventare protagoniste della trasformazione digitale. Inoltre, sfide e cambiamenti portati dall'innovazione tecnologica hanno risvolti anche nelle imprese e nelle loro organizzazioni: ma quanto vengono sostenuti?

Infine, essenziale è stato il confronto in merito al superamento delle attuali contrapposizioni uomo-donna, giovani-anziani nella società: la tecnologia può davvero aiutare a superare queste barriere, anche mentali, a patto che sia correttamente gestita e promossa.

La presenza delle donne in ambiti che un tempo erano considerati a lei lontani (come quello delle discipline scientifiche) è ormai un dato di realtà. Perché il loro ruolo sia compiutamente valorizzato è però necessario che vengano poste in essere le giuste iniziative: anche in questo caso, occorre ripensare a modelli e proposte di formazione/condivisione delle esperienze che esaltino il valore al femminile.

Women&Tech-Associazione Donne e Tecnologie da anni è impegnata, insieme alle associate, nel lavoro di sensibilizzazione di imprese ed enti pubblici nei confronti di una digitalizzazione intelligente, ossia rivolta non solo al business, ma anche all'innovazione sociale. L'apuntamento presso il Parlamento Europeo ha rappresentato uno dei progetti concreti, di respiro internazionale, promossi dall'Associazione nell'anno 2018.

www.womentech.eu

3. WOMEN & DIGITAL JOBS



3.1 EQUILIBRIO NEGLI INVESTIMENTI

È ora che siano anche gli uomini ad agire per affrontare i pregiudizi di genere nell'industria del venture capital

di Paola Bonomo, Investor, Italian Angels for Growth

Le metriche, anche se il tuo business è avviato da poco, puntano tutte nella direzione giusta. La squadra è la migliore possibile in quello che fa; forse avete già lavorato insieme su un progetto di livello mondiale. Hai provato e riprovato la tua presentazione agli investitori, e sei convinta di fare un'impressione stellare. Allora, come mai non riesci a raccogliere fondi?

La risposta, purtroppo, può essere semplice. Appartieni al genere (o colore della pelle) per il quale gli investitori non hanno abbastanza esempi di successo: non ti riconoscono come parte dello schema che hanno in mente. Gli investitori—e sono in larghissima maggioranza uomini—non hanno ancora visto arrivare al successo abbastanza imprenditrici donne, né imprenditori di colore, da sentirsi a proprio agio nel decidere di finanziarli. I tuoi incontri vanno molto bene, ma non si arriva mai a una proposta d'investimento.

Purtroppo è una situazione molto diffusa. Le startup fondate da donne raccolgono una quota minuscola dei finanziamenti di venture capital nel mondo. Alle donne e agli uomini, come riferiscono ricercatori di Columbia e HBS⁽³⁾, sono persino poste differenti domande quando presentano il loro business agli investitori, e anche quando le donne hanno successo, l'importo dei fondi che raccolgono è minore. Sembra proprio che se sei un imprenditore maschio, eterosessuale e bianco agli investitori non venga in mente di dubitare delle tue capacità, competenze, impegno, determinazione e persistenza. Ma se sei qualcos'altro, il pregiudizio inconsapevole che ospitano nel retrocranio rende molto più probabile che declinino l'opportunità di investire.

U n

(3) <https://hbr.org/2017/06/male-and-female-entrepreneurs-get-asked-different-questions-by-vcs-and-it-affects-how-much-funding-they-get>

(4) <https://www.nber.org/digest/sep17/w23454.shtml>; <https://www.nber.org/papers/w23454>

gruppo di ricercatori a Harvard ha identificato quello che hanno descritto come “l’effetto figlie”⁽⁴⁾, la situazione in cui i fondi di venture capital i cui senior partner hanno più figlie femmine che figli maschi eleggono più partner di genere femminile (e, secondo alcune metriche, hanno una performance migliore). Certamente questo fenomeno fornisce un’indicazione utile se ci chiediamo a quali fondi una giovane donna con delle ambizioni farebbe meglio a mandare il suo curriculum se cerca un lavoro nel venture capital, ma purtroppo non può indicarci una leva di policy azionabile per incrementare il grado di successo delle imprenditrici donne nel raccogliere fondi.

Le donne—e le minoranze—hanno dovuto diventare brave a fare squadra; visto che l’unione fa la forza, hanno ragionato, cominciamo a contattarci e riunirci. All Raise—un gruppo organizzato da donne investitrici esperte—tiene “Female Founder Office Hours”, cioè un orario di ricevimento per imprenditrici, a San Francisco, New York, Boston e Los Angeles. Il fondo Backstage Capital di Arlan Hamilton vede una enorme opportunità di investimento nei fondatori che appartengono a gruppi sinora sottorappresentati e non apprezzati in maniera paritaria. In Olanda, TheNextWomen di Simone Brummelhuis fa incontrare donne investitrici e imprenditrici. Stanno nascendo sempre più fondi dedicati ad aziende fondate da donne o da membri di minoranze, visto che si comincia a intuire che uno spazio con poca concorrenza può essere molto profittevole.

Ma per quanto un certo numero di donne straordinarie abbia preso iniziative come queste, tocca ora agli uomini prendersi la propria parte di responsabilità in questa situazione; quando i migliori investitori, uomini e donne, si siederanno allo stesso tavolo per costruire un ponte tra i generi e lavoreranno insieme con le giuste intenzioni, riusciranno sia a finanziare imprese avviate da donne, sia a ottenere ritorni eccellenti per coloro che hanno loro affidato i fondi da gestire.

Naturalmente, tutto questo deve iniziare molto prima, forse sin dalla scuola media, dove dobbiamo permettere alle ragazze di capire che l’imprenditorialità può essere il percorso che fa fiorire i loro talenti. Ma anche le istituzioni europee possono spingere il cambiamento. Per esempio, i fondi di Horizon 2020, il programma quadro dell’UE per la ricerca e l’innovazione, sono spesso il catalizzatore di investimenti molto più ingenti da parte dei fondi di venture capital. Restando nei criteri di meritocrazia, riservare una porzione dei fondi del prossimo programma Horizon a imprese fondate da donne incoraggerebbe molte più imprenditrici a inviare il proprio dossier, e allo stesso tempo spingerebbe i valutatori ad alzare l’asticella per tutte le candidature.

La prossima iterazione di Horizon dovrebbe includere questa forma di azione positiva; i programmi regionali e locali potrebbero adottare un approccio analogo per lo stesso arco di tempo.

Molte aziende, naturalmente, ce la fanno senza venture capital. Ma quelle che raccolgono fondi dal venture capital possono avere un impatto positivo sul mondo molto più grande e più in fretta. Non possiamo più permetterci di tarpare le ali alle aziende condotte da donne escludendole dagli investimenti di venture capital. E' ora di lavorare insieme per far loro prendere il volo.

Questo articolo è stato pubblicato originariamente in Open Digital del The Economist Group



3.2 LE DONNE E LE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

di Amal El Fallah-Seghrouchni, Università Pierre and Marie Curie

Le trasformazioni digitali introducono grandi cambiamenti nella società. In questo articolo, parlerò dell'impatto delle trasformazioni digitali. Quindi esplorerò le competenze e le capacità richieste per affrontare i cambiamenti introdotti dalle trasformazioni digitali e come le donne dovrebbero adattarsi a queste trasformazioni.

La rivoluzione digitale sta scuotendo l'equilibrio economico e trasformando gli usi come mai avvenuto in precedenza. Colpisce i clienti aziendali digitali nelle loro attività, catene del valore e organizzazioni, come individui nella loro vita quotidiana e nella società in generale, e nelle sue regole e equilibri.

Le trasformazioni digitali sono uno sconvolgimento sociale. Passiamo dalla proprietà alla condivisione, dal controllo individuale al pooling e dal sistema all'ecosistema, dove l'interazione gioca un ruolo importante per produrre e raccogliere informazioni.

Nonostante tutte queste strutture, allo stesso tempo, dobbiamo ripensare ai requisiti della società, alle pari opportunità e all'uguaglianza uomo/donna, alla gestione dei nostri dati e ai rischi associati e alla generalizzazione dell'accesso ai benefici dell'innovazione a tutti i tipi di popolazioni.

Una buona notizia è che le tecnologie digitali possono aiutare a realizzare l'uguaglianza di genere. Offrono un nuovo mezzo per le donne nella

società. Innanzitutto, gli strumenti digitali possono essere utilizzati per liberare più tempo, per conciliare lavoro, famiglia e vita privata. aiutano a migliorare l'istruzione e consentono l'accesso a varie conoscenze grazie a artefatti digitali (come risorse online, MOOC, ecc.). Un'altra importante caratteristica degli strumenti digitali è l'accelerazione e la generalizzazione della conoscenza oltre i confini e i continenti.

I social network a loro volta propongono le armi digitali della nuova ondata femminista (ad esempio #MeToo). Il collegamento sociale trae beneficio da una comunicazione più rapida e da un ampio scambio di informazioni; offre un'opportunità per un'apertura alla comunicazione e all'espressione e apre una finestra su altre modalità di equità sociale.

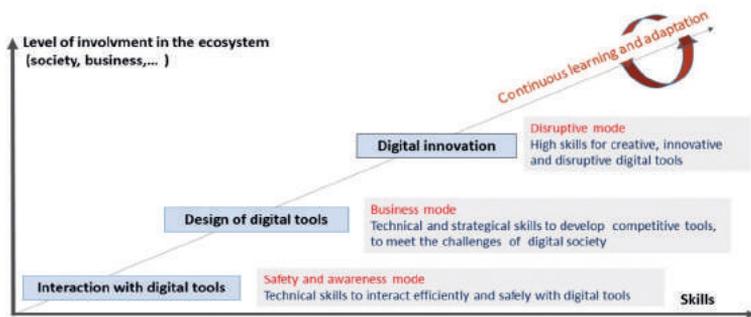
Quindi, l'uso dei social media - se ben utilizzato - sarebbe utile per contrastare le strategie paternalistiche, alcuni pregiudizi culturali e l'influenza quotidiana dando forza ai legami. Questi social network costituiscono, oggi, una grande opportunità per le donne di migliorare le loro condizioni e migliorare l'uguaglianza di genere.

Per affrontare i cambiamenti introdotti dalle trasformazioni digitali, sono necessarie diverse competenze e abilità. Si va dall'essere un consumatore ben informato al progettista e produttore di tecnologie digitali.

Al primo livello, verso le tecnologie digitali, sono raccomandate la consapevolezza e la modalità di sicurezza. Le donne non devono cadere nelle insidie del consumo puro, cioè devono essere consapevoli dei rischi connessi all'uso di nuove tecnologie come la violazione della privacy o la manipolazione di dati personali, ecc. Qui, le competenze tecniche sono necessarie per interagire in modo efficiente e sicuro con artefatti digitali.

Nel secondo livello, le donne dovrebbero essere in grado di impegnarsi in attività commerciali grazie all'approccio digitale come la progettazione di strumenti digitali. Qui, sono necessarie competenze tecniche e strategiche per sviluppare strumenti competitivi per affrontare le sfide della società digitale.

Infine, per essere coinvolti nell'innovazione digitale, è necessaria una modalità dirompente. Ciò significa che le donne dovrebbero sviluppare competenze di alto livello nella tecnologia digitale e cercare tentativi creativi, innovativi e dirompenti per costruire strumenti digitali innovativi.



Infine, le donne dovrebbero impegnarsi in un apprendimento continuo e adattivo per rimanere aggiornati e per essere in grado di comprendere le tendenze e le future rivoluzioni digitali.

Donne nel settore digitale: da diversi anni sono pubblicati regolarmente articoli sul sessismo e le donne (in particolare) nel settore digitale. La copertura dei media è cresciuta dall'estate 2017, specialmente dopo la rivelazione di molte donne della Silicon Valley riguardo al sessismo e alle molestie nelle aziende. I problemi principali sono la cultura Geek (ad esempio la cultura di Troll) come si può trovare in questa testimonianza di un giovane (Marc, 25 anni): "È una cultura così maschile che inizialmente non pensavo che le ragazze potessero codificare. Vedendo una ragazza geek, era un unicorno per me."

In Francia, ad esempio, i numeri sono preoccupanti: solo il 48% è attivo, il 30% nel settore digitale che include il 16% di sviluppatori e il 12,4% di CIO di start-up. Eppure, i team misti registrano una crescita del 16% rispetto alle squadre monosessuate.

Un altro segnale allarmante è il loro declino nella formazione scientifica. L'assenza di donne nel settore digitale si riflette nei corsi di formazione per il digitale. In LMD cursus (Licenza, Master, Ph.D), ad esempio, il loro era il 28% delle donne nel 2010 contro il 25% nel 2015. Mentre questo settore è in crescita, le donne sono sempre meno numerose per unirsi a queste formazioni.

- Dal 5% al 20% in informatica nelle scuole di ingegneria
- Fino al 20% nella «Grande École du Numérique»

Un settore della formazione e un settore in gran parte maschile che promuovono determinati comportamenti. Infatti, il digitale e le sue formazioni rimangono per lo più maschili, il che ha conseguenze sulle forme di socialità.

“Per risolvere questi problemi; c’è anche un’opera di educazione degli uomini che deve essere fatta, perché il sessismo è ancora molto presente nelle formazioni tecnologiche...” come diceva Claire (22 anni - Kit contro il sessismo). La mescolanza non crea meccanicamente l’uguaglianza, come teorizza Nicole Mosconi: “La mescolanza è il principio della vita sociale in una democrazia e la condizione necessaria per il vero genere di uguaglianza, il principio della diversità scolastica segue necessariamente. [...] Ma il mix non è un principio sufficiente, se non è accompagnato da una vera politica di uguaglianza”.

La Carnegie Mellon University, ad esempio, si rese conto che c’era un tasso di abbandono 2 volte maggiore nelle donne rispetto agli uomini, nonostante non fossero le capacità ad essere problematiche. Le ragazze hanno riportato una perdita di motivazione, con conseguente perdita di interesse: non si sono sentite al loro posto, il che le ha rese immotivate, così se ne sono andate. Ecco perché serve aiutare a socializzare, cosa che ha fatto questa università.

In Francia ci sono diverse iniziative per promuovere la tecnologia digitale tra le giovani donne. Possiamo citare l’iniziativa “Excellencia Trophy” organizzata da Syntec Numérique. Mira a promuovere la tecnologia digitale tra le giovani donne, incoraggiare l’accesso al settore digitale, combattere gli stereotipi e promuovere l’attrattiva delle professioni digitali, a tutti. Otto studentesse sono state premiate quest’anno: ciascuna istituzione partner ha offerto una sovvenzione. Ognuna beneficia anche di una sessione di coaching personalizzata, un accompagnamento interessante per riflettere sull’orientamento dato ai suoi studi e per concretizzare il suo progetto professionale.

Alla Sorbonne University, abbiamo programmi specifici di “Marrainage” per le studentesse. Ognuna di loro beneficia di una sessione di coaching personalizzata, un accompagnamento interessante per riflettere sull’orientamento dato ai suoi studi e per concretizzare il suo progetto professionale.

Per concludere, il progresso delle donne nell’accesso al mondo digitale è una prova oggi. Ma c’è ancora molto lavoro da fare nell’educazione sia per uomini che per donne.



3.3 INCLUSIONE, INNOVAZIONE, ISPIRAZIONE: TRE PILASTRI PER LA “DIGITAL SOCIETY”

di Manuela Lavezzari, Direttore marketing EMEA (Europe, Middle East and Africa) - Lenovo

La trasformazione digitale è un dato di fatto. Non siamo più in transizione, ma piuttosto all’inizio di una nuova era. Viviamo in un mondo in cui quattro miliardi di persone sono online, con l’Africa il continente in più rapida crescita; dove gli investimenti globali nelle tecnologie di trasformazione digitale nel 2018 sono stimati a 1,3 trilioni di dollari; dove tre persone su quattro hanno un telefono cellulare. Ora è il momento di iniziare a parlare di una “Società Digitale”.

A.I., Cloud, Industria 4.0, hanno cambiato l’economia e il mondo, ad un ritmo che l’umanità non ha mai visto prima, ma da soli non sono l’essere e la fine di tutto. Ora è quando dovremmo iniziare a costruire un nuovo sistema culturale, basato su tre pilastri: Inclusione, Innovazione and Ispirazione.

Questo è il motivo per cui preferisco parlare di inclusione come facilitatore delle competenze necessarie per guidare e trarre il massimo beneficio dai risultati della trasformazione digitale. Va anche detto che, nonostante i progressi significativi compiuti, il divario di genere è ancora significativo: ad esempio, quasi i due terzi delle donne che vivono nel Sud-Est asiatico non possiedono un telefono cellulare, e persino l’industria IT ne ha alcuni da ricoprire, sia in termini numerici che in termini di funzioni e divari retributivi. L’attuale media del settore è pari al 32% delle donne, ma la stragrande maggioranza degli ingegneri negli uffici tecnici sono ancora uomini. Ciò significa che le aziende devono lavorare su un cambiamento culturale, soprattutto, e sfruttare la trasformazione digitale per facilitare questo cambiamento.

Il cambiamento e l’innovazione iniziano effettivamente all’interno delle organizzazioni e solo successivamente si estendono alla società in generale. Quindi, in questo senso, le organizzazioni lungimiranti possono essere considerate un laboratorio di innovazione, non solo nella progettazione del prodotto, ma anche nelle pratiche commerciali e nella gestione delle risorse umane. Il lavoro di squadra è cambiato in modo significativo con la rivoluzione digitale e ora è normale che i team di sviluppo collaborino a livello globale, condividendo dati e pratiche commerciali in tempo reale e beneficiando di approcci culturali diversi.

Noi di Lenovo crediamo che l'ispirazione provenga dall'interazione, non solo sul lavoro, ma in tutti gli aspetti della nostra vita; viene dall'ascolto di colleghi, al mercato, agli amici. La rivoluzione digitale significa che l'interazione è molto più ampia oggi di quanto non sia mai stata, quindi è possibile essere ispirati da persone o circostanze in qualsiasi parte del mondo, in tempo reale. La tecnologia agisce come un facilitatore, ma la morbida abilità dell'ascolto e l'apertura mentale da ispirare provengono dall'individuo. Lo stesso vale per la possibilità di fare previsioni: i Big Data, per esempio, mettono a portata di mano un'enorme quantità di informazioni e informazioni, quindi è proprio la capacità umana di porre le domande giuste che rendono l'analisi fruibile.

L'ispirazione viene anche dalla diversità e la chiave nella visione di Lenovo è la nozione di tecnologia che supporta la diversità; ci impegniamo a promuovere la diversità attraverso attività orientate all'etica e all'educazione. Lenovo è un vero business multi-culturale, focalizzato sull'importanza del pluralismo e della promozione del valore di tutti i tipi di talento e tra i primi ad avere un Chief Diversity Officer.

Le hard skills sono sempre importanti: devi essere in grado di comprendere le basi del business, dell'economia, delle statistiche. Nello specifico, ovviamente, le discipline STEM sono fondamentali, e per il momento in Italia siamo ancora in ritardo e dobbiamo lavorare duro per superare alcuni pregiudizi nel nostro mercato. Ma una cosa che voglio davvero sottolineare qui, è che le abilità difficili sono solo il punto di partenza.

Sono le soft skills che sono davvero importanti nel guidare l'innovazione, e direi che sono molto più apprezzate di quanto fossero in passato, con le organizzazioni che cercano attivamente risorse che mostrano competenze specifiche. Mi riferisco ad esempio al multitasking - essere in grado di svolgere contemporaneamente diversi compiti, che sono in realtà qualcosa di particolarmente adatto alle donne - e il lavoro di squadra, che è a mio parere la chiave del successo di ogni organizzazione, ma anche la capacità di ascolto che le donne statisticamente hanno molto più degli uomini - e forse hanno praticato di più nella loro vita di tutti i giorni. L'ascolto è la chiave per comprendere le esigenze dei clienti e agire su di essi per portare sul mercato prodotti e servizi che realmente fanno la differenza.

Per raggiungere una vera società digitale, credo che inclusione, innovazione e ispirazione dovrebbero diventare obiettivi comuni, dando vita a un circolo virtuoso di sinergie tra organizzazioni, istituzioni e società in generale.



3.4 ESSERE DIGITALI: LA TRASFORMAZIONE DELLE COMPETENZE

di Gianna Martinengo, Amministratore delegato DKTS; Fondatrice di Women&Tech©

La disponibilità di nuove tecnologie impone, in un tempo relativamente breve, prima di tutto di adattarsi, in seguito di adottarle. Queste tecnologie hanno radicalmente modificato il modo in cui comunichiamo, cambiando il modo in cui siamo, viviamo, lavoriamo, interagiamo.

Il mio dominio professionale, dal 1983, è “Interazione Uomo-Uomo potenziata dalle tecnologie”, al tempo nella Istruzione Assistita dall’Elaboratore, ora in ogni attività umana.

La maggior parte delle attuali applicazioni ICT è essenzialmente basata sull’interazione tra gli esseri umani, mediata e potenziata dalle macchine. L’interazione è tipicamente Inter-Azione, cioè modificare la memoria o il comportamento dell’altro in base ai nostri obiettivi. In un futuro in cui i servizi prevarranno sui prodotti tradizionali, l’interazione efficace si appresta a diventare l’essenza della maggior parte delle attività umane.

L’efficacia dell’interazione è misurata dagli effetti che ha sul “partner” (il soggetto con cui si interloquisce) in un dialogo. Dipende non solo dall’affidabilità e dalla velocità del canale di comunicazione (la tecnologia della comunicazione), ma dal contenuto del messaggio.

La conoscenza e la consapevolezza del partner, in qualsiasi processo interattivo, diventano la chiave del successo. Spostare l’attenzione dalla comunicazione “pura” e dalle tecnologie computazionali alla conoscenza nascosta nelle conversazioni è stato il mio contributo all’interno delle ICT.

Nuove competenze possono essere identificate dopo una seria analisi della struttura socio-tecnica dei processi interattivi. Intendiamo, ad esempio: l’inclusione degli esseri umani non solo come consumatori, ma anche come produttori di dati, informazione e conoscenza (dal Web 2.0); l’inclusione di comunità strutturate (aspetti sociali, emergere di conoscenza e intelligenza collettiva, gestione di strutture che riflettono il consenso); la consapevolezza della necessità di una visione olistica dei problemi, inclusa la natura degli esseri umani (ad esempio: fiducia, reputazione, ma anche emozioni). Inoltre, aspetti storicamente attribuiti alla cultura: la filosofia del linguaggio, le scienze sociali e le arti dovrebbero essere incluse nelle competenze che si prevede siano fondamentali nei lavori futuri.

Collective Intelligence

“ To make companies and society grow: collective intelligence of human and artificial agents



© 2018 d4ts - Siamo Futuro - All rights reserved



Se la conoscenza, in questo periodo storico, è complessa, in cambiamento, in continua crescita, è necessario che venga integrata e contestualizzata nei contesti delle singole professioni: anche il lavoro, infatti, vive gli stessi mutamenti. Chi riesce a padroneggiare questo nuovo modo di intendere il sapere riesce ad aumentare il proprio livello di competition.

La competitività riguarda oggi sia il comportamento individuale che collettivo. Essere competitivi dipende da come le persone sono in grado di trasformare la conoscenza digitale per innovare. Le tecnologie non sono solo un modo per “automatizzare” vecchi processi al fine di accelerarli ed evitare errori, ma rappresentano una radicale trasformazione dei processi aziendali, a volte anche della missione dell’azienda.

Importanti energie nascoste sono rappresentate dalle donne. Uno dei “clichè” più comuni è che le donne siano meno “tecniche” degli uomini; questa opinione è spesso considerata una mancanza di professionalità in generale. Ci sono buone ragioni per credere che questa deduzione sia sbagliata.

Un altro stereotipo è che le donne sono più facilmente influenzabili, più emotive, sentimentali, quindi più fragili. Tuttavia, se la consapevolezza del partner nella comunicazione è la chiave per un’interazione efficace, queste sono qualità fondamentali e non punti deboli pericolosi! Inoltre, se l’intelligenza prevalente è collettiva, allora le abilità native e di vita delle donne (creatività, empatia, negoziazione, problem solving, passione, flessibilità) sono essenziali per qualsiasi lavoro, in un futuro potenziato dalle tecnologie.

Top 10 Soft Skills

	2020	2015
	1. COMPLEX PROBLEM SOLVING	1. COMPLEX PROBLEM SOLVING
▲	2. CRITICAL THINKING	2. COORDINATING WITH OTHERS
▲	3. CREATIVITY	3. PEOPLE MANAGEMENT
	4. PEOPLE MANAGEMENT	4. CRITICAL THINKING
▼	5. COORDINATING WITH OTHERS	5. NEGOTIATION
★	6. EMOTIONAL INTELLIGENCE	6. QUALITY CONTROL
	7. JUDGEMENT & DECISION MAKING	7. SERVICE ORIENTATION
	8. SERVICE ORIENTATION	8. JUDGEMENT & DECISION MAKING
▼	9. NEGOTIATION	9. ACTIVE LISTENING
★	10. COGNITIVE FLEXIBILITY	10. CREATIVITY

Fonte:
FUTURE OF JOBS REPORT 2017 - WEF

© 2019 CIES - Givini Harberg - All rights reserved



Riteniamo che, indipendentemente dal genere, le competenze scientifiche e tecniche debbano essere integrate con le discipline umanistiche (cultura, arte, ma anche scienze sociali, linguistica, antropologia) al fine di promuovere un approccio multidisciplinare e olistico alle soluzioni.

Un approccio così positivo e costruttivo rinforzerà le nostre competenze e ci consentirà di essere efficaci e collettivamente competitivi.

Jobs and business opportunities with and in ICT

Robotics and automation manager; system engineer...

IoT expert; cyber security consultant; software engineer...

Cloud computing consultant; strategist; architect...



Technology Innovation manager...

Big Data Scientist; architect; specialist...

Cognitive Computing expert...

Artificial intelligence expert; software engineer...



3.5 L'IMPATTO DELLA DIGITALIZZAZIONE CHIRURGICA SU ASSISTENZA SANITARIA E PARITÀ DI GENERE



di Franca Melfi, Professoressa di Chirurgia Toracica, Università di Pisa - Direttore Centro Multi Specialistico Robotico per La Chirurgia Toracica Mini-Invasiva e Robotica, Azienda Ospedaliero Universitaria Di Pisa

La digitalizzazione in sanità costituisce una vera trasformazione culturale che diventata indispensabile per la “best practice” e la chirurgia rappresenta uno dei campi che ne ha maggiormente beneficiato. In particolare la robotica, negli ultimi 20 anni, ha creato i presupposti per un miglioramento delle procedure chirurgiche mini-invasive. Nel 2017, oltre 5 milioni di pazienti sono stati sottoposti a chirurgia robotica nelle varie specialistiche grazie alla presenza di 4.200 sistemi distribuiti in tutto il mondo ed a 42000 chirurghi addestrati in questo ambito.

A fronte di una chirurgia così avanzata, la Lancet commission, nel 2015⁽⁵⁾, ha pubblicato dati allarmanti di diseguaglianza nelle cure secondo cui oltre 5 miliardi di pazienti nel mondo non hanno accesso ad una chirurgia di base. I dati mostrano infatti una carenza di interventi chirurgici pari a 143 miliardi/anno e la relativa carenza di ulteriori 2,2 milioni di chirurghi che potrebbero salvare 17 milioni di vite che rappresentano di fatto un numero maggiore rispetto alle morti attualmente causate da malaria, HIV e TBC. Un altro punto critico è rappresentato dalla disuguaglianza di genere. La prima chirurga al mondo visse nei primi anni del 1800. James Barry è il nome maschile che Miranda Stuart ha dovuto usare per ottenere l'accesso alla professione chirurgica. La sua vera identità, come donna, fu scoperta solo quando morì. Oggi oltre la metà dei medici in formazione sono donne, tuttavia esse rappresentano solo il 10% degli specialisti in chirurgia. I dati infatti ci dicono che seppure il 57% dei medici in formazione sono donne (dati del 2013), il loro incremento costante nelle Facoltà di medicina non riflette il numero di dottoresse nelle specialità chirurgiche. Pertanto, le donne continuano ad essere ancora un numero esiguo in questo ambito. L'attuale direttiva europea sull'orario di lavoro così come i percorsi di formazione hanno portato, negli ultimi anni, ad importanti cambiamenti. Una revisione del Royal College of Physicians ha rilevato che “le donne contribuiscono positivamente alla pratica medica” e sono “disponibili e capaci di assumere importanti ruoli gestionali”.

*(5) John Rose, Thomas G Weiser, Phil Hider, Leona Wilson, Russell L Gruen, Stephen W Bickler
Estimated need for surgery worldwide based on prevalence of diseases: a modelling strategy
for the WHO Global Health Estimate Lancet Glob Health 2015; 3 (S2): S13–20*

Tuttavia, ancora oggi molti chirurghi senior, rimangono scettici nel promuovere le donne in chirurgia.

In che modo la tecnologia può quindi influenzare la eguaglianza nelle cure, particolarmente in ambito chirurgico, e la parità di genere?

Nel corso degli anni abbiamo assistito ad un'evoluzione tecnologica esponenziale che ha cambiato profondamente non solo la tecnica chirurgica ma anche l'insegnamento chirurgico. Siamo passati dalle grandi incisioni della Chirurgia open, alla chirurgia mini-invasiva, fino alla chirurgia robotica. Quest'ultima rappresenta una ulteriore evoluzione in chirurgia ,con tutti i vantaggi della chirurgia open e mini-invasiva tradizionale (Laparo/Toracoscopia.) ma anche con una maggiore precisione e quindi con la possibilità di eseguire procedure chirurgiche complesse in modo sicuro e potenzialmente, a distanza , potendo quindi essere applicata anche in territori difficilmente raggiungibili. Inoltre sempre più vengono utilizzati i simulatori chirurgici come parte integrante dei programmi di formazione. L'uso di queste piattaforme educative ha creato i presupposti per la diffusione della tecnica chirurgica non più "one to one" ma "one to mille". Ciò implica che gli esperti di tutto il mondo possono essere coinvolti per diffondere la loro esperienza ed insegnare in remoto (telementoring) ed in futuro, potenzialmente effettuare interventi a distanza (tele Surgery) con conseguente "Democratizzazione della chirurgia " che indubbiamente può avere un forte impatto sulla eguaglianza delle cure e sulla parità di genere.



3.6 IL CONTRIBUTO FEMMINILE ALLE NUOVE SFIDE DELL'INFORMATICA

di Catuscia Palamidessi, Direttore Ricerca, INRIA Saclay

Viviamo nella cosiddetta "Era dell'Informazione", nel senso che il sistema industriale, la società, e noi stessi come individui facciamo un uso sempre più frequente della comunicazione digitale e delle tecnologie "Big Data". Alla base dell'intensificarsi della comunicazione c'è, naturalmente, la rivoluzione Internet. Per quanto riguarda le innovazioni legate a Big Data, queste sono principalmente dovute a due fattori: il primo è la crescita esponenziale del potere computazionale. Il secondo è la disponibilità di enormi quantità di dati, in continua crescita ad una velocità ancora più vertiginosa: basti pensare che il 90% dei dati esistenti attualmente (2018) sono stati generati nel corso degli ultimi due anni!

Ovviamente, queste conquiste tecnologiche hanno portato enormi benefici alla società ed agli individui, ma hanno anche suscitando vari motivi di preoccupazione. In questo breve articolo vorrei citare l'operato di alcune ricercatrici che combattono contro questi problemi, focalizzandosi su quelli che conosco meglio: i pericoli per la privacy, le questioni etiche, e la preoccupante diffusione delle fake news.

Nella mia disciplina, Scienze dell'Informazione, molti colleghi hanno scelto di dedicarsi allo studio di questi problemi e alla ricerca di soluzioni, almeno per quanto riguarda gli aspetti computazionali. Sono lieta di poter affermare che molti di questi colleghi sono donne: Nel campo della privacy, i due approcci più importanti proposti negli ultimi due decenni sono la k-Anonymity e la Differential Privacy, ed entrambi sono associati a donne. Infatti, la k-anonymity fu inventata da Pierangela Samarati e Latanya Sweeney, mentre Differential Privacy è comunemente attribuita a Cynthia Dwork (sebbene i suoi collaboratori maschi si meritino probabilmente altrettanto credito).

Per quanto riguarda le questioni etiche, un nome prominente è quello di Francesca Rossi, una ricercatrice che ha lavorato per anni nel settore dell'intelligenza artificiale, e che si è poi dedicata a studiare i rischi delle tecnologie AI, a educare imprese e istituzioni a questi rischi, e a suggerire linee guida per evitarli.

Infine, vorrei citare la mia collega all'INRIA, Ioana Manulescu, che è in prima linea nella lotta contro le fake news, e collabora con Le Monde in un progetto di sviluppo di modelli, algoritmi e strumenti per il fact-checking giornalistico.

Mi sembra che la percentuale di donne attive in questi campi sia più alta che in altri settori scientifici più tradizionali, e non saprei dire perché con sicurezza. Ma quello di cui sono sicura è che esse hanno dato e stanno dando un contributo fondamentale a questi campi, arricchendoli con i loro punti di vista, la loro sensibilità, e la loro attitudine a tener conto del lato umano dei problemi e delle soluzioni.

New trends in Computer Science



Information Age

90% of the world data have been generated in the last 2 years!

Communication and connectivity have also grown enormously



3.7 LE COMPETENZE DEL FUTURO E L'IMPIEGABILITÀ NELL'ERA DIGITALE

di Monica Rancati, Direttore delle risorse umane - Europa Occidentale, Microsoft

Siamo in un momento di cambiamenti impareggiabili nel mondo degli affari a fronte della “Quarta rivoluzione industriale”, conosciuta anche come “Trasformazione digitale”. E, anche se è difficile da capire, siamo solo all’inizio di una trasformazione che sta cambiando il modo in cui viviamo, lavoriamo e ci relazioniamo gli uni con gli altri.

Mentre la tecnologia sul posto di lavoro è una componente critica, abbiamo bisogno che le persone guidino questa trasformazione. Mentre si pensa al talento richiesto per supportare la trasformazione digitale, si deve tener presente che il mondo è passato a una economia basata sulla conoscenza. Il capitale umano sta superando il capitale fisico e crediamo che questa tendenza continuerà. Non solo la forza lavoro sta cambiando, ma anche le competenze necessarie per gestire la forza lavoro stanno cambiando, specialmente per quanto riguarda l'intelligenza artificiale, l'apprendimento automatico e la robotica. C'è una vera carenza di lavoratori qualificati per alimentare lo sviluppo in queste aree, e i datori di lavoro fanno fatica a star dietro a questa tendenza. Di conseguenza, c'è una forte competizione per talenti qualificati, specialmente nei campi STEM, e prevediamo che questa tendenza continui per il prossimo futuro. Inoltre, la domanda di lavoratori, specialmente nel settore STEM, supera l'offerta. Le persone che hanno tale preparazione sono distribuite in tutto il mondo, quindi i datori di lavoro dovranno adeguare le strategie di assunzione per stare al passo con l'economia globale della quarta rivoluzione industriale e con il cambiamento della forza lavoro.

È risaputo che ci troviamo in un periodo difficile per quanto riguarda il livellamento delle differenze in termini di conoscenze e il miglioramento della preparazione degli studenti sia per affrontare l'istruzione superiore sia per confrontarsi con un mondo del lavoro che richiede capacità sempre più tecniche. In Microsoft, la nostra missione nel settore dell'istruzione è inserita nel nostro piano aziendale complessivo e nella nostra idea di dare la possibilità ad ogni studente sul pianeta di ottenere di più. Questa priorità è di fondamentale importanza dato il nostro impegno nel portare un contributo positivo alla vita degli studenti che si preparano per lavorare nel settore STEM.

Secondo il nostro Microsoft Future Laboratory, il 65% degli studenti oggi farà lavori che non esistono ancora! La pressione della corretta preparazione è reale e il ritmo del cambiamento tecnologico sta guidando la necessità di un talento differenziato per ogni settore aziendale. I datori di lavoro dovranno adattarsi e ampliare le modalità di ricerca dei talenti. Quando si tratta specificamente di talenti STEM, i datori di lavoro dovranno pensare a sviluppare quelle competenze per i dipendenti, perché mentre la domanda è elevata, l'offerta di talenti è scarsa. In Microsoft, abbiamo sviluppato molti programmi per guidare questa cultura dell'apprendimento. L'obiettivo di tutti questi sforzi è incoraggiare i dipendenti a investire, imparare e crescere in modo che possano affrontare con maggiore fiducia nuove sfide e seguire le loro passioni. La tendenza all'apprendimento continuo è un principio fondamentale della mentalità di crescita che abbiamo abbracciato in Microsoft. Il nostro CEO, Satya Nadella, ha affermato che è più importante essere una persona che tutto impara piuttosto che essere dei 'sapatelli'.



3.8 DONNE E TECNOLOGIA

di Paola F. Scarpa, Direttore soluzioni per il cliente, Data & Insights, Google Italy S.r.l

La Commissione europea stima che ci saranno 500.000 posti vacanti per i professionisti nel campo ICT entro il 2020 nell'EMEA. Questo dovrebbe essere un forte incentivo per incrementare la carriera STEM, fornendo le stesse opportunità sia a donne che a uomini.

Anche se i numeri stanno migliorando, siamo ancora lontani dalla parità di genere nel settore ICT. C'è una "conduttura che perde" con 4 punti su cui dovremmo lavorare:

- Come coinvolgere le ragazze (a partire dall'infanzia);
- Come portare (adolescenti) nei giusti percorsi formativi;
- Come mantenerle (università, studenti PHD);
- Come sostenerle (durante la loro carriera).

Le giovani donne hanno spesso una "percezione sbagliata": "STEM non è per me, è per 'sfigati', non è bello", "Non sono brava in matematica" (mancanza di autostima).

In Google lavoriamo con le scuole per aumentare l'interesse verso l'informatica. Per esempio, Mind the Gap è un programma mirato a sviluppare interesse verso le carriere informatiche tra le ragazze dagli 11 ai 18 anni.

I gruppi sono accompagnati in un ufficio di Google per mezza giornata per partecipare a conferenze e workshop sul modo di studiare e lavorare nel campo dell'informatica. Ai partecipanti viene fornita una panoramica di base di alcuni concetti di scienza informatica, nonché un tour dell'ufficio e un'esposizione all'ambiente di lavoro e alla cultura di Google.

Pensiamo anche che la modellazione dei ruoli possa aiutare a motivare le giovani donne, dai 20 ai 25 anni: donne senior manager invitano giovani donne in ufficio a fare colazione, condividendo la loro esperienza, rispondendo a domande e spesso, proprio da questi primi contatti nascono programmi di tutoraggio.

Abbiamo poi creato una forte comunità femminile (Women@community) che investe il 20% del proprio tempo lavorando sia internamente che esternamente su più progetti. A volte vengono ideate e attuate nuove idee, per esempio una delle nostre colleghe ha creato un nuovo formato chiamato "I'm remarkable" (sono eccezionale) che aiuta le donne a esprimere un'auto-valutazione positiva e abbiamo iniziato ad esportare questo "format di formazione" al di fuori di Google anche a società esterne.

Stiamo lavorando sull'assunzione ponendo obiettivi chiari e misurabili per tutti i nostri dirigenti, perché anche la creazione di un ambiente di parità di genere è parte della loro responsabilità, non solo l'attenzione delle risorse umane.

C'è un'enorme opportunità per le donne nel settore STEM, dato che i nuovi lavori richiederanno molte soft skills, come l'ascolto attivo, l'attitudine al lavoro di gruppo, il pensiero laterale, in cui le donne sono riconosciute come elementi forti. Inoltre le aziende, sia pubbliche sia private, possono collaborare per accelerare la riduzione del divario di genere nel settore STEM.



3.9 DATA DIVERSITY: ABILITÀ DI ASCOLTO E DI RELAZIONE

di Alice Siracusano, Amministratore delegato di LUZ Srl

Viviamo e vivremo sempre più nell'epoca dei dati. Dati che orientano strategie commerciali, politiche, dati accumulati talvolta in contrasto con le norme che dovrebbero tutelare la privacy, dati che a volte ci fanno paura. Tuttavia per chi lavora nel marketing i dati consentono di raggiungere un obiettivo fondamentale: individuare, produrre e diffondere un messaggio il più rilevante possibile per un determinato pubblico.

Gli esseri umani hanno da sempre desiderio di mettersi in relazione e sanno che nella vita digitale questo accade anche grazie alla produzione e condivisione di dati. La tecnologia permette poi di estrarre questi dati con estrema profondità, ma per chiudere il cerchio e mettere in relazione le evidenze affinché ci “parlino” di chi le ha prodotte, serve nuovamente un umano. Non uno qualsiasi: deve saper correlare alla conoscenza un’azione – ad esempio di marketing – di valore per chi la riceve.

Serve un altro umano abituato ad accogliere e apprezzare la diversità. Questo ruolo difficilmente potranno svolgerlo in autonomia le macchine, perché non c’è macchina che apprezzi la diversità: e più i dati hanno interpretazioni, più ci sono eccezioni da classificare, più si fatica a trovare un senso. Sono le donne però ad amare quella diversità e quelle eccezioni: a saper cogliere le sfumature, sforzarsi di comprenderle, accettarle e, soprattutto, metterle in relazione.

Le donne lo fanno ogni giorno. Anche per questo è necessario parlare di data diversity in società sempre più governate dalla complessità. Perché avere più donne a capo di organizzazioni tech-driven scongiura la possibilità che le macchine diventino una minaccia all’umano almeno per due ragioni.

La prima ragione è insita nella struttura del cervello femminile: grazie a una maggiore connettività tra i due emisferi ragiona per inclusioni, varietà, e non per cluster. Dunque una intelligenza artificiale istruita da una donna lavorerà partendo da una più ampia varietà di input e saprà individuarne altrettanti. Diminuirà la probabilità di pregiudizio della macchina.

La seconda ragione, è la capacità femminile di ascolto della diversità intesa come micro-talenti individuali. In LUZ, mi sforzo quotidianamente di costruire la struttura dell’azienda non a partire dalla mia idea di come dovrebbe essere, ma ascoltando i miei collaboratori. Scelti per la base comune valoriale, etica e per le loro macro competenze utili al nostro business, quello della creazione di contenuti.

Sono però le loro micro-competenze a rendere unica LUZ. Queste ultime le scopro insieme a loro ogni giorno, anche grazie agli strumenti che, man mano, abbiamo scelto per svilupparle. È così per esempio che siamo arrivati a creare un team dedicato all’analisi dei dati derivanti dall’interazione degli utenti con i contenuti, per metterli in relazione e individuare specifici trend. In questo team, vi sono persone che qualche anno fa mai avrebbero pensato di ricoprire questo ruolo, che

vengono da una estrazione umanistica e oggi sono degli specialisti di una attività che di fatto abbiamo creato insieme.



3.10 DONNE E TECNOLOGIA: UN LUOGO DI LAVORO PIÙ INCLUSIVO PER GARANTIRE IL SUCCESSO DI UN'AZIENDA

di Michael Bültmann, Direttore Corporate Responsibility - HERE Technologies

Con oltre 8500 dipendenti distribuiti in 56 Paesi, ed una importante presenza in EU, soprattutto in Germania e Paesi Bassi, HERE Technologies è un'azienda leader nella tecnologia della geolocalizzazione a livello globale. I nostri prodotti e servizi permettono a persone, aziende e realtà urbane in tutto il mondo di trarre il massimo beneficio dall'intelligenza dei dati e servizi basati sulla localizzazione, per creare soluzioni innovative e rendere la nostra vita più sicura, efficiente, produttiva e sostenibile. HERE Technologies trasforma in tempo reale le informazioni raccolte da dispositivi, automobili, infrastrutture e molte altre fonti connesse in servizi di geolocalizzazione, che giocano un ruolo importante nel modo in cui ci muoviamo, viviamo ed interagiamo. La visione di HERE è quella di contribuire a creare un mondo autonomo per tutti, basato sulla disponibilità condivisa di enormi quantità di dati generati da centinaia di miliardi di dispositivi sempre più connessi, in tutto il mondo.

Consentendo uno scambio ed un utilizzo sicuri dei dati, aiutiamo le amministrazioni e le aziende a prendere le migliori decisioni per le proprie attività ed offrire servizi più consoni alle esigenze dei propri cittadini. Insieme ai nostri Business Partners, stiamo rendendo più moderni i contesti urbani – non soltanto per le persone e le auto, ma anche per i dispositivi, le merci ed i droni – rendendo gli spostamenti più sicuri ed efficienti. Dal miglioramento dell'utilizzo delle flotte al perfezionamento delle consegne, dalla democratizzazione del trasporto condiviso all'aumento della sicurezza in auto con livelli di guida sempre più automatizzata, le nostre soluzioni intelligenti di trasporto supportano svariati use cases, che contribuiscono tutti alla costruzione di città sempre più interconnesse.

Data scientists, sviluppatori di software, product engineers, specialisti in cartografia: abbiamo backgrounds estremamente ricchi e diversifi-

cati. In HERE lavoriamo per costruire un futuro migliore per tutti attraverso la tecnologia di geolocalizzazione, e ci impegniamo a nutrire un ambiente di lavoro che abbracci l'inclusione, la diversità ed il senso di appartenenza. Crediamo che la diversità di punti di vista, di background ed esperienze possa aiutarci a spingere l'innovazione. Con dipendenti in più di 56 Paesi siamo molto orgogliosi della nostra già ricca diversità, e continueremo ad impegnarci per rendere HERE un luogo di lavoro aperto per tutti.

HERE Technologies ha ideato il programma Inclusion, Diversity and Belonging (IDB), con il quale si impegna ad aumentare l'inclusione di gruppi sottorappresentati, e garantire così una presenza del valore umano altamente diversificato in un ambiente di lavoro tecnologico. Siamo consapevoli della necessità di un continuo miglioramento per rendere più concreta una equa rappresentanza femminile, e ciò intensifica maggiormente il nostro impegno ad incoraggiare un ambiente di lavoro in cui tutti si sentano stimolati ad innovare e riuscire con successo.

“L'inclusione sempre più estesa è una priorità aziendale condivisa in HERE, e lanciare iniziative mirate a ridurre le distanze di genere e diversità, è imperativo per il successo della nostra azienda”, dichiara Kelley Steven-Waiss, CHRO di HERE. “Siamo determinati a costruire un ambiente di lavoro che rifletta a pieno il talento delle donne e di gruppi sottorappresentati, ed accogliamo con entusiasmo la collaborazione di uomini e donne che ricoprono ruoli dirigenziali, impegnati a creare luoghi di lavoro inclusivi”.

L'iniziativa WIN (WoMen's Initiative Network) di HERE è un gruppo interno dedicato ad ispirare ogni donna a pensare in modo coraggioso alla propria carriera, e a perseguire attivamente i propri traguardi professionali nell'industria tecnologica. Grazie alla sponsorizzazione Kelley Steven-Waiss, Chief Human Resources Officer, insieme ad altri Senior Executives di HERE, le attività di WIN si incentrano sul networking, sullo sviluppo professionale e sui programmi che sono attinenti agli interessi locali.

Alcuni esempi. Una delegazione globale di WIN ha partecipato alle edizioni 2017 e 2018 della Grace Hopper Celebration, il più grande convegno globale di donne esperte in tecnologia. Crediamo fermamente che la conoscenza e la consapevolezza siano il risultato della formazione, e per questo nel nostro Ufficio di Eindhoven il team WIN di riferimento ha organizzato la giornata “Bring your daughters to Work Day”, grazie alla

quale le figlie dei dipendenti hanno vissuto per un giorno l'esperienza del lavoro in un'azienda tecnologica e tratto ispirazione per diventare le innovatrici tecnologiche del futuro.

Nel 2018, WIN ha organizzato WITness, una conferenza globale per tutti i suoi dipendenti, con l'obiettivo di celebrare il lavoro, le esperienze e le prospettive delle donne che lavorano in HERE. WITness significa Women in Technology. È stata un'opportunità di celebrare nella nostra azienda le Donne nella Tecnologia, ed l'importante lavoro che svolgono quotidianamente. Oltre alle nostre iniziative interne, HERE è attiva in attività di networking esterne, incluse organizzazioni universitarie e di alumni, come FEMTEC in Germania, orientata allo scambio ed al networking di talenti tecnologici femminili. HERE è anche sponsor di PANDA Automotive, un convegno di settore che incoraggia le donne a rivestire ruoli dirigenziali nell'industria automotive. A luglio 2018, HERE Technologies è stata invitata a parlare di leadership & diversity in un incontro a Berlino, alla presenza dell'Ambasciatrice francese in Germania, Ms Anne-Marie Descôtes.

HERE crede nel potenziamento dei talenti, nella mobilità e nella crescita. Accompagniamo le nostre risorse umane a rendersi protagonisti del proprio sviluppo professionale, a sviluppare le competenze e non rinunciare alle proprie aspirazioni. Crediamo che la libertà di scelta nel lavoro possa risultare in persone più felici, in team più produttivi ed in un'azienda sempre più dinamica, che lavora per un mondo migliore.

4. CONTRIBUTI DALL'EUROPA

4.1 LE DONNE NEL SETTORE DIGITALE

di Silvia Costa (Comm. Cultura e istruzione - Parlamento europeo)

Il digitale e la rete sono la frontiera verso cui tendono le nostre società, le nostre economie, nonché le nuove generazioni che sono oramai “native digitali”. Ogni area della nostra vita ne è toccata, ed è importante perciò che tutti i cittadini europei acquisiscano e sviluppino le competenze digitali di base, fin già dalla tenera età. Basti pensare che i bambini di oggi - specialmente nella fascia da 0 a 8 anni - imparano prima a utilizzare i nuovi strumenti tecnologici (come smartphone e tablet) che a leggere e a scrivere. L'alfabetizzazione digitale è dunque una preconditione necessaria per una piena e consapevole cittadinanza, che sviluppi competenze, abilità, pensiero critico e capacità progettuale, anche in relazione al mercato del lavoro e all'occupabilità dei nostri giovani. Sappiamo che il 90% dei lavori entro il 2020, infatti, richiederà il possesso di adeguate competenze digitali e circa mezzo milione di posti di lavoro nel settore delle tecnologie dell'informatica, dell'informazione e della comunicazione (TIC) resteranno vacanti.

Per queste ragioni, quattro anni fa la Commissione europea ha lanciato la Strategia Digitale Europea, con il sostegno e il ruolo proattivo del Parlamento europeo, per far in modo che la rivoluzione digitale non rimanga un processo meramente tecnico o tecnologico, ma sviluppi anche una dimensione sociale, che deve coinvolgere tutti, uomini e donne, senza sottovalutare però le altre differenze legate all'età, ai territori e altre condizioni di svantaggio sociale.

La questione di genere si fa dunque dirimente. Secondo un'indagine effettuata dalla Commissione europea nel 2013, promuovere l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro digitale può contribuire a stimolare la crescita economica su scala europea di circa € 9 miliardi all'anno. Con una percentuale femminile nel comparto digitale pari a quella maschile, i dati mostrano che le aziende risultano essere circa il 30% più redditizie, a beneficio della retribuzione delle lavoratrici nel settore digitale (quasi il 10% maggiore rispetto alle colleghe in altri comparti economici). Questo è sicuramente un elemento positivo dal momento che aiuta a ridurre sensibilmente il gender gap salariale e a combattere le discriminazioni.

Tuttavia, i dati non sono ancora del tutto incoraggianti quando si parla di istruzione secondaria e terziaria: è meno probabile infatti che le ragazze perseguano una carriera nel settore TIC o raggiungano posizioni manageriali di livello. Ad oggi, la percentuale di donne laureate in computer science non supera il 20% e son sottorappresentate all'interno del totale dei dipendenti nel settore TIC. Va da sé che tutto questo rappresenta un spreco enorme di potenziale femminile in un settore che invece avrebbe solo da guadagnarci.

È per questo che noi, al Parlamento Europeo, ci siamo sempre battuti perché l'uguaglianza di genere nell'era digitale venisse inserita come una priorità nell'agenda politica europea. Ricordo che nel 2016 è stata approvata a larga maggioranza una Relazione sull'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne nell'era digitale, in cui abbiamo chiesto, tra le tante cose, di integrare e consolidare meglio la prospettiva di genere nella Strategia del Mercato Unico Digitale e di istituire piani pluriennali per agevolare l'accesso delle donne nell'educazione e nella formazione professionale nel settore TIC.

Sono lieta di constatare che con l'attuale Commissario europeo per l'economia e la società digitali, Mariya Gabriel è stato avviato da tempo un dialogo strutturato all'interno della Commissione Cultura del Parlamento europeo, in cui coordino il gruppo socialista e democratico. Sono emerse delle priorità comuni che ruotano principalmente su tre aspetti: competenze digitali per tutti, specialmente per i professionisti e gli insegnanti, che sono in maggioranza donne; estensione dei fondi strutturali per progetti TIC nel settore culturale e educativo; e, infine, l'avvio della strategia #Digital4Culture, soprattutto in occasione dell'Anno europeo del patrimonio culturale, per rafforzare l'impatto della cultura per l'economia e la società nel suo insieme. È bene ribadire questo punto perché il ruolo delle donne nella preservazione del patrimonio culturale è stato infatti riconosciuto dall'UNESCO come un vero e proprio vettore di sviluppo. Per la prima volta ci troviamo in un'epoca in cui possiamo sfruttare a nostro vantaggio l'enorme potenziale di uno strumento - il digitale in questo caso - per superare il divario di genere, che è decisamente fuori dal tempo e dalla storia. Un anacronismo oramai insopportabile, su cui non cesseranno di certo le nostre battaglie come progressisti e democratici.

4.2 DONNE NEL MONDO DEL DIGITALE E DELLA TECNOLOGIA

di Isabella De Monte (Commissione Trasporti e Turismo - Vicepresidente delegazione PD Gruppo S&D - Parlamento europeo)

Le donne devono giocare un ruolo determinante e sempre di più assumere ruoli di spicco nella società.

L'emancipazione della donna ha portato negli ultimi decenni alla democratizzazione, allo sviluppo delle pari opportunità e alla liberalizzazione dalle mura domestiche. Il livello di progresso di una società si misura anche con il rispetto per il lavoro femminile. Le donne infatti svolgono funzioni sempre più rilevanti nelle economie mondiali, ad esempio nell'imprenditoria. Il mondo ha bisogno di donne imprenditrici perché hanno più capacità empatica tendono a vedere il mondo in modo diverso e fanno le cose in modo diverso.

Pensiamo a Rita Levi-Montalcini, premio Nobel per la medicina, nominata senatrice a vita in Italia “per aver illustrato la Patria con altissimi meriti nel campo scientifico e sociale”, o Margherita Hack, astrofisica, donna autonoma, incarnazione del libero pensatore, nota anche per le sue attività in campo sociale e politico.

Bisogna tuttavia ricordare che in molti paesi, a confronto con il lavoro maschile, esiste ancora una disuguaglianza strutturale, ad esempio nei salari o nel lavoro non retribuito.

La digitalizzazione è un punto a favore, rendendo i dati online disponibili e accessibili. Alle donne che per tradizione sono state relegate al focolare domestico, la digitalizzazione offre indipendenza e coscienza dei propri diritti. La risoluzione “sulle sfide e le strategie per il turismo in Europa” adottata dal Parlamento europeo nel 2015 di cui sono relatrice, sottolinea tra l'altro l'importanza dell'accessibilità dei dati online. Tuttavia, non bisogna dimenticare che la digitalizzazione può rappresentare dei rischi, soprattutto nell'ambito delle fake news, quindi va bilanciata con raziocinio. Ho inoltre organizzato un evento nel 2018 che trattava il tema della robotica e delle nuove tecnologie a cui ho dedicato uno spazio all'importante presenza delle donne nel settore.

Le donne devono continuare ad essere il motore trainante della tecnologia e della scienza, ad esempio svolgendo ricerca nel campo medico o lavorando nell'ambito dello sviluppo ingegneristico, promuovendo così uguaglianza di genere.

4.3 PARITÀ DI GENERE NEL SETTORE DIGITALE

di Pina Picierno (Commissione Diritti della donna e uguaglianza di genere - Parlamento europeo)

Il Parlamento europeo ha dedicato l'8 marzo di quest'anno alle donne nel settore digitale e nei media per portare all'attenzione del pubblico un divario allarmante e serio in questi settori. La parità tra i generi è ancora molto distante dall'essere raggiunta in qualsiasi settore e sotto diversi aspetti, in primis quello salariale e quello pensionistico. Ma chiaramente ci sono ambiti in cui il divario è più ampio rispetto ad altri ed è questo il caso del settore digitale, dove ad esempio solo 1 informatico su 5 è donna, o addirittura solo il 9% degli sviluppatori, il 19% dei capi nei settori comunicazione e il 20% dei laureati in informatica e nuove tecnologie sono donne. Un divario enorme, ancora più preoccupante dal fatto che il digitale è probabilmente il settore dove la maggior parte dei posti di lavoro sarà creato nei prossimi decenni. Quando parliamo di digitale parliamo quindi di futuro. E se così è, non sarà un futuro roseo, in tutti i sensi.

Il Parlamento europeo ha già affrontato la questione con una risoluzione nel maggio del 2016 e con una più recente (più incentrata però sulla presenza femminile nei media) lo scorso aprile. Una delle principali sfide che spetta all'Unione e ai singoli Stati membri in particolare è quella di "introdurre piani d'azione pluriennali volti a favorire la generazione di conoscenza delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) tra le donne nel settore dell'istruzione e della formazione" oltreché "promuovere l'occupazione e lo spirito imprenditoriale delle donne mediante l'uso abituale di Internet e dei servizi digitali". Se infatti vogliamo che il settore digitale conosca la vera parità di genere, è necessario che ci sia un intervento mirato e profondo nella promozione di tale settore fin dall'educazione primaria, con susseguente intensificazione nei gradi scolastici più alti. È necessario che gli stereotipi spesso molto radicati rispetto alle donne e al mondo delle tecnologie vengano sfatati attraverso campagne di sensibilizzazione e di informazione, in primo luogo per le donne più giovani, ma al contempo anche per le donne in età più avanzata, che spesso a causa degli obblighi di assistenza (familiari) non hanno potuto rimanere al passo con l'evoluzione della digitalizzazione nel mercato del lavoro.

Lo scopo principale dell'Unione europea e dei suoi Stati membri deve essere quindi quello di "migliorare le competenze e l'alfabetizzazione digitali per favorire l'ingresso nelle imprese TIC delle donne"; un fallimento in tal senso significherebbe un ulteriore svantaggio nell'accesso delle donne a una grandissima fetta del mercato del lavoro in continua espansione. Tra gli strumenti europei a disposizione per far questo, tra gli altri, c'è il

Fondo sociale europeo (FSE) che può appunto essere utilizzato per il finanziamento di queste attività di formazione. Gli Stati membri dovrebbero inoltre, insieme alle parti sociali, “promuovere l’uguaglianza di genere nelle imprese operanti nel settore TIC e nelle altre industrie pertinenti, negli organismi rappresentativi e negli istituti di formazione, anche nei posti di responsabilità, nonché monitorare e seguire attentamente i progressi compiuti e condividere le migliori pratiche in tale ambito”.

L’alfabetizzazione digitale non aumenta però solo le occasioni di lavoro, ma può anche migliorare la situazione lavorativa attuale. La digitalizzazione ha infatti il pregio di rendere il lavoro più flessibile, cambiando il modo di concepire il nostro modo di lavorare nei suoi tempi e luoghi. Questo porta ad un grande potenziale vantaggio nella conciliazione tra vita professionale e vita privata: modalità come il tele-lavoro, ad esempio, possono rendere la vita delle persone che hanno ad esempio figli o persone anziane da accudire, più semplice lasciando un più ampio margine di scelta nella suddivisione dei tempi da dedicare appunto al lavoro o, dall’altro lato, alla famiglia e vita privata. Questo ovviamente non deve però significare una illimitata reperibilità delle persone che scelgono modalità di lavoro flessibili: il tempo dedicato al proprio impiego deve essere necessariamente uguale, nella sostanza, a quello impiegato in condizioni standard; è importante quindi che ci sia “un adeguamento sia delle politiche del mercato del lavoro sia dei sistemi di sicurezza sociale soggiacenti” quando parliamo di flessibilità delle modalità di lavoro. Su questo aspetto, nel 2017, il Parlamento si è espresso con una posizione molto progressista e ambiziosa durante la sua prima lettura della direttiva sulla conciliazione tra vita professionale e vita lavorativa, ora passata all’esame del Consiglio, che a causa di una minoranza di blocco non ha ancora licenziato il documento, impedendone, per ora, la sua entrata in vigore.

In chiusura vorrei sottolineare un altro aspetto del rapporto fra donne e digitale che mi sta particolarmente a cuore e su cui mi sono impegnata negli ultimi mesi: il cyber bullismo e le molestie online. Si tratta infatti di una piaga che sta purtroppo dilagando sempre di più attraverso appunto l’uso delle tecnologie, come i social network, le applicazioni di messaggistica e i blog. Le donne infatti subiscono quotidianamente attacchi, molestie e stalking attraverso questi mezzi che grazie alla facilità di utilizzo e alla possibilità di agire nel completo anonimato, diventano luoghi di diffusione di odio, misoginia e vera e propria violenza di genere. È chiaro che oltre a una repressione dura e ferma di questi fenomeni (nella risoluzione di cui sono stata relatrice sul contrasto alle molestie sessuali in luogo pubblico, si chiede che i luoghi virtuali vengano ricompresi in una definizione ampia di ciò che è luogo pubblico), debba esserci dall’altro lato un utilizzo positivo

di queste nuove tecnologie per “sviluppare contenuti online che promuovano l’uguaglianza di genere, favoriscano lo scambio, la diffusione e la comunicazione continui dei valori di uguaglianza, promuovano l’accesso alle TIC e l’utilizzo delle stesse come strumenti contro la discriminazione di genere”.

Spero quindi che l’impegno di tutti, soprattutto degli uomini, continui in questo senso, avvicinando il mondo delle tecnologie e del digitale alle donne, non solo per una questione di parità di genere che deve essere raggiunta in ogni settore, ma anche perché, come si diceva all’inizio, questo settore rappresenta il futuro del mondo del lavoro. Da quale non possiamo certamente permetterci di escludere metà della popolazione europea.



**WOMEN &
DIGITAL JOBS
IN EUROPE**

WOMEN & DIGITAL JOBS IN EUROPE

Atti dell'evento svoltosi il 6 Marzo 2018
Parlamento europeo - Sala ASP 5E2
Bruxelles

