

PREFAZIONE

di **Barbara Cominelli**

Viviamo in un mondo in cui il progresso pervade ogni ambito della nostra vita e le persone raggiungono risultati straordinari in qualunque settore, facendo leva sul binomio vincente tecnologia e creatività.

Eppure, ci sono delle sfide su cui ancora dobbiamo impegnarci molto, ci sono opportunità da mettere a frutto con più forza e la parità di genere nel mondo del lavoro è proprio una di queste.

In Europa le donne che lavorano continuano ad essere meno degli uomini: secondo dati Eurostat il tasso di occupazione femminile tra i 20 e i 64 anni resta di oltre 11 punti percentuali inferiore a quello dei coetanei maschi: il 66,5% contro il 78%. Un divario che in Italia sfiora il 20%. Non solo, il nostro Paese è anche tra quelli con il tasso di disoccupazione giovanile più alto del continente, che risulta ancora più alto se consideriamo le giovani donne: le ragazze dai 25 ai 29 che non studiano, non lavorano e non cercano neppure un'occupazione sono purtroppo il 40%. Una percentuale inaccettabile. Secondo i calcoli di Bloomberg basati su dati Eurostat, se tutte le donne italiane disoccupate iniziassero a lavorare, insomma, il prodotto interno lordo del nostro Paese aumenterebbe fino a 88 miliardi!

Oltretutto, la diversità di genere è un vero e proprio valore per le aziende. Un'azienda inclusiva infatti attrae talenti con competenze multidisciplinari e trasversali diversificate, terreno fertile per creatività e innovazione. Bill Gates una volta ha detto: "la diversità guida l'innovazione, che a sua volta guida la crescita". Ecco che se non c'è diversity e viene a mancare l'innovazione, motore della crescita, tutto il Paese perde competitività e opportunità.

È inoltre stato dimostrato che aziende guidate da donne possono conseguire migliori performance. Sono diversi gli studi che confermano questa tesi. Secondo un report di McKinsey le aziende il cui management

è a maggioranza femminile ha il 21% di possibilità in più di conseguire maggiori profitti. Mentre un'analisi del Peterson Institute for International Economics rivela come il passaggio da zero al 30% di leader femminili sia associato a un aumento del 15% dei profitti netti.

Secondo uno studio di Boston Consulting Group, sono ormai numerose le aziende che hanno avviato politiche per promuovere e valorizzare la diversità e i loro leader sono sempre più consapevoli della necessità di programmi che vanno in questa direzione. Tuttavia, solo circa un quarto dei dipendenti appartenenti alle categorie minoritarie ha dichiarato di aver tratto dei benefici concreti a livello personale. Questo succede per un motivo semplice: se infatti i leader di azienda sono in predominanza uomini eterosessuali bianchi, essi avranno maggiori difficoltà nel comprendere pienamente quali siano le sfide e le problematiche riscontrate ogni giorno da chi non appartiene a questa categoria. Di conseguenza, risulta più difficile valutare quali siano le soluzioni davvero efficaci. Secondo le donne coinvolte nell'indagine, per esempio, le misure concrete più apprezzate e da cui hanno tratto benefici sono la possibilità di usufruire di orari flessibili e di congedi parentali, nonché la presenza di soluzioni di assistenza per l'infanzia come nido aziendale o convenzioni con strutture limitrofe. Anche la presenza di role model femminili in azienda è considerata un vantaggio e una fonte cui ispirarsi. Le aziende quindi che vogliono migliorare la diversità di genere al proprio interno devono inevitabilmente considerare tutte queste misure se vogliono davvero contribuire al benessere delle proprie dipendenti, alla loro motivazione e produttività.

L'ICT in particolare è ancora un mondo prettamente maschile e il cosiddetto digital gender gap è un fenomeno tuttora molto presente. È un trend globale e soprattutto in Italia c'è ancora tanto lavoro da fare, perché purtroppo permane ancora quel retaggio culturale secondo cui le materie scientifiche e tecniche siano "cose da maschi". Dobbiamo impegnarci tutti – pubblico e privato – affinché nella società odierna siano sradicati questi pregiudizi e le ragazze comprendano che la tecnologia è uno strumento a disposizione di tutti, uomini e donne, grazie al quale esprimere la propria creatività, creare nuove soluzioni, trovare nuovi sbocchi professionali. Pensate che entro il 2020 si calcola ci saranno

135mila posti vacanti nell'area ICT solo in Italia. Nuove opportunità di lavoro che non riescono a essere coperte a causa del cosiddetto skill mismatch, ovvero il divario tra le competenze richieste dal mercato del lavoro e quelle realmente disponibili.

Acquisire le giuste competenze diventa inevitabilmente un fattore cruciale per affrontare con successo i lavori del futuro. Nell'azienda in cui lavoro – Microsoft – siamo molto attenti a tutti questi aspetti e ci impegniamo a dare un contributo concreto in questo senso, facendo leva sulla nostra esperienza e sul lavoro sinergico con i nostri partner. Crediamo fortemente nella possibilità di ispirare anche altre aziende a seguire il nostro esempio per valorizzare la diversity e per promuovere in generale percorsi di studio nelle materie scientifiche tra i giovani. A settembre 2018 abbiamo avviato Ambizione Italia, un progetto molto ampio di formazione, aggiornamento e riqualificazione delle competenze in chiave digitale rivolto sia a studenti e studentesse, sia ai professionisti, per accelerare la trasformazione digitale del Paese e sostenere l'occupazione e la crescita. All'interno di questo progetto, insieme a Fondazione Mondo Digitale – la ONG a cui sarà devoluto il ricavato di questo libro – abbiamo dato il via ad Ambizione Italia per la Scuola, un programma di training che vuole coinvolgere un totale di 250.000 studenti di età compresa tra i 12 e i 18 anni e 20.000 docenti in tutta Italia – con un focus sulla componente femminile e sulle aree più svantaggiate del Paese, lontane dai grandi centri urbani – in corsi per acquisire competenze nell'ambito dell'Intelligenza Artificiale e della Robotica, attraverso un approccio esperienziale e l'uso di tecnologie digitali. Laboratori, hackathon e maratone di creatività sono in corso in 38 hub dislocati in tutta Italia per far comprendere ai nostri ragazzi, e alle giovani donne in particolare, le opportunità che il digitale sta generando per il loro futuro e per quello del loro Paese.

Per incentivare le ragazze a intraprendere percorsi nelle materie tecnico-scientifiche tutto questo però non è sufficiente. Le ragazze hanno bisogno di modelli a cui ispirarsi, di esempi concreti che facciano comprendere loro che essere un ingegnere donna, una scienziata, una sviluppatrice è davvero possibile. Una ricerca Microsoft ha messo in luce infatti che se da un lato oltre il 40% delle ragazze in Italia prenderebbe effettivamente in

considerazione per il proprio futuro una professione inerente alle materie STEM, dall'altro, paradossalmente, il 66% lo ritiene un settore più difficile in termini di pari opportunità.

Non ci deve stupire quindi se il 45% delle studentesse italiane sia alla ricerca di modelli di riferimento femminili, particolarmente in ambito STEM. Sapere infatti che è davvero possibile farcela contribuisce a mantenere vivo l'interesse per questa tipologia di percorso. È importante continuare ad alimentare questo circolo virtuoso, offrendo alle ragazze strumenti per riflettere e occasioni di dibattito su questi temi, durante i quali possano per esempio confrontarsi con professionisti del settore e allo stesso tempo comprendere le opportunità concrete derivanti dall'innovazione tecnologica.

Mi auguro che le testimonianze delle donne straordinarie raccolte in questo volume possano essere fonte di ispirazione e un riferimento per le numerose giovani donne appassionate di scienza e tecnologia: sono fermamente convinta che storie positive e di successo possano contribuire ad aiutare le ragazze di oggi nelle loro scelte e ad accrescere le loro ambizioni. Quindi: avanti tutta ragazze, il futuro aspetta solo di essere inventato, da voi.

Barbara Cominelli
Direttore Marketing & Operations di Microsoft