

Artificial intelligence and emotional intelligence, the contribution of women 4.0: training course of empowerment for women in Industry 4.0

Intelligenza artificiale e intelligenza emotiva, il contributo delle donne 4.0: percorso di empowerment per le donne in Industria 4.0

Gabriella Campanile^a

^a *Daxo Group s.r.l.*, gabriella.campanile@daxogroup.it

Abstract

Women' empowerment in Industry 4.0 is the training pathway connected to women and Industry 4.0. The aim is to make women aware of the necessity to develop technological and digital knowledge as well as transversal competences in order for them to be active part of innovation processes in industry 4.0 era. The experience we report has been positive. It was focused on two strategic competences related to artificial intelligence and emotional intelligence. These were also connected to the mission of the organiser. The diffused use of artificial intelligence in productive processes and daily life will lead to an increasing standardisation of several cognitive functions and will make it clear the necessity to develop and strengthen emotional and social competences that are needed to deal with the fourth industrial revolution.

Keywords: artificial intelligence; emotional intelligence; women 4.0; Industry 4.0; empowerment.

Abstract

Donne ed Industria 4.0, questo è il tema del percorso formativo *Empowerment delle donne in Industria 4.0*. La sua finalità è quella di sensibilizzare le donne in merito alla necessità di sviluppare conoscenze tecnologiche – in particolare digitali – e competenze trasversali per rendere le donne protagoniste dell'innovazione nell'era Industria 4.0. L'esito positivo dell'esperienza, associato alla missione della società promotrice dell'iniziativa, ha fatto sì che questa esperienza si evolvesse nell'approfondimento di competenze strategiche relative all'Intelligenza Artificiale e all'Intelligenza Emotiva. La diffusione dell'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale nei processi produttivi e nella vita quotidiana porterà ad una crescente standardizzazione di molte funzioni cognitive, mettendo in evidenza la necessità di sviluppare sempre più competenze emotive e sociali necessarie per affrontare la quarta rivoluzione industriale.

Parole chiave: intelligenza artificiale; intelligenza emotiva; donne 4.0; Industria 4.0; empowerment.

1. Introduzione

Il percorso di *Empowerment delle donne in Industria 4.0* è stato creato da Darya Majidi (2017; 2018), CEO di Daxo Group e da Gabriella Campanile Responsabile dell'Accademy di Daxo Group, società di formazione e consulenza strategica per Industria 4.0.

La motivazione che ci ha spinto a creare questo percorso nasce da queste considerazioni di fondo:

1. l'avanzare delle tecnologie digitali nel mondo del lavoro, nella vita sociale e nella nostra quotidianità;
2. la sottorappresentazione delle donne in contesti lavorativi di tipo scientifico e tecnologico, stereotipicamente maschili;
3. la presenza di *bias* culturali nel mondo femminile, che porta le donne ad autoescludersi dal mondo delle tecnologie, visto ancora oggi il dominio prettamente maschile;
4. il difficile rapporto delle donne con il *potere*, che porta a registrare spesso un loro scarso interesse nei confronti dei percorsi di carriera all'interno delle organizzazioni (Cuomo & Raffaglio, 2017).

Sulla base di queste prime considerazioni nasce il percorso di empowerment per le donne con la finalità ultima di rimuovere quegli ostacoli di tipo culturale che si frappongono tra donne, governo del percorso di crescita professionale e personale e il mondo delle tecnologie.

La prima edizione del percorso *Empowerment delle donne in Industria 4.0*, ha avuto un carattere interaziendale, realizzato a giugno 2018, ha visto il coinvolgimento di 32 donne provenienti da tutta Italia, dal nord al sud. Due giornate di formazione in cui donne provenienti da grandi e piccole imprese, professioniste ed imprenditrici si sono confrontate attivamente nel processo di sviluppo della consapevolezza di sé, nell'acquisizione di conoscenze e strumenti utili di cui dotarsi per affrontare la sfida di Industria 4.0. Successivamente si sono replicate nuove edizioni in contesti aziendali del settore moda coinvolgendo ad oggi complessivamente più di 125 donne nella formazione.

Empowerment delle donne in Industria 4.0 rappresenta lo strumento formativo finalizzato a sviluppare competenze strategiche, trasversali e conoscenze digitali, tecnologiche a donne imprenditrici, manager e professioniste, necessarie per affrontare contesti sempre più complessi e mutevoli. Le richieste avanzate dalle partecipanti di questo percorso ci ha spinto a valutare la necessità di creare nuovi approfondimenti sia, sulle singole tecnologie abilitanti, che sul versante delle competenze trasversali. Con questo spirito si è creato un nuovo specifico corso *Intelligenza Artificiale e Intelligenza Emotiva, il contributo delle donne 4.0*.

Ma ripercorriamo la strada che ci ha portato a realizzare l'*Empowerment delle donne in Industria 4.0*. L'obiettivo che ci siamo posti è stato quello di rendere le donne protagoniste di questa nuova rivoluzione industriale, ovvero di avvicinarle sempre più non solo all'utilizzo ma anche al governo delle tecnologie in ambito professionale oltre che personale, attraverso il potenziamento di conoscenze ed abilità individuali orientate a sviluppare un maggiore *self confidence* con i processi di innovazione e le tecnologie. Con questo spirito è stato creato il percorso formativo Empowerment delle donne in Industria 4.0, per rendere le donne protagoniste dell'innovazione.

Innalzare il livello di empowerment vuol dire attivare un processo volto a modificare, non solo le relazioni di potere delle donne nella propria vita professionale e sociale, ma far

emergere al massimo le loro potenzialità, accrescendo da una parte, le competenze trasversali e dall'altro sviluppando conoscenze delle tecnologie e del mondo digitale per incrementare competenze strategiche necessarie per affrontare contesti in rapida evoluzione.

Il prossimo corso in fase di realizzazione è: *Intelligenza Artificiale e Intelligenza Emotiva, il contributo delle donne 4.0* che avrà lo stesso impianto metodologico del percorso *Empowerment delle donne in Industria 4.0* ma che approfondirà, più specificatamente l'Intelligenza Artificiale (IA) e l'Intelligenza Emotiva (IE), laddove si esplicano competenze apparentemente lontane ma in realtà prossime ed interconnesse già oggi richieste nel nostro quotidiano e all'interno dei processi produttivi.

2. Elementi di contesto: Industria 4.0, un cambiamento culturale oltre che tecnologico

La quarta rivoluzione industriale rappresenta un cambio di passo importante che coinvolge tutto il nostro sistema produttivo, manifatturiero e non solo. È un fenomeno caratterizzato dalla connessione tra sistemi fisici e digitali che comporta l'impiego di macchine intelligenti interconnesse e collegate ad internet.

Questa nuova rivoluzione industriale non è solo un nuovo modo di produrre beni o servizi ma rappresenta un nuovo modo di concepire il lavoro. Un cambiamento così rivoluzionario richiede un'evoluzione culturale altrettanto profonda da parte del capitale umano all'interno delle aziende per portare a compimento la trasformazione richiesta. Il che, non vuol dire solo dotarsi di nuove e maggiori competenze tecnologiche e digitali, fattore importantissimo, ma vuol dire anche approcciare ad una nuova cultura del lavoro con un nuovo modo di concepire la propria funzione lavorativa. Gli ostacoli che si possono presentare nel processo di trasformazione nelle aziende, possono essere rappresentati dalla mancanza di attitudine, dovuta alla presenza di una cultura conservatrice, in cui le persone non hanno il coraggio di fare le cose diversamente, oppure per la presenza di strutture organizzative troppo rigide.

Ecco che quindi Industria 4.0 non si configura solo come una questione di informatizzazione e connessioni tra macchine e prodotti, ma come cambio di paradigma che vede le aziende coinvolte in un processo innovazione oltre che tecnologica e digitale anche culturale ed organizzativa. L'implementazione delle nuove tecnologie in azienda impatterà sulla cultura, sulla struttura organizzativa e sulle risorse umane, dai manager agli imprenditori agli operativi. Richiederà l'adozione di un nuovo modello organizzativo con una rivisitazione strategica dei ruoli diretti da manager che saranno in grado di orientarli non più a compiti ma al conseguimento di obiettivi. Saranno richieste, sempre più, maggiori e nuove competenze tecnologiche, in particolare digitali.

I dati dell'Istat (2018), evidenziano come in Italia rispetto all'insieme dell'Unione Europea (UE28), la percentuale delle forze lavoro con competenze digitali elevate è considerevolmente inferiore, difatti l'Italia risulta avere, tra i cinque maggiori Paesi europei, il più basso livello di diffusione delle competenze digitali.

A questo aggiungiamo quelle competenze che risultano strategiche in Industria 4.0, le *soft skills*, ovvero competenze trasversali necessarie per sviluppare quella maturità necessaria per gestire il futuro. Il ruolo centrale delle soft skills ci viene confermato anche dal report del World Economic Forum (WEF, 2016) *The Future of Jobs Report* nel quale risulta che

più di un terzo delle competenze richieste dal mercato del lavoro nell'era Industria 4.0 sono proprio le soft skills.

3. Le donne in Industria 4.0

Le donne risultano ancora escluse nei processi di innovazione all'interno del mondo del lavoro. La motivazione che ci ha spinto a rivolgersi ad un pubblico femminile, ha origine all'interno del report relativo al Gender Gap elaborato dal WEF (2017).

I dati relativi al Gender Equity fanno emergere un dato preoccupante in materia di uguaglianza di genere. L'Italia è ancora molto indietro rispetto agli altri Paesi Europei. In fatto di uguaglianza di genere c'è ancora molto da fare per colmare la disparità di genere nel mondo del lavoro, nella rappresentanza politica, nell'istruzione e nella salute.

All'interno del Report del Global Gender Gap del WEF (2017), l'Italia risulta all'82° posto su 144 Paesi esaminati, mentre il Rapporto (OECD, 2017), attesta l'Italia al quartultimo posto per percentuale di donne occupate.

Altro elemento sulla quale poggia la genesi di questo percorso di empowerment è dato dall'osservazione del rapporto tra mondo femminile e mondo del lavoro e le tecnologie. Dall'analisi dei dati occupazionali di genere, vediamo come i settori occupazionali nella quale sono maggiormente presenti le donne sono, la Salute e l'Istruzione e la Pubblica Amministrazione. Mentre il settore delle tecnologie e dei servizi ad essi collegati, risulta ancora scarsamente popolato da forza lavoro femminile.

Nonostante le leggi nazionali e le direttive europee il raggiungimento della Gender Equity nelle posizioni apicali nei vari settori produttivi risultano ancora lontane, lo squilibrio nel mondo del lavoro dei percorsi di carriera risulta ancora evidente. Difatti i ruoli dirigenziali ricoperti da donne sono soprattutto in settori quali, No Profit, Salute e Istruzione, storicamente già molto frequentati da donne. La loro scarsa presenza nei ruoli apicali nel mondo del lavoro è imputabile:

- alla mancanza di politiche che favoriscano percorsi di bilanciamento tra vita personale e professionale (*work balance life*);
- a forme di discriminazioni contrattuali e salariali, pensiamo al divario retributivo tra uomo e donna;
- alla scarsa motivazione verso posizioni dirigenziali.

Ma la esigua presenza del capitale intellettuale femminile in settori tecnologici, sembra essere dovuto prevalentemente a motivazioni di tipo culturale con la presenza diffusa di stereotipi e convinzioni che vedono le donne relegate in settori, professioni e percorsi di istruzione considerate a loro adatte, pensiamo a professioni legate alla cura o formazioni di tipo umanistico a discapito di quello di tipo scientifico e tecnico. Difatti risulta in modo evidente come le donne siano scarsamente sottorappresentate in aree di occupazione in crescita che richiedono competenze e conoscenze Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM).

È da queste considerazioni che si genera il percorso madre *Empowerment delle donne in Industria 4.0* per offrire un'opportunità formativa e dare un contributo alle donne affinché possano rimuovere quegli ostacoli di tipo culturale che le impediscono di esprimere le proprie potenzialità e modificare il loro rapporto con il potere avvicinando le donne alle nuove tecnologie all'interno del paradigma 4.0.

4. Intelligenza Artificiale e Gender Gap

Se nel 2017 l'Italia aveva registrato un segno meno collocandosi all'82° posto per quanto riguarda il Gender Gap, il nuovo report del 2018 del WEF registra un lieve miglioramento posizionando l'Italia al 70° posto su 149 Paesi presi in esame, ma denuncia un peggioramento del divario di genere nell'era dell'automazione e specificatamente pone rilievo sulle differenze di genere relative all'IA.

Nel rapporto 2018, è stato analizzato il divario di genere relativamente all'IA, il settore tecnologico con maggiore crescita nel mercato del lavoro, uno dei principali motori di cambiamento nell'era Industria 4.0.

Questa è la tecnologia abilitante che impatterà in modo importante in tutti i settori produttivi secondo l'analisi svolta dal WEF, in collaborazione con il team LinkedIn Economic Graph, sui cambiamenti e sulle differenze di genere nel processo di trasformazione del mercato del lavoro dei prossimi anni.

La crescente estensione dell'IA sta creando una richiesta sempre maggiore di una serie di nuove competenze, reti neurali, deep learning, machine learning. Le competenze di IA sono tra le specializzazioni in più rapida crescita tra i professionisti. Anche in questo caso il divario di genere risulta ancora evidente nel campo lavorativo, difatti viene rilevata la scarsa partecipazione delle donne nel settore dell'IA. Sulla base dei dati rilevati da LinkedIn, solo il 28% della forza lavoro è composta da donne (WEF, 2018).

La domanda crescente di competenze nelle industrie per l'area IA, pone l'attenzione sulla necessità di colmare il divario di genere esistente che potrebbe addirittura allargarsi ed avere un impatto importante nel mondo del lavoro.

L'IA stessa potrebbe amplificare la disuguaglianza, poiché gli algoritmi possono essere essi stessi portatori di pregiudizi, se pur impliciti, dei loro creatori (WEF, 2018).

5. La genesi del corso *Intelligenza Artificiale e Intelligenza Emotiva, il contributo delle donne 4.0*

L'IA, nelle sue molteplici forme oggi si fa già padrona del nostro agire giornaliero. Più o meno consapevolmente la usiamo quotidianamente, pensiamo per esempio a quando ci serviamo dei Chatbot di Facebook per avere risposte alle nostre domande. Difatti sono già molti i dispositivi IA che ci aiutano a risolvere i nostri problemi mettendo in campo soluzioni decisamente più efficaci rispetto a quelle che potremmo proporre attraverso le prestazioni cognitive umane.

A questo si accompagna una prima riflessione importante, il nostro agire è determinato, oggi come ieri, dalle nostre emozioni che ci guidano in ciò che facciamo nel lavoro così come nella nostra vita privata e sociale. La seconda riflessione è che la diffusione ed evoluzione dell'IA prevedrà sempre più la standardizzazione di molte funzioni cognitive mettendo in evidenza la necessità di sviluppare altre tipi di competenze non solo razionali ma anche emotive.

Per gestire il cambiamento le persone avranno necessità di sviluppare capacità necessarie per mettere in campo comportamenti orientati ad una maggiore flessibilità, fiducia nei sistemi informativi oltre che nei propri capi e colleghi, e lo sviluppo dell'IE. Quest'ultima si configura, non certo in contrapposizione al pensiero razionale, ma come capacità strettamente integrata al pensiero razionale, capace di rendere i processi decisionali

maggiormente efficaci. Sviluppare la capacità di gestire le emozioni permette alle persone di agire in modo più consapevole, di essere più intenzionali e strategici e di creare quelle connessioni relazionali utili per attivare quei processi inclusivi all'interno dei contesti lavorativi 4.0 (Freedman, 2018).

Il ruolo importante dell'IE nell'era Industria 4.0 ci viene confermato anche dal report *The Future of Jobs Report* del 2016 (WEF, 2016) dove troviamo questa competenza al 6° posto tra le dieci skills maggiormente richieste nel mondo del lavoro.

Allenare l'IE, attraverso la valorizzazione della capacità di gestire le nostre emozioni nell'era Industria 4.0, vuol dire anche contrastare l'approccio sempre più razionale richiesto nei processi di automazione ed arginare il pericolo di impoverire le relazioni umane ed allontanarsi dalla conoscenza generata delle nostre emozioni (Freedman, 2018).

L'IA ed IE rappresentano, per questo, due ambiti importanti da sviluppare. Le donne quindi sono chiamate se pur indirettamente, da una parte a colmare il gap di competenza esistente all'interno del mercato del lavoro nel settore IA ed a sviluppare al contempo, capacità emotive utili per gestire il cambiamento nel prossimo futuro. In questo contesto il percorso vuole rappresentare una possibile risposta a questo bisogno, offrendo un'occasione formativa volta ad avvicinare le donne, già inserite nel mondo del lavoro, sempre più all'utilizzo consapevole dell'IA ed al governo dell'IE.

E se vogliamo che la quarta rivoluzione industriale rappresenti un'opportunità di crescita oltre che economica anche sociale, diventa necessario mettere in campo azioni volte a, valorizzare i talenti, superare le disparità di genere e prevedere azioni volte all'inclusività sociale.

6. Aspetti metodologici

L'asset metodologico rimane immutato nel corso in fase di realizzazione rispetto al percorso *Empowerment delle donne in Industria 4.0*.

Pertanto, partendo dall'assessment del mindset digitale in ingresso, ogni partecipante ha la possibilità di verificare le proprie conoscenze in relazione ai contenuti formativi e calibrare il proprio apprendimento all'interno delle due giornate al fine di valorizzare il proprio percorso di crescita lavorativa e di carriera professionale.

L'acquisizione di competenze, di metodologie e di conoscenze tecnologiche, sono gli elementi necessari per affrontare le sfide dell'Industria 4.0, per questo il percorso formativo è orientato a sviluppare quelle che riteniamo essere le conoscenze e competenze chiave, in particolare:

- conoscenze delle tecnologie abilitanti di Industria 4.0;
- conoscenza di base dell'insieme delle tecnologie dell'IA da poter utilizzare nei processi di lavoro;
- conoscenza delle competenze dell'IE;
- acquisizione di competenze base dell'area self awareness, self management e self direction;
- sviluppo delle competenze strategiche personali per il proprio percorso di carriera.

La metodologia impiegata si adatta alla tipologia dei destinatari, affrontando le tecniche e le strategie di comportamento che maggiormente ne determinano l'efficacia e il successo

dei singoli in una logica di team. In particolare il percorso prevede in una logica integrata l'impiego di:

- lezioni teorico-pratiche, finalizzate a concettualizzare e a sviluppare la conoscenza di base al fine di attivare un contesto di apprendimento, caratterizzato da situazioni formative operative, dove la competenza da acquisire è il risultato di una pratica e di una riflessione e di una interiorizzazione del processo di apprendimento;
- testimonianze e *easy history* di donne provenienti dal mondo della Ricerca-Intelligenza Artificiale, dell'Automotive, della Robotica e dell'Information and Communications Technology (ICT) & Media;
- esercitazioni individuali e di gruppo, visualizzazione di filmati finalizzate a coinvolgere i destinatari dell'intervento in un processo di costruzione delle conoscenze. Attraverso poi il confronto sui vissuti cognitivi ed emotivi e la raccolta dei feedback al termine di ogni esercitazione, si ricaveranno i modelli di riferimento che facilitino l'applicazione dell'apprendimento al contesto personale e professionale.

Le donne sono supportate a valorizzare le proprie competenze personali e distintive integrando le conoscenze tecnologiche e competenze emotive attraverso l'utilizzo dello strumento di modellazione *Business Model You* attraverso la quale ciascuna discente potrà delineare il proprio percorso di sviluppo professionale con:

- la creazione del proprio percorso di sviluppo con l'individuazione di una possibile tecnologia IA da poter utilizzare all'interno del proprio processo di lavoro;
- l'individuazione delle competenze distintive personali;
- lo sviluppo di abilità di emotive e relazionali;
- lo sviluppo della *self leadership*.

Attraverso la creazione del Business Model You Personale, ciascuna discente ha l'opportunità di modellare il proprio percorso di carriera o individuare nuovi modelli di Business attraverso anche l'impiego di una delle tecnologie dell'IA, presentate all'interno del corso. Ha la possibilità di integrare l'innovazione tecnologica con l'aspetto umano e relazionale, orientato a sviluppare un maggiore *self confidence* con le proprie risorse emotive e personali, con i processi di innovazione e più specificatamente con l'IA.

L'assessment del mindset digitale in uscita al percorso permette a ciascuna partecipante di individuare i propri apprendimenti capitalizzati all'interno dell'esperienza formativa.

7. La valutazione dell'esperienza formativa

Il modello di valutazione adottato nell'esperienza formativa sino a qui descritta vede l'analisi di due dimensioni, il gradimento e l'apprendimento.

Nella prima dimensione si è verificato il livello di soddisfazione delle partecipanti al corso in relazione a: la chiarezza degli argomenti, la corrispondenza con i propri obiettivi formativi, la durata, il formatore e il livello di soddisfazione complessivo del percorso. Da qui emergono i primi dati positivi dell'esperienza svolta, difatti scaturisce che complessivamente il 92% delle partecipanti delle varie edizioni del percorso madre, risulta essere tra molto soddisfatto e soddisfatto. A conferma di questo dato positivo, sempre dall'analisi delle informazioni qualitative emerse dai questionari somministrati, risulta che sono proprio le partecipanti ad avanzare la richiesta di proseguire nella direzione di erogare

nuovi corsi di approfondimento sulle nuove tecnologie abilitanti collegate alle competenze trasversali richieste da Industria 4.0.

L'altra dimensione ci ha permesso di valutare l'apprendimento, ovvero la misurazione dell'acquisizione di nuove conoscenze rispetto a quelli inizialmente posseduti. Attraverso la somministrazione di un pre-test in ingresso con 20 domande a risposta multipla chiusa (assessment del mindset digitale in ingresso) le partecipanti hanno avuto modo di valutare i propri saperi relativamente ai contenuti trattati nel percorso. La valutazione del gap nella fase di chiusura dell'attività formativa a seguito della somministrazione del post-test (assessment del mindset digitale in uscita) composta sempre dalle stesse 20 domande a risposta multipla chiusa, ha permesso ad ogni singola partecipante di auto valutare i propri apprendimenti. La loro condivisione finale ha permesso di verificare all'interno di una logica condivisa l'azzeramento totale del gap di conoscenze nel 90% circa dei casi.

Sono complessivamente 125 le donne che hanno partecipato al percorso formativo *Empowerment delle donne in Industria 4.0* da giugno 2018 ad oggi all'interno delle varie edizioni, di tipo interaziendale ed aziendale. Sono per lo più donne manager di aziende del settore, Automotive, Logistica, ICT e soprattutto del settore Moda, libere professioniste ed imprenditrici.

8. Conclusioni

In conclusione, la rivoluzione tecnologica non inciderà solo sui processi produttivi ma modificherà radicalmente la nostra vita nel quotidiano. Andremo incontro sempre più ad un futuro automatizzato caratterizzato da una parte, dalla richiesta crescente di alti profili con competenze digitali e tecnologiche e dall'altra da una convivenza sempre più frequente con i robot all'interno delle nostre case, con macchine intelligenti che si guideranno autonomamente e che trasformeranno la mobilità urbana nelle nostre città.

In questo contesto di profondo mutamento parlare alle donne vuol dire confrontarsi con stereotipi che hanno radici storico culturali antiche sul ruolo delle donne nella società e nel mondo del lavoro, di cui spesso il mondo femminile risulta ancora imprigionato.

I dati sugli indici di presenza delle donne nel mondo del lavoro riportati dal Global Gender Gap del WEF ce lo confermano e ci ricordano che ancora molto c'è da fare per abbattere quelle barriere fatte di regole implicite, di modelli e di valori che impediscono alle donne di accedere al mondo del lavoro con un bagaglio maggiore di competenze digitali e tecnologiche che possano permettere alla forza lavoro femminile di portare elementi di innovazione anche in settori produttivi dove storicamente sono maggiormente presenti.

Se poi osserviamo retrospettivamente il mondo del lavoro ci accorgiamo che la situazione non è molto cambiata nel tempo per quando riguarda la presenza femminile. Nonostante che in Italia vi siano leggi a tutela delle pari opportunità, risulta ancora sbilanciata la presenza delle donne in posizione di vertice ed ancora sottorappresentate in contesti di lavoro storicamente maschili come, nel campo delle tecnologie e dell'IA come abbiamo visto dai dati riportati dal Report del Gender Gap (WEF, 2018).

Il mondo della formazione scolastica, universitaria, dei centri privati e pubblici sono tutti chiamati, a vario titolo, a dare una risposta ad un contesto che evidenzia sempre più il *digital mismatch*, ovvero il disallineamento tra domanda ed offerta nel mondo del lavoro. La richiesta di alti profili prevede la messa in campo di competenze non solo digitali e tecnologiche ma anche competenze trasversali, molte delle quali risultano già appartenere

culturalmente, al mondo femminile, come il saper creare e valorizzare le reti sociali, il saper valorizzare le persone ed il saper gestire gli ambienti di lavoro, ma sulla quale risulta necessario ancora lavorarci per consentire da una parte, la gestione dei processi di cambiamento, dall'altro per fornire quelle *forchette* necessarie per favorire il percorso di crescita personale e professionale.

È necessario mettere in atto un cambiamento culturale radicale che coinvolga tutti i soggetti educativi e istituzionali al fine di creare opportunità educative e formative volte a colmare quel gap di conoscenza e competenza che permetta di rispondere alle richieste del mercato del lavoro, per le giovani donne che devono entrare e per coloro che sono già inserite.

Il nostro percorso di empowerment va proprio in questa direzione, vuole rendere le donne protagoniste di questo cambiamento, offrendo un percorso di apprendimento affinché possano familiarizzare sempre più sia con conoscenze di natura tecnologica e digitale che competenze trasversali, utili per percorrere strade sempre più innovative nel mondo del lavoro e nel proprio percorso professionale e di carriera e oltre che nella vita sociale.

Bibliografia

- Cuomo, S., & Raffaglio, M. (2017). *Essere leader al femminile*. Milano: Egea.
- Freedman, J. (2018). *Intelligenza Emotiva al cuore della Performance: come sviluppare le capacità organizzative e individuali attingendo alle proprie emozioni* (M. Caviglia, Trans.). Freedom, CA: Six Seconds Press (Original work published 2007).
- ISTAT. Istituto Nazionale di Statistica. (2018). *Anno 2017. Livelli di istruzione della popolazione e ritorni occupazionali: i principali indicatori* <https://www.istat.it/it/files//2018/07/Indicatori-dellistruzione.pdf> (ver. 15.04.2019).
- Majidi, D. (2017). *Donne 4.0. Riflessioni di una imprenditrice e mamma digitale nata nel 1968*. E-book: Independently Published.
- Majidi, D. (24 maggio 2018). *Industria 4.0, un cambiamento epocale e una grande opportunità per le donne*. *Digital 4HR*. <https://www.digital4.biz/hr/industria-4-0-cambiamento-opportunita-donne/> (ver. 15.04.2019).
- OECD. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2017). *Rapporto Economico OCSE Italia. Febbraio 2017*. <https://www.oecd.org/eco/surveys/italy-2017-OECD-economic-survey-overview-italian.pdf> (ver. 15.04.2019).
- WEF. World Economic Forum. (2016). *The Global Gender Gap Report 2016* http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf (ver. 15.04.2019).
- WEF. World Economic Forum. (2017). *The Global Gender Gap Report 2017* http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf (ver. 15.04.2019).
- WEF. World Economic Forum. (2018). *The Global Gender Gap Report 2018* http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf (ver. 15.04.2019).