

Women's Empowerment in Tech 2025

Women Techmakers Modena 2025 - Redefine Possible

GDG Cloud Modena

2025-03-21

Versione 1.0 - Ultima revisione: 21 Marzo 2026

Prefazione

Women Techmakers Modena 2025 - Redefine Possible

Il 15 Marzo 2025 GDG Cloud Modena ha ospitato “**Women Techmakers Modena Redefine Possible**”, una conferenza dedicata al mondo della tecnologia e dell’innovazione, quest’anno ispirata all’idea *Break The Pattern*: <https://wtm.modena.it/>

L’evento ha la missione di creare un ambiente inclusivo per lo scambio di conoscenze ed esperienze tra professionisti e appassionati di tecnologia.

Grazie all’aiuto della comunità di sviluppatori locali questo evento rappresenta ogni anno l’occasione per costruire rete tra persone accomunate dagli stessi valori e rafforzare la presenza femminile nel panorama tech.

WTM 2025 ha ospitato oltre 13 speaker, 4 workshop e gli speed networking in cui tutti i 170 partecipanti hanno avuto l’occasione di conoscersi e confrontarsi di persona per vivere l’esperienza della community senza filtri.

Un ringraziamento al Comune di Modena e alla Regione Emilia Romagna per aver patrocinato l’iniziativa, agli sponsor tra cui Google, Netframe, Dualbit, Quiz, Webranking, BeeWeb e alle numerose community presenti tra cui Codemotion, SheTech, Full Stack Developer Reggio Emilia e Modena, GDG Cloud Modena.

WTM sfida i limiti della tecnologia e ridefinisce chi ne plasma il futuro!

Indice

1. Prefazione
2. Introduzione
3. Gli Autori

Speaker

4. CTRL+ALT+BREAK: Spezziamo gli Stereotipi nel Tech — *Jessica Corrias*
5. Tecnologia, dati e disuguaglianze: perché il divario digitale di genere riguarda tutte e tutti gli Stereotipi nel Tech — *Michela De Biasio*
6. Codice genetico o codice sorgente? Le donne possono ri-scrivere il loro futuro — *Isabella Flecchia*
7. Che cosa sarò da grande? La storia di una career coach e di un strumento visuale per disegnare una carriera sostenibile — *Eleonora Mistro*
8. Strategia, intuito e il potere del tempo: il Product Management al femminile — *Natalia Orlandi*
9. Oltre il codice: la collaborazione tra UX/UI Designer e Sviluppatori per creare esperienze straordinarie — *Laura Paveglia*
10. Il cuore oltre l'ostacolo: ispirazioni dal mondo del diritto — *Angela Petraglia*
11. L'architettura dell'appartenenza: costruire il tuo brand personale con la comunità al centro — *Kat Zivkovic*

Contributi

12. Inclusione: la scelta di non darla vinta — *Anonimo*
13. Quando i piani saltano, l'adattamento è la chiave — *Eleonora Biancone*
14. Volontario nel Tech: Dumitru al WTM Modena — *Dumitru Birsan*
15. Volontaria nel Tech: Barbara al WTM Modena — *Barbara Bulf*
16. Cicatrici dorate: storie di una giurista imperfetta, felice di esserlo! — *Elisabetta Gherri*
17. Scegli te stessa - Smetti di lavorare il doppio per essere vista la metà — *Pia Grandi*
18. Abitare la complessità: il contributo delle donne che rendono possibile l'innovazione — *Giuliana Mingo*
19. Volontaria nel Tech: Maya al WTM Modena — *Memoona Shah*
20. Volontario nel Tech: Emanuele al WTM Modena — *Emanuele Verlanti*
21. Conclusioni e ringraziamenti

Introduzione

a cura di Angela Petraglia

Women's Empowerment in Tech nasce dall'energia vibrante dell'evento "**Women Techmakers Modena 2025 Redefine Possible**", ricco di fitti dibattiti e confronti orientati al rafforzamento della presenza femminile nel mondo tech e all'inclusione della diversità, a garanzia della costruzione di connessioni autentiche e d'impatto sulle persone e sul territorio.

L'intento iniziale di raccogliere una scintilla dei contributi resi dalle speaker dell'evento WTM Modena 2025 *Redefine Possible* ha incontrato l'entusiasmo e la voglia di raccontarsi anche da parte di chi era presente nel pubblico e tra i volontari e di chi ha ricevuto l'eco dell'iniziativa e ha deciso di esporsi in prima persona.

Abbiamo dato avvio ad un processo che - ci auguriamo - si arricchirà ancora. Solo una piccola goccia nel mare per testimoniare che l'importanza di iniziative di sensibilizzazione sui temi della inclusione e della parità di genere anche nel mondo tecnologico, in cui le donne sono ancora poche ma esistono e manifestano la loro voce a chiare lettere.

Ogni autore racconta la propria storia senza censure, dando evidenza a ciò che nessuno vi ha mai detto in merito alle difficoltà incontrate negli anni studio, nell'accesso al mondo del lavoro, nel corso della professione, ma soprattutto dando conto delle mentalità che ha consentito a ciascuno di proseguire. Ogni contributo parla della visione di ciascuno nel contesto in cui opera e della messa a terra di risorse e soluzioni per svoltare e dare un senso al proprio percorso di vita e lavorativo. L'obiettivo di offrire al lettore un'alternativa possibile, una strada da percorrere e la sensazione di non sentirsi solo è il senso di questa raccolta di testimonianze liberamente accessibili.

Women's Empowerment in Tech è un segnale di presenza e affermazione per consegnare una traccia a chi è in viaggio e soprattutto aprire lo sguardo di chi vede nell'inclusione una via possibile, la sola percorribile con coraggio, determinazione, slancio e passione insieme a donne e uomini accomunati dagli stessi valori.

Angela Petraglia

Gli Autori

Le Speaker

Jessica Corrias Front- end developer, Founder di Geeks Creations

Michela De Biasio Responsabile Area Progettazione Trasformazione Digitale
Lepida

Isabella Flecchia Psicologa delle organizzazioni, Founder di ImpulsoFuturo

Eleonora Mistro Career coach, HR

Natalia Orlandi PM e Founder di progetti digitali

Laura Pavaglio UX/UI Designer freelance

Angela Petraglia Avvocato Nuove Tecnologie

Kat Zivkovic Brand Strategist e Storyteller

I Contributi

[Anonimo] - Autore anonimo

Eleonora Biancone Scrum Master presso BIP

Dumitru Birsan Full Stack Senior Developer

Barbara Bulf Learning Program & Training Operations| EdTech per
MakerDojo

Elisabetta Gherri Praticante avvocato e Tirocinante presso Corte d'Appello
di Bologna

Pia Grandi Marketing Strategist & Copywriter per il tech

Giuliana Mingo Assistente alla Direzione presso Symbolic S.r.l.

Memoona Shah AI Engineer freelance

Emanuele Verlanti AI Penetration Tester, OSINT specialist, Python
developer

Gli Organizzatori

GDG Cloud Modena Il gruppo di Google Developer a Modena, che ha
organizzato l'evento e ha coordinato tutte le attività legate alla sua realizzazione.

Davide Muzzarelli Web Specialist & Community Lead

Maurizio Ipsale GDE, Lead Cloud Trainer

Mirko Gilioli GDE, Lead Google Cloud Trainer

Le Speaker

Le speaker di WTM Modena 2025 *Redefine Possible* sono state protagoniste di interventi ricchi di spunti, riflessioni e testimonianze che hanno arricchito l'esperienza dei partecipanti e contribuito a creare un ambiente di condivisione e ispirazione.

Ognuna di loro ha portato la propria esperienza, competenza e passione, contribuendo a rendere l'evento un momento unico di crescita personale e professionale.

CTRL+ALT+BREAK: Spezziamo gli Stereotipi nel Tech

di Jessica Corrias

Biografia Jessica è nata come Frontend Developer e diventata fondatrice di GeeksCreations. Ha trasformato la sua passione per la tecnologia e il design in una missione: dare vita a opere digitali uniche e funzionali che, perché no, possono essere considerate un po' opere d'arte.

In parole più semplici, collabora con founder e foundress, imprenditori e imprenditrici che desiderano trasformare i loro servizi e prodotti in soluzioni digitali su misura, accompagnandoli nel rafforzare il loro business nel mondo online.

Last but not least, le piace anche collaborare con freelancer che condividono la sua passione per ciò che è bello, soprattutto se è funzionale. Insieme creano una community di persone appassionate, che le piace chiamare Geek.

Abstract Il 15 marzo 2025 ho avuto il piacere di partecipare come speaker (per la prima volta!) al Women Techmakers di Modena, un evento che celebra il talento femminile nella tecnologia.

Il titolo del mio intervento era un po' provocatorio: CTRL+ALT+BREAK – Spezziamo gli Stereotipi nel Tech. Già dal nome, volevo trasmettere l'idea di “premere un comando” per interrompere il sistema attuale e riscrivere le regole del gioco. Ho deciso di farlo a modo mio, con la mia passione e la mia energia, semplicemente raccontando la mia storia: quella di una ragazza con una passione per il design e il codice, che ha trovato il suo posto nel mondo tech.

Partiamo dal semplificare un po' i tecnicismi. Per prima cosa: chi è un frontend developer?

Ecco, per chi non lo sapesse, il lavoro di un front-end developer consiste nel dare vita alla parte visibile e interattiva di siti web e app. Se vi è mai capitato di usare una piattaforma fluida, con animazioni armoniose e pulsanti che rispondono al tocco senza problemi, dietro c'è il lavoro di qualcuno come me.

Mi piace pensare al mio lavoro come a un set di LEGO: ogni elemento è un mattoncino che, messo insieme, crea un'esperienza digitale intuitiva e accessibile.

Dopo anni di tentativi falliti di spiegare a mia madre cosa faccio, ho capito che questa metafora, bene o male, funziona per tutti.

E ora andiamo al sodo.

Come ho raccontato durante l'evento, i numeri parlano chiaro: le donne rappresentano meno del 25% della forza lavoro nel settore tecnologico, e sono ancora meno nelle posizioni di leadership e questa non è solo una statistica.

È una realtà che ho vissuto in prima persona: nei progetti a cui ho lavorato, spesso ero l'unica sviluppatrice nel team.

Il primo stereotipo da spezzare: il developer nerd Durante il mio talk ho voluto giocare un po' con gli stereotipi.

Nelle slide, infatti, ho mostrato alcuni personaggi televisivi molto noti, come quelli di *The Big Bang Theory* o *Jurassic Park*.

Non volevo parlare solo di uomini o solo di donne.

Lo stereotipo che incontro più spesso, infatti, è quello del “*nerd*”: una persona che non sa comunicare, magari un po' goffa, spesso chiusa in una stanza buia, circondata da monitor, snack, lattine di energy drink o tazze di caffè.

Ma la realtà è ben diversa.

Oggi, lavorare nello sviluppo software significa molto più che scrivere codice.

È:

- Collaborazione: si lavora in team con designer, product manager, esperti di marketing e altri professionisti del settore. Chi non è in grado di comunicare, infatti, incontra sempre più difficoltà;
- Problem solving: i clienti non cercano solo persone che scrivono codice, ma professionisti in grado di trovare soluzioni efficaci ai loro problemi;
- Creatività: costruire un'app o un sito significa progettare un prodotto che sarà usato da milioni di persone. Non bisogna prendere alla leggera questa responsabilità.

Per sfatare ancora di più questo stereotipo, ho voluto citare anche l'attuale rettrice del Politecnico di Milano, nonché mia ex professoressa di corso di laurea: *Donatella Sciuto*, ingegnera, appassionata di tecnologia, ma anche di libri e sport. Come ribadisce spesso nelle interviste, Donatella non si è mai sentita una nerd. Mi ha raccontato che, nel suo percorso, non ha mai incontrato particolari ostacoli legati al genere, ma piuttosto legati all'età.

Per me, invece, è stato diverso.

Affrontare le sfide come donna developer

A differenza della mia ex professoressa, essere una donna in questo settore ha significato (e significa ancora) affrontare pregiudizi e stereotipi.

Nelle settimane precedenti all'evento, ho raccolto alcune esperienze, mie e di colleghe, che dimostrano quanto questa mentalità sia ancora radicata.

Eccone alcune:

- “*Non scegliere informatica, non è una scuola adatta alle donne*”.

Me lo sono sentita dire alle scuole medie.

- *“Le donne non sanno programmare bene come gli uomini”.*

Una ragazza mi ha raccontato di un suo conoscente, ingegnere nel settore tech, che ha espresso questa opinione durante una conversazione. Ne è nata un’accesa discussione. Per me, il punto non è solo ribattere, ma dimostrare con i fatti che le competenze non hanno genere.

- *“Signorina” vs “Dottore”*

Una collega con tre lauree viene ancora chiamata signorina, mentre il suo capo (senza laurea) è dottore.

- *“Ma com’è possibile? Sei troppo carina per essere una sviluppatrice”.*

Questa frase non è stata detta da un uomo, ma da una donna. A volte, gli stereotipi sono così radicati che li perpetuiamo senza neanche rendercene conto.

- *“Tu che sei donna e hai buon gusto, puoi occuparti della parte grafica”.*

Come se una donna potesse contribuire solo all’estetica, e non alla logica o al codice.

- *“Dovresti scegliere il percorso più adatto alle tue inclinazioni”.*

Una frase rivolta alla collega Federica, come se il suo ruolo da sviluppatrice non fosse adeguato alla sua personalità, solo perché è una donna.

Certo, non tutte hanno vissuto esperienze simili. Durante la raccolta di queste esperienze infatti, alcune ragazze mi hanno raccontato che, nel loro percorso, non si sono mai trovate di fronte a episodi di questo tipo. Ed è bellissimo quando accade.

La realtà purtroppo è che, quando succede, serve sapere come reagire.

Affrontare certe situazioni richiede forza, consapevolezza e anche qualche strategia.

Ma come si affrontano queste situazioni?

Ammetto che non è sempre facile, ma ci sono strategie che possono aiutare a guadagnarsi rispetto all’interno di un team e a superare i pregiudizi:

- Dimostrare il proprio valore con i fatti. Le competenze contano più delle etichette. Lasciare che il lavoro parli per sé è spesso la risposta più forte.
- Essere assertive e far valere la propria opinione. Difendere il proprio spazio, farsi ascoltare e chiedere riconoscimenti senza timore è un atto di consapevolezza, non di arroganza.
- Creare alleanze. Avere il supporto di colleghi e colleghe fa la differenza. Confrontarsi, sostenersi e lavorare insieme è uno dei modi più efficaci per scardinare i pregiudizi.

- *Avere role model e mentor.* Sapere che altre donne ci sono già passate e ce l'hanno fatta dà forza, visione e ispirazione.

Affrontare queste situazioni da soli non dovrebbe essere la norma.

Il valore del networking e del supporto tra donne Quando preparavo le slide, avevo pensato di concentrarmi solo sul tema del tech al femminile. Ma poi, dieci minuti prima di salire sul palco, ho cambiato idea.

Mi sono resa conto che, se vogliamo davvero spezzare gli stereotipi, non possiamo farlo da sole. Serve il coinvolgimento di tutti: chiunque lavori o voglia lavorare nel tech, a prescindere da genere, età, ruolo o background.

Le community tech al femminile sono e restano fondamentali, ma il cambiamento vero arriva quando tutti decidono di essere parte attiva del processo.

Ecco perché credo nel valore del networking e del supporto reciproco:

- Condividere esperienze e consigli aiuta a sentirsi meno sole e a imparare gli uni dagli altri.
- Creare opportunità. Il networking apre la strada a collaborazioni, mentoring e crescita professionale.
- Rompere il ciclo della discriminazione. Più donne entrano nel settore e si supportano tra loro, più il cambiamento diventa reale e visibile.

Perché alla fine, quello che conta davvero è fare rete, costruire relazioni autentiche e sapere che c'è spazio anche per te, senza dover dimostrare di valere il doppio per essere presa sul serio.

E proprio grazie a questa consapevolezza, alle persone conosciute negli anni, agli ostacoli che ho incontrato lungo il mio cammino e alle occasioni che ho saputo cogliere, ho trovato la mia strada.

L'inizio di nuovo percorso: GeeksCreations Negli anni ho capito che lo sviluppo software non è solo codice.

È arte, innovazione, passione.

Tutto è iniziato con una frase che mi è rimasta impressa: *“Tu sei la donna che parla ai designer”*.

In quel momento ho realizzato che essere developer non significa solo essere tecnici, ma anche creativi, capaci di tradurre idee in esperienze.

È da lì che è nata GeeksCreations: una community per chi, come me, vede il codice come un'opera d'arte.

All'inizio parlavo di LEGO.

Ora vi dico che il mio percorso mi ha portata al Tetris: dove ogni pezzo, anche se diverso, trova il suo posto perfetto.

Ecco perché oggi non voglio più parlare di donna developer.

Voglio parlare di developer. Punto.

Costruire il Futuro Insieme Essere una donna nel tech significa, a volte, affrontare ostacoli.

Significa dover superare barriere invisibili, pregiudizi, sguardi e commenti che mettono in dubbio le tue competenze prima ancora che tu abbia modo di dimostrare.

Ma significa anche avere l'opportunità di cambiare le cose, di lasciare un segno e di aprire nuove strade, non solo per sé, ma per chi verrà dopo.

Alla fine, chi è venuto all'evento e anche chi sta leggendo questo articolo, crede come noi in un settore tecnologico più inclusivo, più equo, più aperto a tutti.

Jessica, cosa mi ha lasciato il WTM Modena 2025? Piccolo aneddoto post-evento.

Quando sono arrivata alla fine del mio racconto, mi sono accorta di essermi dimenticata di inserire il QR code alla fine delle slide. Così, senza pensarci troppo, ho semplicemente detto: *“Se volete fare due chiacchiere, mi trovate al bar a bere un caffè”*.

Devo essere sincera: tra l'agitazione e la paura di sembrare banale, non ho dato molto peso a quella frase e, invece, per tutto il pomeriggio, tante persone sono venute a cercarmi proprio per quel caffè.

Per raccontarmi le loro storie, farsi due risate insieme a me, chiedermi consigli... a me, che ancora oggi non ho tutte le risposte, sbaglio, mi emozionano e inciampo come chiunque altro.

In quel momento ho capito una cosa importante: la mia esperienza, anche se piccola, può creare connessione vera.

Spesso perdiamo la nostra umanità dietro badge, speech e presentazioni perfette.

Ma il valore più grande sta proprio lì: nell'essere autentici, presenti, vulnerabili.

Ecco cosa mi ha lasciato davvero il WTM: la consapevolezza che, anche nel mio piccolo, posso fare la differenza.

Mi ha dato il coraggio di parlare davanti a tante persone, e allo stesso tempo ha ispirato altre ragazze a fare il primo passo in un mondo che io amo profondamente.

Ma ho capito anche un'altra cosa: non basta esserci un giorno solo.

Il cambiamento si costruisce ogni giorno, con piccoli gesti, parole scambiate davanti a un caffè, errori condivisi e percorsi in divenire.

Anche una voce piccola può avere risonanza, se usata con sincerità.

Per questo continuo a prestare la mia voce a chi, ancora, non ha avuto l'occasione di esprimersi perché il cambiamento inizia anche così: da chi sceglie di esserci, ogni giorno, con coraggio e vulnerabilità.

Tecnologia, dati e disuguaglianze: perché il divario digitale di genere riguarda tutte e tutti gli Stereotipi nel Tech

Di Michela De Biasio

Biografia Nata a Pordenone, classe 1988, si è laureata con lode in Scienze Politiche all'Università degli Studi di Padova e ha conseguito un Dottorato in Pianificazione territoriale e Politiche Pubbliche presso l'Università IUAV di Venezia. Durante gli studi e il lavoro di ricerca si è appassionata ai temi legati all'innovazione sociale, urbana e tecnologica, che ha sposato con l'amore per la scrittura che coltiva da sempre. Da questa unione è nata una professione ibrida e in continua evoluzione, che l'ha portata a lavorare sia come scrittrice freelance sia come Communication Manager e Content Creator per diverse realtà. Dopo un'esperienza all'Assessorato all'Agenda Digitale della Regione Emilia-Romagna, oggi lavora in Lepida come Responsabile dell'area Progettazione Trasformazione Digitale, occupandosi di Agende Digitali Locali, competenze digitali, contrasto al Digital Gender Gap e progetti di Citizen Science.

Abstract Il divario digitale di genere rappresenta una delle sfide più rilevanti nel rapporto tra tecnologia, innovazione e inclusione sociale. Non riguarda soltanto l'accesso alle tecnologie o la presenza delle donne nelle professioni STEM, ma anche il modo in cui il mondo digitale viene progettato, governato e immaginato. Questo articolo propone una riflessione divulgativa sul Digital Gender Gap intrecciando dati, studi internazionali e riflessioni teoriche con un percorso personale che attraversa politiche pubbliche, innovazione urbana e trasformazione digitale. Partendo dal presupposto che la tecnologia non sia mai neutrale, il contributo analizza come dati, algoritmi e infrastrutture digitali possano riprodurre o ridurre disuguaglianze di genere, e perché affrontare questo divario non sia soltanto una questione di equità ma anche di qualità dell'innovazione.

Una curiosità per la scienza che non mi ha mai lasciata Se dovessi dire quando è iniziata la mia passione per le discipline scientifiche, tornerei probabilmente agli anni del liceo. Non ero quella che prendeva sempre voti altissimi, al contrario, i miei risultati erano di quelli che oscillavano tra un quattro in fisica e un nove in chimica, con risultati schizofrenici in matematica.

Nonostante questo, ho sempre provato una forte attrazione per il modo in cui la scienza prova a spiegare il mondo. Perché mi è sempre sembrato che ci sia qualcosa di profondamente affascinante nel metodo scientifico: osservare un fenomeno, fare domande, cercare connessioni, costruire ipotesi e fare ricerca.

Durante gli anni delle superiori partecipai anche al Piano Lauree Scientifiche (programma promosso dal Ministero dell'Università e della Ricerca per avvicinare studenti e studentesse alle discipline STEM attraverso attività di

laboratorio e collaborazione con le università). Fu un'esperienza importante perché mi fece capire che la scienza non è soltanto una materia da studiare sui libri, ma un modo di osservare la realtà e di porsi quesiti su come funziona il mondo.

Il mio percorso professionale ha poi preso una direzione diversa. Ho scelto le scienze politiche e mi sono occupata poi di pianificazione territoriale e politiche pubbliche. Il lavoro di ricerca che ho avuto la fortuna di fare con il dottorato però mi ha fatto concentrare nel tempo sempre di più sui temi della trasformazione digitale, un po' per caso, un po' per quegli stimoli che ti arrivano da quel mondo di scoperta meraviglioso che è l'Università. E così, quella curiosità originaria per la scienza e per l'innovazione non mi ha mai abbandonata. Forse anche per questo oggi mi capita di parlare di digitale anche in contesti tecnici che spesso sono molto oltre il mio grado di expertise: perché sempre più spesso le tecnologie digitali non riguardano soltanto gli ingegneri, ma chiunque si occupi di politiche pubbliche, città e società.

Il divario digitale di genere: molto più di una questione tecnologica.

Quando si parla di digital gender gap, la prima immagine che viene in mente è spesso quella di un settore tecnologico dominato dagli uomini. In effetti i dati europei mostrano chiaramente quanto questo squilibrio sia ancora significativo. Secondo Eurostat (2023) le donne rappresentano circa il 19,5% degli specialisti ICT nell'Unione Europea, mentre il rapporto She Figures della Commissione Europea (2021) evidenzia che la presenza femminile nella ricerca scientifica rimane inferiore rispetto a quella maschile, soprattutto nei settori tecnologici più avanzati.

Tuttavia il digital gender gap non si esaurisce nell'accesso alle professioni tecnologiche.

Il punto centrale è anche un altro: chi partecipa alla progettazione delle tecnologie che organizzano sempre più aspetti della nostra vita quotidiana. Quando la composizione di un settore è fortemente sbilanciata, è inevitabile che anche le prospettive, le priorità e le domande che guidano l'innovazione riflettano quella stessa asimmetria. In questo senso il divario digitale di genere non è soltanto una questione occupazionale, ma riguarda il modo in cui vengono progettate le infrastrutture tecnologiche della nostra società. Come osserva Ivana Bartoletti nel libro *An Artificial Revolution: On Power, Politics and AI* (2020), i sistemi digitali non sono semplicemente strumenti tecnici: incorporano scelte politiche e sociali e contribuiscono a definire le regole con cui funzionano le nostre società.

Dati, città e tecnologie Questo squilibrio nella partecipazione ai processi di innovazione non riguarda soltanto il mercato del lavoro tecnologico. Ha conseguenze anche sul modo in cui vengono progettate infrastrutture, servizi e politiche pubbliche. Un esempio molto chiaro arriva dal modo in cui vengono raccolti e utilizzati i dati nella pianificazione urbana. Il rapporto tra dati

e disuguaglianze di genere è stato analizzato in modo molto efficace dalla giornalista Caroline Criado Pérez nel libro *Invisible Women: Data Bias in a World Designed for Men* (2019). L'autrice parla di gender data gap per descrivere la sistematica mancanza di dati sulle esperienze femminili nella progettazione di servizi, infrastrutture e tecnologie. Quando i dati utilizzati per definire politiche pubbliche non rappresentano adeguatamente l'intera popolazione, anche gli spazi e i servizi che ne derivano finiscono per riflettere prospettive parziali. Questo fenomeno è particolarmente evidente nelle politiche urbane e nei sistemi di mobilità. Secondo il report *Gender and Urban Planning* pubblicato da UN-Habitat (2020), circa il 70% degli spostamenti quotidiani delle donne include attività di cura, come accompagnare figli, fare la spesa o assistere familiari. Tuttavia molti sistemi di trasporto sono stati progettati sulla base di modelli di mobilità lineare casa-lavoro, che riflettono soprattutto i percorsi tipicamente maschili.

Quando la progettazione delle infrastrutture urbane non tiene conto di queste differenze, emergono problemi concreti legati all'accessibilità, alla sicurezza e alla qualità degli spazi pubblici. Il report *Gender and Transport* dell'European Institute for Gender Equality (2017) evidenzia infatti come le donne abbiano una probabilità significativamente maggiore di subire molestie nei trasporti pubblici. Questo mostra come dati, progettazione urbana e sicurezza siano profondamente intrecciati e come la qualità delle politiche pubbliche dipenda anche dalla capacità di rappresentare adeguatamente le diverse esperienze di chi vive la città. Lo stesso meccanismo si ritrova oggi anche nei sistemi digitali e negli algoritmi che sempre più spesso guidano decisioni pubbliche e servizi tecnologici. Quando i dati di partenza sono incompleti o sbilanciati, il rischio è che anche le tecnologie sviluppate a partire da quei dati riproducano – e talvolta amplifichino – le disuguaglianze già presenti nella società.

Dati e algoritmi Gli algoritmi non sono mai davvero neutri: dentro ai dati che li alimentano finiscono per riflettersi anche le scelte, le priorità e i limiti delle società che li producono. La ricerca “*Gender Shades: Intersectional Accuracy Disparities in Commercial Gender Classification*” (Buolamwini & Gebru, 2018) ha dimostrato come alcuni sistemi di riconoscimento facciale presentino tassi di errore molto più elevati nel riconoscere donne con pelle scura rispetto agli uomini bianchi. Come spiega Shoshana Zuboff nel libro “*The Age of Surveillance Capitalism*” (2019), l'economia digitale contemporanea si fonda sempre più sulla raccolta e sull'analisi massiva dei dati prodotti dalle nostre attività quotidiane. In questo scenario le piattaforme digitali e le infrastrutture tecnologiche diventano strumenti che influenzano decisioni pubbliche, servizi e opportunità economiche. Proprio per questo motivo la composizione dei gruppi che progettano queste tecnologie diventa una questione centrale. Quando i team che sviluppano sistemi digitali sono poco diversificati, aumenta il rischio che alcune esperienze sociali restino invisibili nei dati e quindi anche nei sistemi tecnologici che da quei dati prendono forma. In questo senso il digital gender gap non riguarda soltanto l'accesso delle donne alle professioni tecnologiche,

ma anche la qualità e l'equità delle tecnologie che produciamo.

Le competenze digitali delle nuove generazioni Un altro degli aspetti più interessanti del dibattito sul digital gender gap riguarda l'evoluzione delle competenze digitali tra le nuove generazioni. L'indagine internazionale ICILS – International Computer and Information Literacy Study (IEA, 2023), che analizza le competenze digitali degli studenti di 13 e 14 anni, mostra che in molti paesi le ragazze ottengono risultati pari o superiori ai coetanei maschi nelle competenze legate alla ricerca, alla valutazione e alla produzione di informazioni online. In altre parole, quando si tratta di comprendere e utilizzare in modo critico le tecnologie digitali, le ragazze dimostrano spesso performance molto solide. Questo dato è interessante perché mette in discussione una narrazione ancora molto diffusa: quella secondo cui il divario di genere nelle professioni tecnologiche sarebbe legato a una minore predisposizione femminile per le discipline scientifiche. In realtà numerosi studi mostrano che le differenze di competenze tra ragazzi e ragazze sono minime o inesistenti nelle fasi iniziali dei percorsi educativi. Il divario emerge piuttosto nel tempo, quando entrano in gioco fattori culturali, stereotipi e aspettative sociali che influenzano le scelte formative. Un'analisi pubblicata da Openpolis (2023) sui percorsi STEM evidenzia, ad esempio, che le ragazze ottengono spesso risultati scolastici migliori dei coetanei maschi ma sono meno propense a iscriversi a corsi universitari in ambito tecnologico o ingegneristico. Questo non dipende da una mancanza di competenze, ma da un insieme di fattori che riguardano modelli culturali, percezione delle opportunità professionali e rappresentazioni sociali delle carriere scientifiche. Per questo motivo il digital gender gap non può essere affrontato solo intervenendo sul mercato del lavoro o sulle professioni tecnologiche. È necessario agire anche sui percorsi educativi, sull'orientamento e sulla costruzione di modelli di riferimento capaci di mostrare alle ragazze che la tecnologia è anche uno spazio in cui possono immaginare il proprio futuro. Allo stesso tempo, però, il cambiamento non riguarda soltanto la scuola o le scelte individuali. Riguarda anche il modo in cui istituzioni, politiche pubbliche e strategie di innovazione affrontano il tema dell'inclusione digitale.

Dal problema alle politiche Se il divario digitale di genere nasce da una combinazione di fattori culturali, educativi e professionali, allora anche le risposte devono essere necessariamente articolate. E così, facendosi strada, il tema è entrato sempre più spesso nell'agenda delle politiche pubbliche europee e nazionali, soprattutto perché la trasformazione digitale sta diventando una componente centrale delle strategie di sviluppo economico e territoriale.

Nella pratica quotidiana, tuttavia, secondo il rapporto “Women in Politics: Local and European Trends” pubblicato dal Council of European Municipalities and Regions (CEMR, 2022) si evidenzia come nelle amministrazioni locali le donne siano ancora più frequentemente associate a deleghe considerate “sociali” – cultura, welfare, pari opportunità – mentre le deleghe legate all'innovazione tecnologica, allo sviluppo economico o alla digitalizzazione

restano prevalentemente maschili. Questo squilibrio istituzionale non è neutro, perché influisce anche sul modo in cui vengono progettate le politiche per l'innovazione.

Quando le prospettive e le esperienze femminili sono meno presenti nei luoghi in cui si prendono decisioni su tecnologia, dati e trasformazione digitale, il rischio è che alcune esigenze restino invisibili o sottovalutate. Integrare la prospettiva di genere nelle politiche digitali significa quindi non soltanto promuovere l'accesso delle donne alle professioni tecnologiche, ma anche ripensare il modo in cui vengono progettati servizi digitali, piattaforme pubbliche e infrastrutture tecnologiche.

Nel mio lavoro ho la fortuna di poter affrontare questi temi anche dal punto di vista delle politiche territoriali. Collaborare con gli enti locali significa interrogarsi concretamente su come rendere i servizi digitali più accessibili, su come diffondere competenze digitali nelle comunità e su come costruire ecosistemi dell'innovazione più inclusivi.

E adesso?

Negli ultimi anni mi è capitato di parlare di questi temi in contesti diversi, ma ogni volta mi colpisce quanto ancora il dibattito sul digital gender gap venga percepito inizialmente come un tema di nicchia, quasi una questione che riguarda soltanto le donne o le politiche di pari opportunità.

In realtà, come ho provato a spiegare in queste righe, la questione è molto più ampia. Riguarda il modo in cui costruiamo le infrastrutture digitali che stanno ridisegnando le nostre città, le nostre economie e le nostre istituzioni.

Ridurre il digital gender gap non significa soltanto correggere una disuguaglianza.

Significa soprattutto costruire tecnologie e politiche pubbliche capaci di rappresentare meglio la complessità delle società in cui viviamo.

Parole chiave Digital gender gap, innovazione, tecnologia, dati, politiche pubbliche, STEM

Bibliografia

- Criado Pérez, C. (2019). *Invisible Women: Data Bias in a World Designed for Men.
- Bartoletti, I. (2020). *An Artificial Revolution: On Power, Politics and AI.
- Zuboff, S. (2019). *The Age of Surveillance Capitalism.
- Buolamwini, J., & Gebru, T. (2018). *Gender Shades.
- European Commission (2021). *She Figures.
- Eurostat (2023). *ICT specialists statistics.

- UN-Habitat (2020). *Gender and Urban Planning.
- EIGE (2017). *Gender and Transport.
- IEA (2023). *ICILS.
- CEMR (2022). *Women in Politics.

Codice genetico o codice sorgente? le donne possono riscrivere il loro futuro

di Isabella Flecchia

Biografia Da più di 40 anni aiuto persone e organizzazioni a contribuire al cambiamento delle organizzazioni in modo per loro sostenibile, sviluppando una cultura di consapevolezza, coinvolgimento e change. Costruisco percorsi di sviluppo, facilito la collaborazione tra team con percorsi di connessione e comunicazione interfunzionale, progetto esperienze di formazione e team building. Oggi, Con Impulso Futuro, il mio proposito è diventato costruire alleanze tra persone e tecnologia nelle organizzazioni: come esperta non di AI, ma dell'impatto dei cambiamenti, incluso quello tecnologico, sulle persone.

Abstract Il contributo esplora come le donne possano ridefinire i confini del possibile nelle professioni STEM, analizzandone sia le barriere interne che quelle esterne. Sul versante interno, attraverso i contributi delle neuroscienze, vengono illustrati i tre stati che influenzano le nostre azioni e decisioni e si spiega come sia nello stato ottimale di sicurezza e connessione che siamo in grado di usare al meglio le nostre migliori qualità; inoltre, si approfondisce l'impatto delle emozioni e la sindrome dell'impostore. Sul versante esterno, si esplorano brevemente alcuni ostacoli che le donne possono incontrare nella scelta delle professioni STEM a livello sociale e familiare. Si offrono anche alcuni suggerimenti pratici: riconoscere le emozioni e trarne informazioni, creare sicurezza psicologica e costruire connessioni. Le storie di Margaret Hamilton, pioniera dell'informatica alla NASA, e Liliana Donato, manager contemporanea, dimostrano che il successo è possibile quando si superano i propri condizionamenti e si trasforma l'impossibile in possibile attraverso consapevolezza e connessione con sé stesse e con le altre persone.

Ridefinire i confini del possibile In una giornata in cui si è parlato di futuro, ri-definendo il concetto stesso di possibilità, questo contributo ha voluto aiutare a sfumare l'impatto di quella parola che spesso grida nella nostra testa "Impossibile!", aprendo invece la mente e il cuore a nuove possibilità.

La chiave di lettura che propongo è quella interiore, che nasce dalla consapevolezza di come funzioniamo in quanto esseri umani e da come leggiamo quello che sta intorno a noi.

Le sfide che affrontiamo oggi sono già abbastanza importanti senza che ci aggiungiamo le lenti nere delle nostre paure e delle nostre insicurezze. Il futuro non deve essere già scritto nel nostro codice genetico: vogliamo che sia qualcosa che possiamo programmare, come un codice sorgente.

Le barriere interne: non solo razionalità Pensiamo a quelle decisioni importanti, significative, che hanno condizionato o condizioneranno almeno una parte della nostra vita, come quella della scelta professionale. In queste situazioni, spesso riceviamo messaggi profondamente contrastanti:

- “Sii indipendente”, ma contemporaneamente “Non devi sbagliare”
- “Inseguì i tuoi sogni”, ma anche “Scegli un lavoro sicuro”
- “Le STEM sono per tutti”, ma subito dopo “Non vedo molte donne in quel mondo” Questi messaggi scatenano pensieri su cui ci capita di rimuginare a lungo, con effetti quali:
 - Il respiro che diventa più veloce, magari un po’ affannato
 - Il cuore che batte più forte o in modo irregolare
 - La fatica a mettere insieme i pensieri in modo lucido
 - La difficoltà a dormire
 - Un senso di solitudine
 - ...

In una situazione così, che tipo di decisione possiamo realmente prendere? E quanto questa decisione può rispecchiare davvero il nostro potenziale?

Al contrario, se in questi momenti di scelta ci sentiamo supportate, abbiamo qualcuno cui rivolgerci, possiamo prenderci il tempo di esplorare rischi ed opportunità sapendo di poter contare sull’aiuto di qualcuno... anche la qualità della decisione migliora notevolmente. Chiunque di noi lo ha provato.

La scienza ci dice che entrambi questi stati interiori sono parte del nostro modo naturale di affrontare la realtà, ma che solo uno di questi ci aiuta ad usare tutte le nostre capacità cognitive.

Le ricerche neuroscientifiche lo hanno ormai confermato: abbiamo la convinzione di ragionare, agire, decidere in modo razionale, ma questa credenza, che affonda le sue radici nel razionalismo e nel pensiero scientifico, non sempre rispecchia la realtà. È ormai ampiamente condiviso che non sono dati ed elementi oggettivi a giocare il ruolo principale nella nostra relazione con il mondo. Molto spesso sono, invece, aspetti di personalità, credenze, ragionamenti e pensieri inaspettati, a volte in contraddizione con la stessa realtà percettiva, a condizionarci senza che noi ce ne accorgiamo.

Quindi, per navigare efficacemente nel mondo delle STEM, ci serve prima di tutto conoscere questi nostri condizionamenti, per “farci amicizia”.

Un radar dentro di noi: i segnali dall’ambiente Immaginiamo che dentro di noi ci sia uno strumento che scansiona continuamente l’ambiente interno ed esterno, alla ricerca di segnali che ci dicano come affrontare il mondo STEM (e, naturalmente, tutte le altre sfide della vita).

A volte il nostro radar si focalizza su un segnale di pericolo: “Non sono abbastanza pronta”, “Sono troppo lenta”, “Non sono abbastanza forte”, “Sono troppo timida”. O magari “Guarda quelle statistiche sul gender pay

gap!”. Ecco che il Sistema Nervoso Autonomo, quello che non comandiamo consapevolmente, ci prende la mano, ci spinge ad agire, ad affrontare subito la difficoltà, magari senza aver prima esaminato a fondo la situazione. È come se premessimo il piede sull’acceleratore, senza neanche guardarci intorno: questo acceleratore si chiama Sistema Nervoso Simpatico.

Ma c’è un altro scenario possibile: il nostro radar ci urla che c’è troppo pericolo, troppe minacce, che non ce la faremo mai. In questo caso può succederci di chiuderci, sentirci senza forze, senza speranza, senza possibilità. Come quando un animale cerca di sfuggire al pericolo fingendosi morto. È come se avessimo il freno a mano tirato: in noi prevale il Sistema Dorso Vagale.

Queste sono due reazioni perfettamente normali, e hanno anche valore protettivo, in certe situazioni. Ma se troppo spesso entriamo in uno di questi stati reattivi, se non sappiamo uscirne facilmente, cosa succede? O corriamo troppo o ci fermiamo; e comunque, non siamo noi a scegliere cosa fare.

Invece, la scienza ci dice che possiamo affrontare in modo positivo ogni situazione, anche quelle sfidanti, quando siamo in grado di cogliere non solo i segnali di allerta ma anche i segnali di sicurezza: per esempio quelli che parlano dei nostri punti di forza, della rete di persone che intorno a noi cerca di riscrivere la realtà, degli esempi di successo e non solo di quelli di insuccesso.

In questo caso, parliamo di Stato di Sicurezza e Connessione. Dove, cioè, siamo capaci di usare equilibratamente l’acceleratore delle nostre energie, mettendole al servizio di sani obiettivi. E lo facciamo quando siamo in connessione con noi stesse, con le altre persone e con la realtà intorno a noi: perché dentro di noi la parte ventrale del nervo vago ci aiuta a trovare e mantenere equilibrio fra attivazione energetica e recupero delle energie.

Più volte ogni giorno -e naturalmente con diversa intensità a seconda che ci troviamo in una situazione più o meno importante- questi stati si attivano in noi in modo immediato e inconsapevole. Conoscerli e non farsene spaventare ci permette di usare al meglio non solo le nostre capacità emotive e relazionali, ma anche quelle cognitive: analisi, sintesi, valutazione, analisi del rischio, decisione, ...E, importantissimo, questo è lo stato nel quale apprendiamo davvero!

Quando il successo fa paura Ma i problemi non finiscono quando abbiamo preso una decisione; perché poi la decisione va agita, trasformata in progetti ed azioni, sostenuta nei momenti di difficoltà, quando tutto ci dice che abbiamo sbagliato, che è davvero così dura come avevamo temuto, che non riusciamo ad ottenere quello che volevamo.

E la sofferenza emotiva non si limita a prenderci quando le cose non funzionano, riesce ad attanagliarci anche quando va tutto bene. Almeno apparentemente. Vogliamo parlare, infatti, di quel noto fenomeno che è minacciosamente chiamato “sindrome dell’impostore/a”?

Si tratta della sofferenza di quelle persone che, pur avendo ottime performance,

hanno sempre la sensazione di non avere le capacità che sono loro riconosciute, attribuiscono i propri risultati alla fortuna, a circostanze favorevoli o all'aiuto altrui. Persone che temono di essere "smascherate" e considerate inadeguate rispetto al ruolo che ricoprono.

In un sondaggio KPMG condotto su 750 dirigenti donne nel 2020, il 75% delle intervistate ha affermato di avere sperimentato questa sensazione nel corso della propria carriera, e l'81% ha affermato che le donne sono più critiche verso le proprie prestazioni rispetto agli uomini. Per quanto se ne riconosca la diffusione anche tra gli uomini, è dimostrato come sia particolarmente frequente fra persone ad alte prestazioni e appartenenti a gruppi sotto-rappresentati, come accade alle donne nelle discipline STEM.

Studi recenti evidenziano inoltre che a livelli elevati questo modo di pensare può influenzare anche le performance: aumenta il tempo necessario per svolgere compiti complessi come la revisione di un frammento di codice e riduce la probabilità di portarli a termine con successo, soprattutto in contesti percepiti come valutativi o competitivi.

Non si tratta quindi solo di una questione di benessere psicologico: è un fattore che può incidere concretamente sulle opportunità e sui risultati.

Un esempio spesso evocato è quello di Marie Curie. Pur essendo stata la prima donna a vincere un Premio Nobel – e l'unica a ottenerne due in discipline diverse – viene descritta come estremamente rigorosa e poco incline ad attribuirsi meriti. Questa postura è stata da alcuni autori avvicinata alla sindrome dell'impostore: una prospettiva interpretativa che dimostra quanto questo vissuto possa emergere anche nei percorsi più straordinari.

Torniamo ad oggi: un rapporto interno Hewlett Packard dichiara che le donne sono meno propense a candidarsi per un lavoro se non soddisfano il 100% dei requisiti richiesti, mentre gli uomini lo fanno anche se sentono di possederne solo una parte. Questo dato ci mostra ancora una volta quanto la percezione di se possa influenzare in modo concreto le nostre opportunità professionali.

Un suggerimento pratico? Provare a fare come Hermione Granger, l'eroina della saga di Harry Potter: una delle studentesse più brillanti, che non smette mai di studiare, fare domande e mettersi alla prova, anche quando ha già dimostrato il suo valore. Hermione sembra suggerirci di smettere di tormentarsi con il dubbio "sono abbastanza?" E di cominciare a rispondere soprattutto a noi stesse: "non ancora". Un orientamento alla crescita che può fare la differenza.

Le barriere esterne: dati e realtà Certo, esplorare cosa ci condiziona da dentro non significa dichiarare che sia tutto un meccanismo psicologico, qualcosa che viviamo solo dentro di noi. Sappiamo bene che ci sono dati chiari che testimoniano le difficoltà che le donne incontrano nel mondo STEM.

Secondo UNESCO, solo circa il 28% delle persone impegnate nella ricerca a livello globale sono donne. Analisi sui manuali scolastici italiani mostrano

una forte sotto-rappresentazione femminile tra le figure scientifiche citate, spesso inferiore al 10%, che contribuisce a renderne meno visibili i modelli di riferimento.

Anche il contesto educativo gioca un ruolo importante: numerosi studi evidenziano che, spesso in modo inconsapevole, insegnanti e ambiente scolastico tendono a incoraggiare maggiormente i ragazzi nelle discipline scientifiche e le ragazze verso percorsi umanistici. A questo si aggiunge l'influenza del gruppo dei pari, che può far percepire come "insolita" la scelta di una ragazza di intraprendere percorsi STEM.

Ancora: secondo una ricerca di McKinsey & Company (2022), circa il 40% delle donne nel settore tecnologico dichiara di aver sperimentato dubbi espliciti sulle proprie competenze tecniche, spesso sotto forma di micro-aggressioni sul lavoro.

Inoltre, dati del World Economic Forum indicano che, a livello globale, le donne nel settore tecnologico guadagnano mediamente meno rispetto ai colleghi con lo stesso ruolo, con un divario che si aggira intorno al 18%.

Questi elementi mostrano come le barriere non siano solo interne, ma anche sistemiche e culturali.

Ecco, una parola chiave che aiuta a cambiare il rapporto del mondo femminile con le STEM è per me un invito a noi stesse che declino in duplice significato:

- **sostare**: fermarsi abbastanza per esplorare le proprie necessità, qualità e motivazioni e scegliere in base a queste e non in base alla paura;
- **so-stare**: trovare la forza per starci dentro anche quando le paure ci spingono indietro.

Strategie per navigare le sfide Ma come fare concretamente? Ecco qualche consiglio pratico per affrontare questi ostacoli interni ed esterni.

1. Riconoscere ed accettare le emozioni Il primo passo è ascoltare i segnali del nostro corpo, distinguendo tra paura paralizzante e pre-occupazione, quell'atto consapevole che ci informa e ci attiva. Questa consapevolezza ci aiuta a usare le emozioni per quello che realmente sono: una fonte essenziale di informazione ed energia. È importante farlo presto, perché le emozioni sono come un bicchiere: se lo reggi per pochi secondi non fa male, ma prova a tenerlo su per un'ora, o per una giornata intera... il peso diventa insostenibile.

2. Creare sicurezza psicologica Significa contribuire a costruire ambienti dove tutte le persone sentano di avere la libertà di alzare la mano ed esporsi. Come? Sconfiggendo quella che la studiosa Amy Edmonson chiama "l'epidemia del silenzio":

- evitando comportamenti che nascono dalla paura e la diffondono: per esempio criticare le altre persone, svalORIZZARE pensieri e suggerimenti che il gruppo non sostiene, rinunciare a chiedere aiuto o a dire la propria;

- attivando comportamenti coraggiosi: fare una domanda per capire meglio invece di temere il ridicolo, offrire aiuto senza anticipare un possibile rifiuto, rompere il ghiaccio con una parola o un'idea, o semplicemente alzare la mano ... per ammettere di aver provato la sindrome dell'impostore/a!

3. Cercare e costruire connessioni La paura isola, il coraggio crea connessioni. Proviamo ad usare tutte le occasioni possibili per stare con chi affronta le nostre stesse sfide: soprattutto quelle occasioni che non richiedono nessun costo, ma sono un grande investimento per il nostro futuro.

Apriamo le finestre, andiamo fuori a cercare persone come noi: quelle che hanno le stesse difficoltà; quelle che le hanno superate e possono raccontarcelo; quelle che ne hanno di diverse e che quindi possiamo aiutare, sperimentando così la nostra forza. Entriamo in network e creiamo network, esploriamo relazioni nuove, lasciamoci incuriosire e stupire da quello che è fuori dalle nostre abitudini... almeno per ora!

Ed infine, cerchiamo una mentor: una persona che sia un passo avanti in questa esperienza rispetto a noi e che abbia voglia di condividerla.

Ispirazioni concrete: storie di donne nelle STEM Nonostante le sfide e le difficoltà, le donne hanno avuto ed hanno un ruolo fondamentale nelle STEM. Eccone due esempi.

Il primo parla di una donna del passato: Margaret Hamilton è stata informatica, ingegnera e scienziata statunitense, famosa per il suo lavoro pionieristico nello sviluppo del software di volo per il programma Apollo della NASA. Negli anni '60, era a capo del Software Engineering Division del MIT Instrumentation Laboratory, dove guidò la progettazione e lo sviluppo del software per il computer di bordo dell'Apollo Guidance Computer (AGC). Il suo lavoro fu fondamentale per il successo delle missioni Apollo, inclusa l'Apollo 11 Moon Landing, che portò i primi esseri umani sulla Luna nel 1969.

Tra i suoi contributi più importanti vi fu lo sviluppo di sistemi software in grado di gestire errori critici, che durante l'allunaggio dell'Apollo 11 permisero al computer di bordo di dare priorità alle operazioni essenziali nonostante un sovraccarico di dati, evitando così il possibile fallimento della missione.

Hamilton contribuì anche a diffondere e legittimare il termine “software engineering”, in un'epoca in cui il software non era ancora riconosciuto come una disciplina ingegneristica a pieno titolo. Per questo, nel 2016 ha ricevuto dall'allora presidente Barack Obama la Medaglia presidenziale della libertà, uno dei più alti riconoscimenti civili degli Stati Uniti.

Il secondo esempio parla di una donna dei nostri giorni: Liliana Donato, Direttrice Generale dell'azienda trasporti di Bergamo.

Fin da piccola Liliana si è sentita portata e a suo agio nelle materie scientifiche. È stata sostenuta dalla famiglia e dagli insegnanti nella scelta del liceo scientifico e di ingegneria civile, si è trovata in un gruppo non solo maschile all'università. Ha completato gli studi nei 5 anni previsti, ha trovato subito lavoro senza quasi cercarlo, aiutata da un titolo di studio molto richiesto.

Dopo qualche esperienza part-time, arriva la sua occasione: la proposta della storica azienda di trasporti di Bergamo. La aiuta quella chiave di lettura della realtà così aperta e senza muri: disponibile a lavorare nei trasporti, non mette paletti, anzi coglie al volo ogni occasione di guardare oltre, di fare qualcosa di nuovo. Parla spesso di “sete di conoscere”. Unica donna su 40 impiegati e 400 autisti, in 5 anni scala 4 livelli e si occupa di sempre più settori.

Ma perché parlare di una storia di successo così facile? Perché non è giusto definirla facile. E' chiaro che Donata ci ha messo tanto del suo: fiducia in sé stessa e curiosità, apertura e positività nel leggere la realtà.

E poi eccolo, l'ostacolo: quando torna da una -breve- maternità scopre che c'è stata una pesante riorganizzazione: non ha più il suo ruolo apicale, la mettono a disegnare cartine del trasporto.

E qui, tira fuori un'altra arma potente: dice no. Accetta l'offerta in un'azienda più piccola, e per un ruolo diverso, di marketing e comunicazione, senza storcere il naso: sa che anche quello le servirà. E ricomincia a esplorare e farsi conoscere, finché le viene affidato anche il settore chiave dell'Esercizio; lo affronta con un master sul trasporto pubblico locale e la partecipazione a progetti legati alle nuove tecnologie, finalizzati a rivoluzionare il trasporto a Bergamo.

Un anno fa viene scelta dal sindaco in una nuova selezione pubblica per sostituire il Direttore Generale uscente. Perché? Perché, dice, “Sono stata diretta e schietta e non ho detto loro quello che volevano sentire, ma quello che volevo cambiare e come”. Oggi siede in 4 consigli di amministrazione: anche se questo è in parte dovuto alle quote rosa, ha colto questa opportunità di portare cambiamento nella sua città.

Quando l'ho intervistata, ha sdrammatizzato sulla mia richiesta di citare il suo percorso come esempio per le nuove generazioni. E mi ha svelato che ha ancora un po' di tensione quando deve parlare a un pubblico ampio, e che su questo si sente un po' in difetto. Dimostrando così un'altra qualità da leader: l'umiltà.

Mi piace raccontare questa storia, oltre a quelle classiche ormai rivalutate dal tempo e dagli onori che abbiamo citato, perché dice che non si deve vincere un premio Nobel per essere donne di valore nelle STEM. Anche rendere più facile la vita nella propria città è una sfida che fa emergere il valore di una donna!

Conclusione: insieme verso il futuro A tutte voi che leggete queste pagine, voglio lasciare un messaggio chiaro: non siete sole. Dietro di voi c'è una lunga storia di donne che hanno aperto la strada, accanto a voi ci sono tante altre

donne che affrontano sfide simili, e davanti a voi c'è una nuova generazione che aspetta di vedere come trasformerete l'impossibile in possibile.

Le sfide sono reali, sia quelle esterne che quelle interiori. Ma con la consapevolezza di come funziona la nostra mente, con il coraggio di connetterci alle altre persone e con la determinazione di riprogrammare il nostro senso del possibile, possiamo davvero creare un futuro dove le donne nelle STEM non siano l'eccezione, ma la normalità.

Mi piace chiudere queste riflessioni con un pensiero ispirato allo spirito di Margherita Hack: l'innovazione nasce dalla libertà di esplorare, e l'esplorazione diventa possibile quando non ci sentiamo sole.

****Parole chiave** Paura psicologica, sicurezza psicologica, coraggio, emozioni, potenziale, connessione.

Quale è il criterio che ispira la tua attività? I miei valori sono curiosità, cambiamento, coraggio: sono quelli che mi ispirano.

Cosa hai imparato da WTM Modena 2025 La conferma del grande valore delle connessioni e del supporto reciproco.

Cosa significa per te avere il supporto e fare parte di una community? Mettermi in discussione, non riferirmi a quello che già so e che già ho fatto, sentirmi parte di un tutto più grande.

Che cosa sarò da grande? La storia di una career coach (io) e di un strumento visuale per disegnare una carriera sostenibile (il Work Model Canvas)

di Eleonora Mistro

Biografia Il mio lavoro sono le persone. Come career coach aiuto le persone a progettare una carriera sostenibile e, dopo oltre 10 anni nelle Risorse umane tra Italia e un'indimenticabile esperienza in Cina, aiuto organizzazioni e startup a creare ambienti di lavoro più umani.

Abstract Il contributo esplora come le donne possano ridefinire i confini del possibile nelle professioni STEM, analizzando sia le barriere interne che quelle esterne. Sul versante interno, attraverso i contributi delle neuroscienze, vengono illustrati i tre stati che influenzano le nostre azioni e decisioni e come sia nello stato ottimale di sicurezza e connessione che siamo in grado di usare al meglio le proprie migliori qualità, approfondendo l'impatto delle emozioni e la sindrome dell'impostore. Sul versante esterno, si esplorano brevemente alcuni ostacoli che le donne possono incontrare nella scelta delle professioni stem a livello sociale e familiare. Si offrono anche alcuni suggerimenti pratici: riconoscere le emozioni e trarne informazioni, creare sicurezza psicologica e costruire connessioni. Le storie di Margaret Hamilton, pioniera dell'informatica alla NASA, e Liliana Donato, manager contemporanea, dimostrano che il successo è possibile quando si superano le barriere interne e si trasforma l'impossibile in possibile attraverso consapevolezza e connessione con sé stesse e con gli altri.

Ti è mai capitato di fermarti a pensare, riflettere, interrogarti su questa domanda: "Che cosa sarò da grande?"

Ad esempio dopo la laurea, sapevi esattamente cosa fare, senza il minimo dubbio?

All'ultimo pranzo di Natale non ha mai avuto un momento di panico quando la zia o lo zio ha chiesto: "*e tu, cosa sarai da grande?*"

Se sei un/una freelance, hai sempre avuto tutto sotto controllo? Tutto, comprese le evoluzioni del proprio mercato e l'arrivo dell'intelligenza artificiale?

E le domande possono continuare...

Più volte nella mia vita mi sono posta questa domanda e ogni volta la risposta cambiava:

- alle elementari, sognavo di fare la parrucchiera, probabilmente perché, con i miei capelli ricci e crespi, volevo trovare una soluzione per chi, come me, combatteva con la propria chioma; alle medie, volevo diventare hostess. Avevo scoperto la mia passione per i viaggi e cercavo un ruolo che mi

permettesse di esplorare il mondo, e all'epoca, quello dell'hostess sembrava la scelta perfetta o era il ruolo;

- alle superiori, ho iniziato a vedere il mio futuro non più come un ruolo definito, ma attraverso le competenze che stavo acquisendo: lingue e diritto.

Dopo la laurea in diritti umani e relazioni internazionali, il mio obiettivo era chiaro: aiutare i migranti sul campo.

Poi è arrivato il duro confronto con la realtà del mercato del lavoro. E, soprattutto, con un'analisi più profonda di chi sono, cosa mi appassiona e dove posso portare valore. Così è iniziato il mio percorso nelle risorse umane: prima come dipendente e oggi come freelance.

Questo per condividere con voi, che in più momenti della mia vita, per superare quel mal di testa iniziale e trovare la mia direzione ho utilizzato lo strumento del Work Model Canvas.

Uno strumento visivo che mi ha aiutato, ad esempio, quando sono rientrata dalla Cina (dopo un'esperienza lavorativa) e quando ho scelto di diventare freelance.

Questo è lo strumento che utilizzo con le persone con cui collaboro nei percorsi di career coaching.

E' uno strumento utile per creare, disegnare, progettare una carriera sostenibile.

Tre esempi pratici di quando è utile se ti stai chiedendo:

1. *Quale strada prendere?*

Capire se le proprie competenze sono in linea con il mercato o se è necessario un percorso di up-skilling o re-skilling (tecnico, STEM, soft skills).

2. *Move In o Move Out?*

Move In significa restare all'interno dell'attuale organizzazione, ma trovare un nuovo equilibrio nel proprio ruolo o esplorare nuove opportunità di crescita interna. Move Out significa cercare un cambiamento professionale in un'altra azienda, diventare freelance.

3. *Se sei freelance?*

Sì ti aiuta distinguerti nell'oceano di liberi professionisti, definendo il tuo posizionamento.

Ora prepara il tuo spazio e per iniziare ti servono Carta e penna, Post-it (se preferisci lavorare in analogico), oppure una lavagna digitale come MIRO o MURAL.

Rispondi alle domande guida e trasforma i tuoi pensieri in azioni concrete, compilando i blocchi del tuo Work Model Canvas.

Attività (Cosa Faccio) Quali sono le attività più importanti che eseguo regolarmente?

Quali sono le attività indispensabili per il Valore che fornisco?

Quali sono le doti naturali, conoscenze e capacità che posso vantare e ritengo rilevanti per il mio Cliente?

Esempio le attività rientrano nelle seguenti aree:

Fare (costruire, progettare, creare, risolvere, offrire, etc);

Vendere (informare, persuadere, insegnare, etc);

Supportare (amministrare, calcolare, organizzare, etc); Abilità, talenti (le cose che faccio bene naturalmente).

Risorse (Chi sono e cosa ho) Quali sono i più importanti aspetti personali che metto in gioco nel mio lavoro?

Che cosa faccio naturalmente senza sforzo?

Quali capacità ho imparato a fare e so fare?

Esempio descrivi il tuo know-how, competenze tecniche, valori personali, talenti e tratti della personalità.

Valore (Come mi rendo utile) Quale problema risolvo o bisogno soddisfo?

Quali benefici ottengono grazie al mio lavoro?

Quali benefici ottengono grazie al mio lavoro?

Esempi di tipologie di benefici che puoi generare attraverso il tuo lavoro: Riduzione dei rischi, aiuti a prevenire problemi, errori o situazioni critiche (es. legali, finanziarie, operative); ottimizzazione dei costi, contribuisce a risparmiare tempo, denaro, risorse o a migliorare l'efficienza operativa, miglioramento dell'usabilità o della convenienza: Rendi processi, servizi o strumenti più semplici, accessibili e user-friendly; aumento delle prestazioni di individui, team o processi (più risultati, più velocità, maggiore efficacia).

Clienti (Chi aiuto) Chi sono i miei clienti più importanti?

Per chi creo valore per il mio valore?

Esempi. Organizzazioni. (Startup, PMI, Corporate, Società di Consulenza, Università...) o persone (manager, founder, colleghi o colleghe, altri team, utenti, persone...).

Canali (Come mi conoscono e trasferisco valore)

Come faccio a farmi conoscere dai Clienti?

Come gli faccio capire che sono la persona giusta per loro?

Come gli trasferisco il mio Valore? Dove lo faccio?

Esempi: live (conferenze, meetup, incontri di networking) e/o Online (Social Network, Sitoweb, Newsletter)

Ricavi (Cosa ottengo) Per che cosa mi compensano i miei Clienti e in quali modi lo fanno specificatamente?

Cosa altro ottengo dal mio lavoro?

Scrivi sia i ricavi materiali (salario o fatturato) sia i ricavi immateriali (soddisfazione, possibilità di esprimermi, crescita professionale, ambiente, relazioni con i clienti, prestigio, visibilità, senso di avere un impatto, contributo a persone, alla società, orari o condizioni flessibili, benessere).

Costi (Cosa do) Che costi comporta la mia attività?

Esempio: costi materiali (Spese di viaggio casa-lavoro, costi di formazione, attrezzature, materiali,

dei fornitori, consulenti, etc) e costi immateriali (stress, insoddisfazione, noia, tempo di viaggio casa lavoro), mancanza di opportunità di crescita personale o professionale, di autonomia, basso riconoscimento, poco senso di contributo all'organizzazione/collettività, mancanza di flessibilità, mancanza di tempo libero, troppa richiesta di disponibilità.

Partner (Chi mi aiuta) Chi mi aiuta a creare e fornire il Valore ai Clienti?

Chi mi supporta in altri modi e come?

Quali partner chiave mi forniscono Risorse o svolgono delle Attività importanti al posto mio? Esempi: Amici, membri della famiglia, colleghi, mentori, coach, community, organizzazioni.

Questo strumento ti permette di scoprire chi sei come persona e professionista, qual è il tuo valore, chi puoi aiutare e come comunicare il tuo valore. Ora tocca a te:

Qual è il primo, piccolo passo che potete fare già da oggi per progettare la vostra carriera sostenibile?

Non serve avere la risposta subito. Serve iniziare. Può essere una riflessione personale, una conversazione che realizzate qui oggi ci sono tantissime persone, una nuova abitudine. Ma ogni cambiamento parte da un primo passo. Il Work Model Canvas è solo uno strumento, ma la direzione la scegli tu. E nel farlo, ricordati di...

Scoprire la tua unicità

Comunicare il tuo valore

Disegnare il tuo futuro

Sii il designer della tua carriera.

E ora, non mi resta che augurarti... Buon Cammino!

Parole chiave *Paura psicologica, sicurezza psicologica, coraggio, emozioni, potenziale, connessione*

Eleonora, perché WTM Modena? Almeno tre motivi per cui sono parte di questa community:

- perché il networking è parte del mio DNA e quando scopro community con valori condivisi, busso alla porta;
- perché entrare in una community dove l'empowerment femminile è una missione condivisa, non posso mancare;
- perché credo nella contaminazione tra professioni e background diversi! Da STEM mi piace sperimentare lo scambio di competenze.

Il networking è nel mio DNA ed entrare in community dove l'empowerment femminile è parte dello scopo mi fa capire che non posso mancare. Mi piace la contaminazione tra professioni e background diversi e io non sono STEM e quindi penso che lo scambio di competenze possa arricchire.

Strategia, intuito e il potere del tempo: il Product Management al femminile

di Natalia Orlandi

Biografia Product Manager e founder di progetti digitali e spazi di innovazione. Unisce tecnologia, intuito e leadership femminile per trasformare idee in prodotti ad alto impatto. Da Modena al mondo, con energia e passione per costruire comunità inclusive.

Abstract Creare un prodotto tecnologico non è solo una questione di codice e business model. È un atto di visione, intuito e strategia. Ma quali sono le caratteristiche femminili che emergono più spesso nella creazione di prodotti innovativi? E perché sono sempre più richieste nel mondo tech?

In questo talk esploreremo come l'empatia, la capacità di visione adattiva e la gestione del tempo siano leve fondamentali per costruire e innovare in modo sostenibile. Racconterò il mio percorso da product manager e come la tecnologia possa essere progettata e utilizzata non solo per funzionare, ma per ispirare e trasformare.

Chiudendo il cerchio, ciò che scriviamo oggi può essere il codice su cui si baseranno le decisioni di domani. In un mondo in cui AI e tecnologia evolvono senza sosta, è essenziale ridefinire ciò che è possibile, lasciando un segno che vada oltre il presente.

E se fosse proprio il modo con cui gestiamo il tempo a determinare l'impatto che lasciamo nel futuro?

Introduzione Quando si parla di Product Management, spesso la percezione è quella di un mestiere freddo e razionale: dati, numeri, metriche, roadmap. Ma chi vive questo ruolo giorno dopo giorno sa che c'è molto di più. Il Product Manager è sì strategia, ma anche intuito. È analisi, ma anche empatia. È numeri, ma anche tempo.

In questo contributo voglio raccontare il mio percorso professionale come donna nel Product Management, intrecciando ciò che ho imparato con ciò che il mercato oggi chiede e con una riflessione più ampia: come le competenze femminili possano diventare la chiave per trasformare i prodotti e i team di lavoro.

La percezione tradizionale del Product Manager

Il ruolo del Product Manager è stato a lungo descritto attraverso tre grandi pilastri:

- Dati, Analisi e Strategia → 50%

Analisi di mercato, metriche di prodotto, A/B testing, definizione e gestione della roadmap.

Ma è anche tanto altro:

- Intuito, Soft Skills e Pensiero Laterale → 30%
Comunicazione, negoziazione, empatia, creatività.
- Gestione operativa e leadership → 20%
Collaborazione con i team, gestione delle priorità, adattamento al cambiamento.

La percezione tradizionale resta ancora fortemente legata al primo blocco, quello dei dati e delle strategie. Ma la verità è che oggi il mercato richiede sempre di più anche gli altri due. Secondo uno studio di Confindustria Emilia (2024), le aziende italiane cercano nel 30% dei casi creatività, nel 28% capacità di collaborazione, nel 27% gestione del tempo e nel 26% leadership. Non solo numeri, dunque, ma soprattutto soft skills.

Il Product Manager al femminile Le donne rappresentano circa il 34,7% dei Product Manager a livello globale (dato Product School 2023). Cresce la loro presenza, ma la loro voce resta ancora sotto-rappresentata nei ruoli senior, dove la percentuale scende al 36%.

Eppure, le competenze tipiche che molte donne portano con sé sono proprio quelle più richieste dal mercato. Proviamo a esplorarle con esempi concreti:

- Empatia e ascolto.
Durante un progetto di sviluppo di una piattaforma e-commerce, ho scoperto quanto fosse fondamentale fermarmi ad ascoltare i feedback non solo degli utenti finali, ma anche del team interno. L'empatia mi ha permesso di capire paure e bisogni inespressi, anticipando problemi e migliorando la collaborazione.
- Resilienza.
In più di un'occasione, roadmap e strategie sono state stravolte da cambiamenti improvvisi. Essere resilienti non ha significato solo "resistere", ma saper riorientare rapidamente le priorità senza perdere la fiducia del team. Questa capacità di adattamento ha trasformato momenti di crisi in occasioni di innovazione.
- Comunicazione efficace.
Quando lavori con sviluppatori, designer e stakeholder aziendali, ti rendi conto che ognuno parla una lingua diversa. La mia sfida quotidiana è stata tradurre visioni complesse in messaggi chiari e accessibili. Ricordo un meeting con un cliente corporate: spiegare concetti tecnici con metafore semplici ha sbloccato decisioni rimaste in stallo da settimane.

- Leadership inclusiva.

Gestire un team non significa imporre decisioni, ma creare spazi in cui ognuno si senta valorizzato. Ho avuto l'opportunità di guidare un gruppo multiculturale e distribuito: lì ho imparato che la vera leadership si misura nella capacità di far emergere i talenti, anche i più silenziosi.

- Visione sistemica.

La tecnologia non è mai neutra. In un progetto legato all'uso dei dati, mi sono resa conto di quanto fosse necessario interrogarsi sugli impatti etici e sociali delle nostre scelte. Una visione sistemica non guarda solo al prodotto, ma al contesto in cui si inserisce: le persone, la società, l'ambiente.

Queste competenze, spesso considerate “*soft*”, sono in realtà il cuore pulsante del Product Management moderno. E rappresentano una delle più grandi opportunità per le donne di contribuire in modo unico e potente al futuro del settore.

I Cappelli della mia carriera Per raccontare il mio percorso ho scelto una metafora: i cappelli che ho indossato in questi anni

- L'Esploratrice

Fare spazio in ambienti tech ancora prevalentemente maschili, imparare a farsi ascoltare nelle decisioni strategiche.

- La Stratega

Bilanciare esigenze di mercato e tecnologia, imparare a dire di no, guadagnare credibilità come decision maker.

- L'Innovatrice

Rompere il “soffitto di vetro”, ottenere riconoscimenti per i risultati, trovare un proprio stile di leadership.

- La Visionaria

Essere role model per altre donne nel tech, bilanciare leadership e vita personale, scalare prodotti a livello globale.

- La Game Changer

Assumersi rischi imprenditoriali, gestire l'impatto sociale della tecnologia, bilanciare innovazione e regolamentazione.

Questi cappelli non si lasciano mai del tutto: si sommano, si trasformano, si adattano. E raccontano come il percorso di una donna nel Product Management non sia mai lineare, ma fatto di crescita continua.

Il potere del tempo Se c'è una risorsa che un Product Manager impara presto a rispettare, è il tempo. Non solo perché le roadmap sono fatte di scadenze, ma perché ogni decisione presa oggi ha un impatto nel futuro.

Per me, il tempo è diventato una vera e propria metafora del ruolo:

- Il tempo è la valuta del Product Manager

Ogni giorno un Product Manager prende decisioni che hanno un costo in tempo. Non è solo una questione di budget o di risorse economiche: il tempo speso in una direzione significa tempo sottratto a un'altra o riservarsi una fetta di mercato prima degli altri. E il tempo, a differenza del denaro, non torna indietro. Per questo è la vera moneta con cui gestiamo i prodotti e i team. In un certo senso, la capacità di “spendere” bene il tempo è ciò che distingue un buon Product Manager da uno straordinario.

- La roadmap è la macchina del tempo

Quando disegniamo una roadmap, non stiamo solo pianificando rilasci o stimando sprint. Stiamo costruendo un ponte verso il futuro, cercando di immaginare scenari possibili, rischi, opportunità. La roadmap ci permette di viaggiare avanti nel tempo e tornare indietro con nuove intuizioni: se oggi facciamo questa scelta, cosa significherà tra sei mesi? Se rimandiamo questa feature, quale sarà l'impatto sull'adozione tra un anno? In questo senso, la roadmap non è mai solo un documento operativo, ma un esercizio di immaginazione guidata.

- La priorità è la bussola

Ogni giorno siamo sommersi da richieste, idee, “nice to have”. Senza una bussola che ci orienti, rischiamo di perdere la direzione. Definire le priorità significa scegliere consapevolmente dove puntare la nostra energia e quella del team. Non è un esercizio facile, perché ogni “no” comporta delle conseguenze, ma è ciò che ci permette di mantenere la rotta. Per un Product Manager donna, questa bussola spesso si arricchisce di una sensibilità diversa: valutare non solo cosa è urgente, ma cosa ha valore nel lungo termine per le persone che useranno quel prodotto.

- L'impatto è la traccia sulla sabbia

Alla fine, ciò che resta non sono i backlog infiniti né le riunioni interminabili, ma l'impatto che abbiamo generato. L'impatto è quella traccia che rimane anche quando il tempo è passato: il cambiamento che abbiamo portato, il miglioramento nell'esperienza di un utente, il segno che il nostro team ha lasciato nel mercato o nella vita delle persone. Ogni Product Manager si chiede, almeno una volta: “Che cosa resterà del mio lavoro fra cinque anni?” Ecco, l'impatto è la risposta a questa domanda. È ciò che rende il tempo che abbiamo speso davvero significativo.

Soft skills come fattore critico di successo

Oggi le soft skills sono diventate decisive perché il contesto in cui lavoriamo è cambiato profondamente. I team non sono più composti da persone con lo stesso background, sedute nella stessa stanza: sono multidisciplinari, distribuiti in diversi paesi, con culture, linguaggi e approcci differenti. In questo scenario, la capacità di comunicare, ascoltare e mediare diventa fondamentale per trasformare le differenze in un valore.

Allo stesso tempo, i prodotti digitali non possono più essere pensati solo come strumenti “funzionanti”: devono essere inclusivi, accessibili e vicini alle persone, capaci di rispecchiare la varietà di esperienze e bisogni che esistono nella società.

E c'è un altro punto spesso sottovalutato: le decisioni in Product Management non sono mai soltanto numeriche. Certo, i dati guidano e informano, ma ogni scelta porta con sé implicazioni etiche, sociali e culturali. Decidere cosa costruire, cosa lasciare indietro e come comunicarlo significa anche definire quali valori un prodotto trasmetterà.

Non è un caso, quindi, che aziende come Slack, Shopify o il Financial Times abbiano scelto di investire in leadership femminile e inclusiva. Perché?

Perché i dati mostrano che team guidati dalla diversità non solo innovano di più, ma creano prodotti migliori, più resilienti e soprattutto più in linea con le esigenze reali delle persone.

Dal personale al collettivo Il mio percorso non si limita al Product Management.

Con IM APP ho creato una piattaforma per supportare la crescita personale e professionale di liberi professionisti e dipendenti. Con GEM Garden ho trasformato un podere agricolo in un luogo di eventi e comunità.

In entrambi i casi, il filo conduttore è lo stesso: creare spazi in cui le persone possano crescere, incontrarsi e costruire insieme. Ed è lo stesso spirito che anima la community GDG e WTM: non solo partecipare, ma costruire insieme.

Conclusioni – I tre takeaway

1. Valorizza le tue hard skill tech, condensandole con le tue caratteristiche uniche femminili.

Essere competenti sul piano tecnico è fondamentale: dati, strategia, analisi di mercato restano la base del Product Management. Ma quello che fa davvero la differenza è il modo in cui queste competenze vengono “condite” con ciò che solo tu puoi portare: empatia, ascolto, intuito, capacità di leggere tra le righe dei numeri. Non si tratta di opporre razionalità e sensibilità, ma di integrarli. Le donne nel tech hanno la possibilità di unire queste dimensioni, creando prodotti non solo efficienti, ma anche significativi.

2. Dai priorità alla gestione consapevole del tempo, ascolta il tuo tempo.

Il tempo è la vera valuta del Product Manager: ogni riunione, ogni decisione, ogni sprint è un investimento. Imparare a dire di no, stabilire priorità chiare, evitare di disperdere energie: tutto questo è parte della leadership. Ma c'è anche un altro lato: ascoltare il proprio tempo personale. Non possiamo creare prodotti che migliorano la vita degli altri se non rispettiamo prima il nostro ritmo, i nostri cicli, il nostro bisogno di ricaricarci. Il tempo non è solo pianificazione: è presenza, consapevolezza, equilibrio.

3. Contribuisci alla creazione di prodotti inclusivi e ad alto impatto in linea con i tuoi valori.

Alla fine, la domanda più importante è: che cosa resta del nostro lavoro? Ogni prodotto porta con sé un impatto, piccolo o grande, sulle persone e sulla società. Decidere di progettare con attenzione all'accessibilità, alla diversità, alla sostenibilità non è un "extra", ma una responsabilità. E quando questo impatto è allineato con i nostri valori personali, il lavoro acquista un senso più profondo. Creare un prodotto non significa solo farlo funzionare: significa lasciare una traccia, contribuire a costruire un futuro in cui crediamo.

Parole chiave Energia, leadership femminile, inclusione, product management, tempo, intuito, comunità, WTM.

Natalia, quale criterio ispira la tua attività? Unire strategia e intuito per creare prodotti che hanno un impatto positivo sul presente e sul futuro.

Natalia, cosa hai imparato da WTM Modena 2025? Che la community è la vera forza trasformativa: l'unione di energie, esperienze e visioni diverse genera innovazione reale.

Natalia, cosa significa per te avere il supporto e fare parte di una community? Significa non sentirsi mai sole nel proprio percorso, avere una rete che sostiene, ispira e apre nuove possibilità.

Oltre il codice: la collaborazione tra UX/UI Designer e Sviluppatori per creare esperienze straordinarie

di Laura Pavaglio

Biografia Laura Pavaglio, UX/UI Designer freelance.

Vive di progettazione. Le piace il bello, soprattutto se funzionale. Dal 2012 lavora e offre un valore unico nel design di esperienze digitali intuitive e accessibili.

Ha avuto l'opportunità di applicare le sue competenze in una molteplicità di progetti e settori, tra cui fintech, automotive, editoria, sport, eventi e turismo per creare interfacce funzionali ed esteticamente piacevoli. Guida team interdisciplinari e collabora con un network di professionisti fidati per trasformare ricerche e strategie in soluzioni pratiche e tangibili. Si occupa anche della formazione di designer junior tramite sessioni di mentoring 1-to-1 e, da diversi anni, collabora con scuole di design come docente, supportando la crescita professionale e lo sviluppo delle competenze dei designer in erba. Creatrice e autrice del blog *Read the f*cking manual* in cui condivide best practice di design e altre informazioni utili per intraprendere la carriera da designer.

Abstract Quando designer e sviluppatori lavorano a compartimenti stagni, i risultati si vedono: processi frammentati, comunicazione difficile e prodotti che non funzionano come dovrebbero.

In questo intervento condivido l'esperienza maturata attraverso interviste e collaborazioni sul campo, analizzando le criticità più comuni nella collaborazione tra UX/UI Designer e Sviluppatori e proponendo soluzioni concrete: dalla creazione di un linguaggio condiviso allo sviluppo di competenze interdisciplinari, fino all'adozione di workflow che coinvolgano tutte le figure fin dall'inizio.

Esploro poi come team più diversificati – per genere, etnia, esperienze di vita e abilità – portino a prodotti più inclusivi e funzionali per tutti. Concludo con indicazioni pratiche per chi vuole intraprendere la carriera da designer, perché il tech ha bisogno di più professionisti che sappiano lavorare insieme.

Collaborazione tra designer e sviluppatori Nella progettazione e realizzazione di un prodotto digitale, due professioni chiave sono quella dello UX/UI Designer e quella dello Sviluppatore. Ma che mansioni svolge, esattamente, ciascuna di queste figure?

- Lo UX/UI designer si occupa di capire le esigenze degli utenti, mappare i flussi, progettare interfacce funzionali, usabili ed accessibili e di testarle.

- Lo sviluppatore si occupa di tradurre queste idee in codice, mettendo a disposizione degli utenti il prodotto finale interattivo e funzionante.

Perchè è importante trovare un metodo di collaborazione efficace?

Un buon prodotto prende vita dall'unione delle forze e delle competenze di queste figure professionali. La mancanza di una roadmap comune e di una comunicazione chiara e costante può però portare a processi frammentati e prodotti mal realizzati.

Purtroppo, troppo spesso, queste figure, pur essendo parte di uno stesso team, si trovano a lavorare a compartimenti stagni. Tanti preconcetti, pochi momenti di confronto e, soprattutto, poca conoscenza del campo di azione dell'altro.

Questo fa sì che, durante la collaborazione, si vengano a creare punti di frizione che portano a processi poco fluidi e a prodotti raffazzonati.

Per parecchio tempo, ho portato avanti delle interviste con il mio amico e collaboratore sviluppatore Marco Rapaccini [<https://www.linkedin.com/in/marco-rapaccini/>] per indagare in maniera più approfondita sulle dinamiche alla base di questa collaborazione, andando oltre alle nostre esperienze professionali.

Tra le tante problematiche emerse da queste interviste, le principali sono state:

- non conoscenza dei reciproci ruoli, processi e ambiti
- adozione di soluzioni non sempre adatte e fattibili
- comunicazione difficile o inesistente tra i reparti
- perdita di informazioni utili al progetto
- subordinazione di una figura all'altra
- mancanza di fiducia nelle altre figure professionali coinvolte
- realizzazione di prodotti con problematiche di varia natura (usabilità, fattibilità tecnica ecc)

Tra le varie soluzioni ipotizzate e poi applicate emerse dalle interviste è emersa la necessità di studiare un linguaggio comune per facilitare il confronto.

Come si può fare a creare questo linguaggio? Sviluppando conoscenze interdisciplinari.

Questo non significa cercare di sostituirsi agli altri professionisti o specializzarsi in un ambito che non ci appartiene, ma implica semplicemente avere un'infarinatura di base che ci permette di capire e di farci capire a nostra volta. Nel momento in cui conosciamo in cosa consiste l'ambito degli altri professionisti coinvolti nel team, le logiche e la terminologia, la comunicazione fila più liscia.

Più nel concreto: un suggerimento per gli sviluppatori è sempre quello di impegnarsi per apprendere le basi di UX, in modo da capire le necessità degli utenti e le motivazioni che hanno portato a quel tipo di progettazione. Per i designer, invece, imparare linguaggi di markup, come Html e CSS, porta a sviluppare una sensibilità tecnica sulla fattibilità di ciò che si progetta.

Tra le altre soluzioni proposte per migliorare la collaborazione:

- impostazione workflow comune che coinvolge le varie figure fin dall'inizio del progetto
- scambio di feedback costanti e scambio di competenze ad ogni step di lavoro per validare le feature progettate
- chiara distinzione tra ruoli dei professionisti coinvolti
- presenza di una figura che faccia da mediatore (es. PM)
- adozione di strategie, design system, librerie, strumenti di lavoro (standard di settore) e modalità di handoff chiari e condivisi
- lavoro di squadra nell'educare il cliente.

Quali vantaggi porta questa modalità di collaborazione? Questo metodo di collaborazione costante, fatta di confronti e scambio di competenze, porta ad una semplificazione dei flussi, ad una migliore gestione dei processi di lavorazione dei settori coinvolti e alla realizzazione di prodotti funzionali e di alto livello.

Un mondo tech più inclusivo In un ambito ancora a prevalenza maschile come il tech, è importante puntare a costruire team più variegati, per garantire una maggiore inclusione e per dare vita a prodotti alla portata di tutti.

Per progettare prodotti e servizi di valore, quindi, non solo linguaggio condiviso, ma aggregazione di esperienze, conoscenze e vissuti differenti.

Un team di professionisti con differenti esperienze di vita, competenze, generi, etnie, disabilità, permette di dare vita a prodotti che, anche prima della fase di test, sono in grado di far fronte ad un numero maggiore di esigenze differenti e, quindi, di progettare un maggior numero di soluzioni utili. Questo porta ad avere soluzioni migliori, innovative, funzionali e adatte a tutti.

Di seguito, alcuni esempi di miglioramento di prodotti tech grazie alla collaborazione di team più inclusivi:

- implementazione del monitoraggio della salute femminile per app di cura personale;
- miglioramento algoritmi di riconoscimento facciale che, fino a qualche tempo fa, mostravano problematiche a livello di riconoscimento di etnia e genere;

- implementazione di impostazioni per l'accessibilità nei video giochi (es. Street Fighter 6, picchiaduro che ha integrato diverse soluzioni di accessibilità che fanno leva sui differenti sensi).

L'inclusione e la diversità delle persone di un team non porta benefici solo in ambito tech, ovviamente, ma anche in altri ambiti.

Un importante esempio è il libro “*Invisibili*” di Caroline Criado Perez che pone l'accento sulle carenze derivate dalla mancanza di rappresentanza femminile, suggerendo come una maggiore inclusione possa portare a soluzioni più efficaci e adatte a tutta la popolazione.

Tra i vari esempi di progettazione fallimentare a causa della carenza di varietà del team:

- fornelli in Bangladesh: un rapporto sulle esperienze di utilizzo di fornelli moderni ha mostrato che questi prodotti allungavano i tempi di cottura e richiedevano un controllo costante, ostacolando le donne nel dedicarsi ad altre attività. La progettazione di questi fornelli ha avuto più attenzione per le caratteristiche tecniche, come l'efficienza del combustibile, piuttosto che per le esigenze delle utenti finali
- piani di sgombero neve: un esempio di pianificazione urbana scadente è legato ai piani di sgombero neve a Stoccolma. Le strade e i marciapiedi impraticabili hanno causato difficoltà per i pendolari, in particolare per le donne, che spesso sono le primary caregivers e devono gestire la sicurezza e la mobilità delle famiglie
- toilette pubbliche: toilette pubbliche spesso progettate senza considerare le necessità specifiche delle donne, come la mancanza di spazio adeguato per cambi di pannolini o per la gestione del ciclo mestruale
- medicinali: molti farmaci e studi clinici non prendono in considerazione le differenze biologiche tra uomini e donne, risultando in trattamenti che non sono efficaci o addirittura pericolosi per le donne.
- sistemi di trasporto: i sistemi di trasporto pubblici spesso non considerano le esigenze delle donne, che possono avere percorsi di viaggio differenti e necessità di sicurezza (ad esempio, una maggiore preoccupazione per il viaggiare da sole).
- crash test per le automobili: fino a poco tempo fa venivano fatti con manichini costruiti sui percentili maschili. In seguito sono stati introdotti manichini femminili, testati però al posto del passeggero.

Recognize exclusion. Learn from diversity. Solve for one, extend to many Inclusive – Microsoft Design

Primi passi nel mondo del design Lo UX/UI design è un ambito molto ampio, sicuramente capire che direzione si vuole prendere per intraprendere la

propria carriera è molto utile. Non esiste solo la figura generalista di UX/UI designer, ma ci sono anche figure molto verticali che ricadono sotto al vasto cappello di User Experience (ad esempio: ricercatori ux, ui designer, interaction designer, service ecc.). In linea generale, per poter lavorare nel mondo UX/UI, è importante iniziare studiando ambiti come:

- ricerca (di mercato e sull'utente)
- metodologie di tes
- logiche di progettazione dell'interfaccia (wireframe, scanning pattern ecc)
- principi di UI
- regole di composizione visiva e psicologia della percezione
- accessibilità
- modalità di handoff
- linguaggi di markup
- strumenti standard di settore del momento (ricordando, però, che nel tempo possono cambiare)

Negli ultimi anni questo ambito ha subito una veloce crescita e, di conseguenza, sono nate molte realtà formative precedentemente quasi inesistenti, come università, bootcamp, corsi professionali, e corsi online anche gratuiti.

Le risorse online gratuite non mancano, come il mio blog *Read the f*cking manual*, quindi anche lo studio da autodidatta è una possibilità. Consiglio sempre però di partire da piani di studio ben strutturati e di farsi affiancare da professionisti che vi possa aiutare nella crescita (percorsi di mentoring).

Oltre allo studio, fondamentale per porre basi solide, fare rete è importantissimo.

Per fare ciò, ci vengono in auto realtà come LinkedIn, community (come Women Techmakers), meetup, e, in generale, interazioni con altri professionisti.

Fare pratica e maturare esperienze è molto utile per la propria crescita professionale. Anche in assenza di progetti lavorativi reali che facciano portfolio, ci sono altri metodi per poter iniziare a mettere le mani in pasta:

- partecipare ad hackathon
- fare progetti personali (da layout esistenti o brief generator)
- offrirsi per progetti di volontariato in cui serve un designer
- copiare, ma senza rubare, per capire la logica dietro alle interfacce

Non abbiate paura di seguire le vostre ambizioni, di sbagliare e di confrontarvi: la tecnologia è crescita, sperimentazione e collaborazione. Continuate a stringere legami e a buttarvi in nuove esperienze.

Ricapitolando... Abbiamo visto insieme la figura dello UX/UI designer e quella dello sviluppatore. Di come si interfacciano, quando lo fanno, all'interno di un progetto condiviso, abbiamo visto il modo ottimale di portare avanti una collaborazione ed il valore che questa modalità porta ad un prodotto

Abbiamo osservato come un team più variegato, con vissuti ed esperienze diverse, possa portare una maggior inclusione ed accessibilità, portando a progettare prodotti e servizi adatti alla collettività.

Abbiamo infine visto come muoversi nel momento in cui si vuole intraprendere il percorso di UX/UI designer

Il mondo tech ha bisogno di metodi di lavoro logici e ben studiati, e per raggiungere questo obiettivo, ha bisogno di più professionisti che sappiano lavorare insieme.

Ma soprattutto, ricordatevi che il tech non ha genere e non ha barriere. Se amate risolvere problemi, progettare e dare vita ad esperienze migliori, se volete fare la differenza, è l'ambito giusto per voi.

Il cuore oltre l'ostacolo: ispirazioni dal mondo del diritto

di Angela Petraglia

Biografia Angela Petraglia è avvocato nel settore delle nuove tecnologie e DPO.

Si occupa di data protection, etica, intelligenza artificiale, informatica giuridica, sicurezza e compliance normativa, offrendo assistenza e consulenza legale a start-up innovative, PMI ed organizzazioni pubbliche e private operanti nel settore tecnologico.

Diplomata in profili etici e legali dell'intelligenza artificiale presso la Pontificia Università Antonianum di Roma, esplora le frontiere del diritto con un approccio ecologico finalizzato a valorizzare la visione etica dello sviluppo delle tecnologie emergenti.

Partecipa a tavoli di lavoro, osservatori e progetti dedicati alla ricerca e al confronto interdisciplinare.

Iscritta all'albo di Reggio Emilia, opera sul territorio nazionale.

Abstract Una provocazione ironica rivolta a chi pensa di poter fare a meno della sapienza del cuore nel condurre la propria attività lavorativa o professionale.

Lanciare "il cuore oltre l'ostacolo" è l'unica via per superare la visione riduzionista della semplificazione (uomo - donna) ed abbracciare la complessità che nasce dalla relazione tra saperi eterogenei, il diritto e la tecnica, così come da relazioni autentiche tra persone.

Diversità e dialogo sono la chiave per la conservazione dell'ineestimabile patrimonio umano che ci accomuna e ci rende insostituibili, reciprocamente diversi e differentemente simili.

La Provocazione Dal punto di vista di uno sviluppatore, di un grafico, di un ingegnere o di un tecnico, il diritto potrebbe essere considerato un ostacolo alla progressione della tecnologia: un inutile orpello, causa di molteplici e fastidiosi grattacapi e perdita di denari. Una noia mortale!

Ma limitarsi a un solo punto di vista sarebbe quanto mai miope.

Sotto il cappello di un giurista, invece, l'innovazione, senza alcuna forma di contenimento, rappresenta un ostacolo alla tutela delle libertà fondamentali, della dignità umana e all'equilibrio democratico.

Chi ha ragione? Beh.. di solito chi ha mal di testa ma la verità sta sempre nel mezzo.

Basta luoghi comuni e discorsi difficili! Buttiamo “il cuore oltre l’ostacolo”!

Prendiamo la nostra esperienza per aprire un dialogo e coltivare un pensiero originale, orientato ad un futuro capace di rompere gli schemi se necessario, di riportarci nudi nella nostra vera natura. Il desiderio di sognare, di essere davvero ciò che sentiamo e di costruire ciò che ancora non esiste, come se fosse possibile, è una leva di potente rinnovamento se accompagnata dal cuore.

Ecco. Serve cuore.

Il “cuore” è **sapienza guidata da una visione** per un salto in grado di superare i limiti dettati da false credenze stratificate nel tempo, da pregiudizi, incomprensioni, differenze culturali e linguistiche.

Ricordate l’avvocato Azzecca-garbugli di manzoniana memoria? Per molto tempo la figura dell’avvocato è stata percepita con diffidenza e distacco, quale male necessario in fase di patologia conclamata.

In contesti di profondo cambiamento, invece, la funzione sociale dell’avvocato è quanto mai determinate per sciogliere nodi sottili e spesso invisibili che incidono sulla comprensione della realtà nella sua interezza.

Da azzecca garbugli ad abilitatore di paradigmi nuovi e facilitatore di scambi tra realtà eterogenee che richiedono una comprensione radicata sotto il profilo etico e giuridico.

Perché un avvocato nel tech? E’ una domanda che mi viene rivolta spesso.

Perché un avvocato si dovrebbe interessare di tecnologia? Perché un avvocato dovrebbe parlare con i tecnici di “*cose tecniche*”? Del resto anche i tecnici - soprattutto se ingegneri ed informatici - sono consapevoli di parlare un linguaggio tutto loro, incomprensibile ai comuni mortali e forse - ma è un mio pensiero - a volte, lo fanno anche apposta per divertirsi di fronte a chi li osserva dubbioso, con un punto di domanda stampato sulla fronte e gli occhi di un pesce rosso precipitato in mare.

Senza offesa per gli avvocati che si diletano in altrettante raffinate disquisizioni tecniche inintelligibili ai più (con colpa e talvolta dolo) e quel tronfio soddisfacimento di chi possiede un vocabolario da collezione, con termini seducenti dal fascino antico.

Tutti abbiamo un linguaggio in codice, talvolta binario... talvolta meno, a volte persino in assenza di segni visibili, un codice segreto.

Sarebbe alquanto miope ridurre la realtà a un solo codice: ne esistono talmente tanti in natura, oltre a quelli artificiali, che privilegiarne uno vorrebbe dire ignorarne almeno altri cento e fare uno sgarbo a qualcuno, certamente scortese e poco raccomandabile in una società evoluta.

Dunque tornando a noi, codici e avvocati: perché mai?

Beh il codice civile, il codice penale... i codici fanno già parte di noi giuristi, ma il codice informatico no: dunque la risposta è abbastanza semplice.

Per capire di cosa stiamo parlando quando si discorre di codice informatico o più in generale di tecnica, prima ancora che di tecnologia, occorre ascoltare chi ne conosce tutti i segreti e ne fa pratica ogni giorno.

Ci basta rapirne una infinitesima parte e custodirla come un Santo Graal per farne tesoro (cit. “*il mio tesoro*”) necessario in quella fase di studio e riflessione che tipicamente noi avvocati usiamo per trovare le giuste domande a problemi che non conosciamo (e cerchiamo di anticipare).

Se così non fosse, la capacità di comprensione di un fenomeno da parte di un giurista rimarrebbe circoscritta al solo ambito del diritto che, tuttavia, risulterebbe arido e privo di qualsiasi oasi di conforto: affatto idoneo a spiegare e descrivere una dimensione tecnica! Neppure a grandi linee, neppure quando decide a tutti i costi di regolamentarla a maglie larghe... così larghe che scivola via e nessuno riesce più a capire che cosa fosse oggetto di regolamentazione e cosa no.

Quid iuris?

E' forse necessario per i giuristi orientarsi alla tecnica con uno sguardo nuovo, non più sospettoso e scettico, ma presente e consapevole, oserei dire *curioso*.

Così i tecnici sono sempre più affascinati dal diritto e lo trattano con *stupore*, come quando si avvia una nuova conoscenza e se ne resta colpiti e in ascolto.

Questo intreccio risulta particolarmente fecondo per gli scenari imprevedibili e le sinergie che ne scaturiscono.

Dunque, vogliate bene al vostro avvocato sia perché sarà l'unico a sostenervi quando nessuno sarà disposto a farlo sia perché rappresenta un asset strategico per la costruzione di una visione chiara ed identitaria. Un ponte di congiunzione tra ecosistemi diversi, giuridicamente sostenibili ed eticamente praticabili.

Il trade off Come possono interagire diritto e tecnologia?

Il diritto insegue e la tecnologia sfugge: vince chi fugge, come in amore. La posta in gioco?

Se un amore non corrisposto mi preoccupa poco nel complesso di una vita, un futuro mancato, un futuro non possibile, un futuro negato, invece, mi interroga molto. Non c'è modo di venirne a capo... e no... non sto parlando di una storia d'amore, anche se la soluzione è pur sempre legata al cuore.

“Lanciare il cuore oltre l'ostacolo” è l'unica leva per rimanere saldi e padroni del proprio vivere.

Non può esistere un futuro senza una sana presa di coscienza da parte di ciascuno dell'importanza cruciale e improrogabile, direi *urgente*, di chiedersi

cosa vogliamo davvero costruire con il nostro potenziale e in quale direzione ci stiamo muovendo.

Le domande sono fondamentali ma serve anche pensiero critico per mettere in discussione etica, diritto e tecnologia e comporre un quadro unitario di scelte consapevoli e responsabili in un sistema di governance integrato.

Che futuro vorreste? Ne abbiamo un'idea, almeno vaga?

Una domanda da un milione di dollari o forse *bitcoin*: non ho una risposta finita ma infinita per certo.

E' necessario integrare saperi, immergersi nelle domande, cercarne di nuove e tentare di realizzare sul serio una feconda commistione che porti a comprendere il fenomeno oggetto di indagine nella sua dimensione complessiva: il ruolo della tecnica.

Dobbiamo chiederci quale prospettiva vogliamo realizzare per il nostro futuro. Dobbiamo farlo oggi o domani sarà troppo tardi.

Il bilanciamento tra le istanze del diritto e quelle della tecnica nasce dalla visione che sceglieremo di adottare per il mondo che verrà: occorre dunque costruire nuovi orizzonti condivisi.

Il futuro e le scelte Il futuro si costruisce con il codice ma anche con le scelte.

L'unica scelta possibile oggi è costruire una visione da condurre insieme, escludendo il caso o l'ipotesi di una non scelta o di una scelta sospesa tra mondi che non ci appartengono.

Produrre servizi o prodotti altamente innovativi senza chiedersi che futuro stiamo costruendo è un clamoroso autogol a fine tempo, che porta l'esclusione dal campionato più importante della nostra vita: il futuro.

La tua scelta? Come facciamo ad orientarci in un contesto complesso?

La realtà è stratificata e richiede un'interazione multi disciplinare (più discipline per affrontare un tema comune), inter disciplinare (più discipline che dialoghino tra loro) e trans disciplinare (più saperi eterogenei in grado di co-esistere e lavorare insieme).

Nel corso di WTM 2025 ho ribadito a gran voce i principi di diritto, forse li avrei persino urlati se fosse stato necessario (uno per tutti: la Dignità Umana), avvisandovi dell'importanza di un "grillo parlante" o, forse meglio, di un "angelo custode" a vostra tutela (o quanto meno a contenere i danni).

Ascoltate queste voci fuori dal coro, quelle che sembreranno dissonanti dal vostro sapere, persino fastidiose, noiose, da gratta capo: saranno le sole a suggerirvi le insidie nascoste tra le vostre certezze.

Quelle voci saranno le uniche a condurvi lontano dal canto delle sirene che cercheranno di ammaliarvi con illusioni e false promesse di un paradiso a portata di tutti in una gabbia digitale.

Sareste davvero felici di abdicare ogni vostra scelta in favore di qualcuno o qualcosa che decida per voi? Davvero?

E fino a che punto?

Di solito chi sente le voci è considerato pazzo, in un mondo che di normale conserva ben poco, pertanto potrei dirvi che se quella voce arriva dal vostro avvocato, allora state ben accorti, potrebbe essere la salvezza.

La diversità sta nell'ordine delle cose, dell'umano in ogni sua categoria e nell'artificiale in ogni suo modo di esistere.

La tecnica e il diritto dunque si accompagnano a braccetto in un percorso che non è fatto di codice e adempimenti, ma di visione, partecipazione, slancio, cuore, futuro e presenza che si realizzano solo nel dialogo e nello scambio tra persone, meravigliosamente diverse e differentemente simili.

Chi avrebbe mai detto che il diritto è maschile e la tecnica femminile?

Parole chiave Diritto, etica, tecnica, scelte, presenza, inclusione, futuro.

Angela, cosa ispira il tuo lavoro? La consapevolezza di poter generare un impatto positivo sulla vita delle persone con progetti utili, di valore che possono portare luce e fare chiarezza nel cuore, nella mente e nello spirito di altri.

Angela, cosa hai imparato al WTM Modena 2025? La gioia di condividere il mio tempo. Il tempo sempre così poco per qualsiasi attività della vita è prezioso in compagnia di persone stimolanti, capaci e brillanti che arricchiscono la mente e la rinnovano. Grazie a tutti.

Angela, cosa significa per te il supporto della community? Significa sapere di non essere soli o i soli a incidere la propria vita con una missione e una passione dettate da una chiara visione e direzione. Significa poter partecipare dei pensieri altrui, nell'ascolto e nello scambio. Significa stare insieme, fare rete, costruire valore e diffonderlo ovunque. Significa camminare insieme e trovare gioia nella condivisione.

L'architettura dell'appartenenza: costruire il tuo brand personale con la comunità al centro

di Kat Zivkovic

Biografia Kat Zivkovic è una brand strategist e storyteller che offre consulenze personalizzate 1:1 a giovani professionisti che vogliono costruire il proprio brand personale.

Aiuta le persone a riconoscere i propri punti di forza, a raccontare il proprio percorso e a presentarsi con chiarezza e coraggio—nella vita e online.

Abstract Questo articolo esplora come il personal branding non sia un atto solitario, ma un processo condiviso e radicato nella comunità.

Attraverso il workshop tenuto da Kat al WTM Modena 2025 e la sua esperienza nella consulenza personalizzata a giovani professionisti, si evidenzia come riflessione, feedback e co-elevazione diano forma a brand personali più autentici e coinvolgenti.

Un brand personale non è solo ciò che dici: è come gli altri ti vivono.

Introduzione: Il momento in cui ti vedi davvero Pensiamo spesso al *personal branding* come a una performance solitaria—una voce, una prospettiva, curata e proiettata verso l'esterno. Ma in realtà, il lavoro più trasformativo che ho visto accadere sui brand personali è avvenuto in dialogo. Nella riflessione. Nella comunità. In spazi condivisi dove le persone non solo raccontano la propria storia—la *scoprono*.

Durante il mio workshop al Women Techmakers Modena 2025, ho osservato qualcosa di straordinario. Man mano che i partecipanti riformulavano le loro esperienze e motivazioni, vedevo la prospettiva cambiare in tempo reale. Cominciavano a parlare in modo diverso—dei loro ruoli, obiettivi, contributi. Iniziavano a vedersi non solo come esecutori, ma come pensatori, leader, creatori. Era come se la storia che avevano sempre vissuto fosse finalmente diventata riconoscibile come qualcosa degno di essere condiviso. Non “un giorno”, ma *ora*.

È questo il potere della narrazione quando è radicata nella presenza. Quando smettiamo di cercare di sembrare “qualificati” e iniziamo a renderci conto che lo siamo già—che l'esperienza vissuta non è solo un trampolino, ma una fonte di autorità. Quello che amo di più del lavoro sui brand personali è proprio questo: il momento del riconoscimento. Quello spostamento silenzioso e potente che avviene quando qualcuno sente la propria storia riflessa e qualcosa scatta. Cambia il linguaggio. Cambia la postura. Il concetto di sé si riorganizza, anche solo leggermente, per far spazio a nuove possibilità.

L'ho vissuto anch'io. Qualcuno una volta mi ha descritto come “*una persona che sprigiona creatività in ogni secondo di tutto ciò che fa.*” Mi ha colta di sorpresa. Mi sono sempre vista come un'improvvisatrice, una generatrice di idee, una che collega i puntini—ma non avevo mai chiamato tutto questo creatività. Pensavo che la creatività fosse per pittori e poeti, non per persone come me. Ma sentirlo dire in quel modo da qualcun altro mi ha aiutata a vedermi più chiaramente. Mi ha aiutata a *rivendicarlo*.

Questa è la forma di branding in cui credo. Non la storia più rumorosa, ma quella più *allineata*. Non la voce più levigata, ma quella più radicata. Un brand che non cerca solo attenzione, ma invita alla connessione. Un brand che dice: *Siediti con me. Parliamone. Vediamoci davvero.*

1. L'appartenenza come fondamento dell'identità Una delle frasi che sento più spesso nelle mie consulenze 1:1 è una variante di questa: “*Non penso di avere niente di importante da dire.*” Detta a bassa voce, quasi fosse una confessione.

Più spesso di quanto si pensi, viene da donne.

Non perché manchi loro esperienza, anzi: spesso sono persone brillanti, capaci, con percorsi incredibili, ma da qualche parte, lungo la strada, hanno interiorizzato l'idea che la loro storia non valga abbastanza. Che ciò che hanno vissuto non conti come vera “esperienza”; che, senza un titolo altisonante o un CV impeccabile, non abbiano diritto alla parola.

Questo pensiero non nasce dal nulla. Nasce da ambienti che premiano la forma e penalizzano il processo. Da luoghi di lavoro che zittiscono più di quanto supportino. Da settori in cui parlare ancora oggi è un rischio per troppi.

Ecco perché il personal branding non può accadere in isolamento. Quando cerchiamo di definirci da soli, finiamo per restringerci. Per adattarci alla versione più piccola e più “accettabile” di noi, restiamo in silenzio in attesa di sentirci “pronti”—qualsiasi cosa significhi.

L'appartenenza cambia tutto. Non è solo accettazione: è riflesso. È la possibilità di vedersi attraverso occhi che vedono davvero. È uno specchio che non riduce, ma amplifica ciò che siamo.

Durante le mie sessioni, accompagno le persone in questo tipo di riflessione. Faccio domande che grattano sotto la superficie—su progetti, valori, decisioni. Poi restituisco ciò che sento usando il linguaggio della visibilità. Non dico solo: “*Hai gestito un team*” Dico: “*Questo è leadership*” Non dico: “*Hai superato una sfida*”, dico: “*Questa è strategia*”. Non sono complimenti: sono verità che aspettano di essere dette.

Una cliente lavorava in un ambiente tossico. Con il tempo, il continuo logorio aveva minato la sua autostima fino a farle credere di non avere scelta. Nei nostri incontri non abbiamo cominciato creando un nuovo brand, ma smantellando il

danno. Quando ha ritrovato il contatto con la propria forza, tutto è cambiato. Ha lasciato quel lavoro. Ha scelto sé stessa. E nel farlo, ha reclamato la propria narrazione.

Questa è l'identità: non perfezione, non performance. Appartenenza. La possibilità di dire: “*Ecco chi sono,*” e sentire qualcuno rispondere: “*Lo vedo anche io*”.

2. Specchi narrativi: come la comunità riflette la tua verità Il feedback è uno degli strumenti più preziosi nel personal branding—ma anche uno dei più difficili da accogliere. Non perché siamo fragili, ma perché il feedback mette in crisi la versione di noi stessi a cui ci siamo abituati. Scava ai margini della nostra narrazione. Ci mostra lo scarto tra ciò che intendiamo e ciò che arriva davvero.

E quel disagio? Quella stretta allo stomaco quando qualcuno ci restituisce un'immagine inaspettata? Non è debolezza. È un segnale. È crescita.

Ricevere feedback, soprattutto costruttivo, è un lavoro emotivo. Serve tempo. Serve vulnerabilità. Serve l'umiltà di chiedersi: Sono d'accordo? Perché mi dà fastidio? È vero ciò che mi è stato detto?

Quando succede, io faccio una pausa. Un giorno, due. Parlo con persone di fiducia. Divido ogni commento per capire cosa risuona e cosa no. A volte lo scarto. Altre volte—quelle più importanti—mi rendo conto che dà fastidio perché è vero. E lì comincia il lavoro più profondo.

Le parole che altri hanno usato per descrivermi - “creativa,” “determinata,” “ostinata,” “ossessiva” - all'inizio mi sembravano strane. Ora le uso con consapevolezza. Le ho fatte mie. Fanno parte della mia voce.

Racconto sempre una storia: da adolescente, parlando di un'attrice che ammiravo, snocciolai ogni dettaglio della sua carriera, come se avessi imparato la sua pagina Wikipedia a memoria. Un'amica mi guardò e disse: “*Quando ti appassioni a qualcosa, impari tutto*”. Lì per lì, risi. Ma quella frase mi è rimasta dentro. Mi ha fatto vedere un tratto del mio carattere che non avevo mai riconosciuto come forza: la mia curiosità profonda. Ora è parte integrante del mio brand.

Gli specchi narrativi fanno questo. Rivelano ciò che diamo per scontato. Ci fanno vedere che siamo molto più di quello che pensavamo.

3. Co-branding: crescere insieme agli altri Costruire un brand personale non è mai un atto solitario. Ogni voce, ogni valore, ogni forma di visibilità nasce — e si rafforza — attraverso il contatto con gli altri. Mentor. Colleghi. Pubblici. Collaboratori. Tutti contribuiscono, anche senza volerlo.

Quando guardo al mio percorso, non posso indicare un'unica figura determinante. Ogni persona con cui ho lavorato mi ha insegnato qualcosa—

anche quando mi ha mostrato cosa non fare. Ho avuto mentori formali e “mentori accidentali,” la cui sola presenza ha avuto un impatto enorme.

Anche il pubblico è un co-creatore. Chi ha mai parlato in pubblico e ricevuto solo silenzio, lo sa bene. Quel vuoto è scomodo, ma è anche un invito a crescere. Ti costringe a rivedere il tuo messaggio, a trovare nuove modalità per arrivare.

E poi c'è la potenza della comunità. Ho visto gruppi aiutare persone a rinegoziare stipendi, a trovare lavoro dopo un licenziamento, a reinventarsi. In un mercato complesso, la community diventa ancora più preziosa: una rete di salvataggio e una base per ripartire.

Quando aiuto qualcuno a costruire il proprio brand, gli chiedo: Chi ti circonda? Chi ti ispira? Chi ti dà energia? Non servono migliaia di follower. Serve allineamento. Servono persone che ti fanno sentire più te stesso, non meno.

Non credo nel “co-branding” opportunistico. Non vado agli eventi solo per fare networking. Vado dove sento di poter dare valore. E quando ci sono, parlo con chiarezza di ciò che faccio e perché lo faccio. Le collaborazioni più forti non sono nate per strategia, ma per risonanza.

4. Il rischio e il valore di farsi vedere Essere visibili è potente, ma anche vulnerabile. Esporsi significa aprirsi al giudizio. Esporsi significa rischiare.

Ogni volta che prendo parola - che parlo in pubblico, che pubblico qualcosa — sento un pizzico di insicurezza, ma sento anche un'energia profonda.

È l'adrenalina di chi sta offrendo qualcosa di vero.

La visibilità però può anche esaurire. Ci sono stati momenti in cui ho sentito di non avere più nulla da dire, in cui il silenzio degli altri mi ha fatto dubitare.

In quei casi, mi fermo. Riposo. Oppure riformulo. Imparo a raccontarmi meglio.

Ciò che ho capito è che le persone non hanno bisogno di grandi gesti per sentirsi al sicuro. Hanno bisogno di ascolto sincero: di sapere che anche se sbagliano, c'è spazio per loro, che la vulnerabilità non è un errore, ma una forza.

Ecco perché il WTM Modena è stato così importante. Non era solo un evento tech. Era uno spazio umano. Fatto di parole vere, idee brillanti e condivisione autentica. Un luogo in cui le persone si sono sentite libere di essere se stesse.

In quei contesti, la visibilità non fa paura. Fa crescere.

5. Progettare l'architettura dell'appartenenza L'appartenenza si costruisce. Non è automatica. Nasce da piccoli gesti intenzionali, da come parliamo, da come ascoltiamo, da come lasciamo spazio agli altri.

In ogni percorso di branding, invito chi ho davanti a chiedersi non “*Come mi faccio notare?*”, ma “*Con chi mi sto connettendo?*”. Non sei un'isola. Sei parte

di un ecosistema. Esplora chi ti circonda. Sii intenzionale. Coltiva relazioni con chi ti fanno sentire più vero.

Un brand fondato sull'appartenenza non dice solo “*guardami*”—dice “*vieni con me*”. Non divide. Unisce. Non impone. Invita.

Io non seguo calendari rigidi, né regole fisse. Pubblico quando sento di avere qualcosa da dire. Vado dove sento che posso contribuire. E ogni volta, lo faccio con intenzione.

Perché la presenza autentica batte sempre la performance perfetta.

6. Conclusione: Il tuo brand è un ponte Alla fine, il personal branding non è un monologo. È un invito. È una relazione che si costruisce nel tempo, attraverso onestà, ascolto, presenza.

Il tuo brand non è un logo. Non è un CV. È l'impressione che lasci. È come fai sentire le persone. È il modo in cui tieni spazio, per te e per gli altri.

E non lo costruisci da sola. Lo costruisci con le comunità che ti hanno formata, con le conversazioni che ti hanno cambiata, con chi ha creduto in te prima ancora che tu lo facessi.

Quindi costruisci un brand che non sia solo su di te. Costruisci un brand che sia per gli altri. Un ponte. Una connessione. Un invito.

Perché qualcuno là fuori sta aspettando proprio te per attraversarlo.

Parole chiave Personal branding, comunità, appartenenza, leadership, feedback, riflessione, supporto, autenticità, narrativa.

Kat, cosa ispira il tuo lavoro? Aiutare le persone a vedersi con chiarezza—e a condividere quella verità con coraggio.

Kat, cosa hai imparato al WTM Modena 2025? Che quando si crea uno spazio intenzionale, autentico e accogliente, le persone ci entrano con tutto il cuore. E questo fa la differenza.

Kat, cosa significa per te supporto della community? È la rete che ti sostiene quando salti. Il riflesso che ti mostra quanto vali. Il luogo dove la tua voce viene accolta, amplificata, e restituita con affetto.

Contributi

L'eco di WTM ha raggiunto tante persone che hanno deciso di unirsi a noi e offrire il loro contributo dopo l'evento.

In questa sezione trovi una raccolta di contributi nominativi e anonimi che hanno scelto di esporsi e avere voce in capitolo.

Se vuoi raccontare la tua storia, saremmo lieti di accoglierla.

Inclusione: la scelta di non darla vinta

di [Anonimo]

Abstract Queste righe nascono in un momento di fragilità e, per questo, portano con loro la sincerità di uno sguardo non filtrato.

Parlare di gender gap nelle STEM non è solo citare dati e percentuali: è raccontare come, troppo spesso, le donne vengano fermate già prima di iniziare.

Dalle famiglie alle scuole, dalle relazioni personali agli ambienti di lavoro, il messaggio è ancora spesso quello di “stare al proprio posto”.

L’inclusione, per me, è accoglienza: di sé stesse, delle proprie emozioni e degli alleati che camminano al nostro fianco e che ci aiutano a trasformare la questione del gender gap da battaglia solitaria a passo di giustizia collettiva, non con le quote rosa o i numeri da soli, ma con scelte quotidiane di ascolto, sostegno e coraggio.

Nuotare o affogare Questo contributo mi è stato chiesto in un momento molto particolare della mia vita. Un momento di crescita, ma non di quelli voluti o cercati, di quelli che la vita ti mette davanti dicendoti “*bella mia, o nuoti o affoghi*”.

E allora eccomi qui, mentre provo a nuotare... spesso mi limito a galleggiare, altre volte riesco a fare due bracciate e, altre ancora, mi distendo sull’acqua, cercando di godere il momento.

Cosa c’entra tutto questo? Forse niente, forse tutto.

Perché il momento particolare ha a che fare con una relazione fatta di abusi, minacce, svalutazioni continue e, alla fine e fortunatamente, con tanta voglia di non dargliela vinta.

Ora che sono qui, davanti a questo foglio bianco da riempire con parole che mi aiutino a raccontare di quanto dobbiamo fare per le donne cercando di essere di ispirazione, di motivare e di dare forza, tutto quello che riesco a pensare è: da che pulpito?

È come se fosse questo foglio a scrivere a me e su di me, è come se mi stesse urlando: “*Cara, davvero? Tu vuoi motivare? Tu vuoi indossare sorrisi e buone intenzioni e parlare di diritti, di forza, come se non avessi permesso a qualcuno di trattarti così? Come se tu non avessi passato gli ultimi mesi a costringerti al silenzio, a non dare noia, a stare al tuo posto?*”.

Ecco cosa mi sta dicendo questa pagina bianca: Impostora.

Ma, secondo voi, se non l’ho data vinta a uno che passava in piena “modalità Attila”, posso accettare di darla vinta a una pagina?

No.

Potrei scrivere per ore, riportando dati su dati, di come il gender gap è ancora troppo presente in Italia, di quanto sia illusoria una maggiore partecipazione delle donne nelle facoltà STEM.

Sì, tra il 2012 e il 2020 siamo passati dal 35% al 58,1 % di iscrizioni che, però, non si registrano nelle facoltà più ingegneristiche dove la presenza femminile rimane al di sotto del 20% (e, aggiungo, anche di fronte a un accesso più ampio comunque ci blocca negli step successivi, vedi i dottorati e gli accessi alle carriere).

Potrei... ma rendiamolo personale, vi va?

Proviamoci.

Proviamo a vedere davvero quanto il problema di tutto questo gender gap parta da prima. Dalla vita vera. Prima di un dato che arriva a fotografare l'epilogo che già conosciamo.

Ci provo io, partendo dal mio personale, cercando di farvi capire come ci si sente.

Cercando di farvi vedere che, se apriamo gli occhi, tutto questo riguarda ciascuno di noi.

È una tematica che ci è vicina e, per chi ci passa, non è un'esperienza che dovete affrontare da sole.

Fase 1: “Carta bianca” Si parte sempre da qui.

Non ci sono aspettative: ci si conosce, ci si osserva, ci si lascia trasportare senza pregiudizi.

Questo succede nelle relazioni con gli altri e nella relazione con noi stessi.

C'è un momento, in cui siamo ancora lontani dal conoscere certi schemi, siamo in una fase neutrale in cui ci possiamo permettere la libertà di non associare dei concetti a delle categorie predeterminate e quindi, potenzialmente, le nostre aspettative possono percorrere tutte le strade che vogliamo.

Se si è abbastanza fortunati, cresciamo in contesti dove questi *bias* non ci vengono imposti da esperienze passate oppure da ciò che è considerabile “*socialmente giusto*”, dove possiamo sperimentare e sbagliare, ma sempre con la grande fortuna di poter esercitare un nostro diritto: quello di esprimerci.

Se la mia Barbie potesse parlare, racconterebbe di come è uscita dalla fabbrica nelle vesti di “*Barbie cassiera*” (giuro, l'hanno prodotta davvero!) per poi trovarsi a sfrecciare per i corridoi di casa sulla Bat-mobile... alla luce del giorno, perché noi non abbiamo niente da nascondere.

Poi, ahimè, molto spesso, finiamo dritti nella fase due.

Fase 2: “Arriva la realtà... ma, poi, la realtà di chi?” Passano i giorni, i mesi, gli anni. A poco a poco, quella dolce illusione del “*vediamo come va, senza aspettative, godiamoci la libertà della scoperta*” svanisce.

È come se inizialmente tutto andasse bene: puoi avere dei sogni, degli scopi, delle capacità, puoi essere chi sei perché ad oggi, nel 2025, chi oserebbe dirti il contrario? È così bello vedere una persona che punta alla sua realizzazione, che coltiva i suoi interessi e lo fa senza chiedere niente, no? Tu vai avanti, cerchi di costruire qualcosa di valore, mattoncino dopo mattoncino, forte del patto che hai fatto con l'altro, con il mondo: esprimiti, sii libera e determinata. Poi, qualcosa cambia: la tua libertà e la tua determinazione, che prima erano motivo di stima, iniziano a sembrare “troppo”. Sono ancora ammesse, ma chi conosce davvero il tuo bene si chiede: non potrebbe fare un po' meno? Non potrebbe essere un po' meno? E poi, iniziano a chiederlo a te.

Infine, passano semplicemente a dirtelo.

Avrai frainteso, non intendono limitarti.

Vai avanti.

Eppure, tutte quelle voci iniziano a rimbombare in testa.

Ci aiutano a dubitare: abbiamo davvero bisogno di sognare così in grande o di avere tutte queste aspirazioni?

Perché non ci calmiamo un attimo e non ci mettiamo un po' a sedere?

Perché rendere tutto così complicato, quando possiamo solamente sederci al nostro posto e lasciare che le cose vadano senza grandi sconvolgimenti?

Ed è lì che capisci: non sei cambiata tu, è cambiato lo sguardo degli altri.

Ciò che ieri era valore, oggi diventa difetto.

Non è semplice attraversare questa fase.

Perché qua decidiamo quanto vogliamo lottare per noi, quanto crediamo noi, quanto sappiamo riconoscerci e portare avanti il nostro valore.

Questa è la fase in cui sentirsi soli è un attimo. E, quell'attimo, lo paghiamo in felicità. In questa maledettissima fase, possiamo sentirci sole come non mai.

Perché tirare fuori la voce, quando ci si sente sole, si accompagna all'erronea convinzione di essere sbagliate. Di volere troppo. Di chiedere troppo. Di ambire a qualcosa che non ci appartiene.

A volte ci proviamo, ci guardiamo intorno nella speranza di trovare sguardi complici, qualcuno che possa sostenerci.

Purtroppo, spesso non ci rendiamo nemmeno conto di incrociarli questi sguardi. Altre volte, arrivano troppo tardi quando ormai ci siamo convinte che hanno ragione gli altri, quelli che ci dicono come e cosa fare, quelli che sanno “*cosa è meglio e più sicuro, per il nostro bene*”.

Si può rischiare di rimanere impigliate a vita dentro questa rete che ci insegna a stare buone. Ma se c'è una cosa che ho imparato, è che se abbiamo voglia di provare ad alzare lo sguardo, possiamo trovare molti più alleati di quelli che crediamo. E questo, con un po' di fortuna, ci può portare alla fase 3.

Fase 3: “Inclusione” Inclusione è una parola che negli ultimi anni sta occupando sempre più la nostra quotidianità.

La possiamo declinare in tanti modi, il mio preferito è quello di accoglienza.

Quando si attraversano momenti difficili (o tempi confusi), nella mia esperienza, ci sono delle azioni che possono sostenerci: accogliere la realtà, accogliere la rabbia che porta, accogliere chi sa ascoltare. Sicuramente, si sarà intuito: accogliere e riconoscere vanno spesso di pari passo in questo caso.

Ma a cosa ci serve accogliere una realtà che non ci piace, che ci logora e che non fa altro che allontanarci dall'immagine di noi che più ci rispecchia?

Serve allo scopo più importante di tutti, a mio parere: riconoscere che non siamo sbagliate. Non siamo inadatte. Non stiamo chiedendo cose irraggiungibili. Non stiamo portando avanti dei capricci. Non siamo delle impostore. Non siamo sbagliate. Siamo persone che hanno un obiettivo e che hanno tutto il diritto di poterlo compiere. Lo sappiamo: riconoscere il problema non è sufficiente per risolverlo. Ma guardarlo in faccia, prenderne atto e condividerlo con chi ci cammina accanto può essere la prima pietra per costruire qualcosa di nuovo, con radici solide.

Per questo, nel mio modo di vedere, inclusione e accoglienza devono andare di pari passo.

Per questo, siamo noi le prime a dover mettere in pratica quell'inclusione che tanto invociamo: includere chi parla la nostra lingua, chi sa sostenerci, chi ci aiuta a non sentirci sole.

Io ho alzato lo sguardo due volte quest'anno. Due volte soltanto, ma sono state quelle che contavano.

La prima, quando ho capito che una persona mi stava distruggendo, a livello personale e professionale. Perché sì, nel 2025 accade ancora: c'è chi ti dice che il tuo non è un lavoro vero, che sei lì solo per “trovare marito”. Le difficoltà per le donne non arrivano soltanto dagli impegni di famiglia o dai percorsi educativi che ci orientano altrove. Arrivano anche da chi, accanto a noi, non riesce a riconoscere il nostro valore.

La seconda, quando con la mia azienda abbiamo fatto un evento con SheTech portando proprio questa tematica: gli alleati.

Erano lì i nostri alleati, in una stanza con un pubblico prevalentemente maschile ad ascoltare e a parlare con noi. A chiedersi cosa fare, a chiedersi se in passato sono stati “vittime” di *bias* senza nemmeno saperlo.

Gli alleati sono le persone che consentono di non legare più questa tematica a una battaglia per le quote rosa ma di renderla una questione di giustizia e progresso comune. E cosa più importante: impariamo ad essere alleate a nostra volta.

Ho avuto la fortuna, nella mia vita professionale, di incontrare delle aziende attente a questo tema che mi hanno regalato la possibilità di muovermi sul territorio nazionale, di parlare con le persone, di conoscere le loro storie e supportarle. Una volta, a Bari, durante una TechJobs, ho incontrato una ragazza che mi ha chiesto aiuto.

Era entusiasta: finalmente poteva avvicinarsi al mondo tech.

Ma sapete perché aveva dovuto aspettare così tanto?

Perché la sua preside, al liceo, le aveva impedito di scegliere l'indirizzo tecnologico. Motivo: *“saresti stata l'unica ragazza in classe”*. Ripeto: LA preside.

Forse questo contributo vi risulterà confuso: tra sfogo personale, opinioni sparse e aneddoti lavorativi. E sì, è volutamente confuso.

Perché questa non è una tematica lineare, non la si risolve con i dati o con report annuali (che pure sono fondamentali, perché ci aiutano a misurare).

Questa è una tematica che parte da noi, dalle nostre case, dalle nostre scuole e che subisce colpi in momenti e in luoghi inaspettati.

Una tematica che va indagata in ciascuna delle sue radici perché ha a che fare con delle persone che vivono, che sentono, che subiscono. E chi cammina sulla strada del “ce l'ho fatta” non deve mai dimenticarsi di girare lo sguardo verso chi è rimasto fermo al bivio del *“mi sono persa?”*, *“non sono in grado?”* e *“se deludo, qualcuno?”*.

Conclusion Forse la verità è che non esistono fasi concluse una volta per tutte.

La carta bianca, la realtà e l'inclusione non sono tappe che si percorrono in linea retta, ma sono onde che tornano, che ci mettono alla prova, che ci costringono ogni volta a scegliere.

Ed è proprio di questo che si tratta: di una scelta.

La scelta di non adeguarci.

La scelta di continuare a provarci, anche quando la realtà sembra smentirci.

La scelta di riconoscere i nostri diritti, anche quando qualcuno prova a convincerci che stiamo chiedendo troppo.

La scelta di cercare alleati, di fare squadra, di includere invece di escludere.

Io non ho tutte le risposte.

Ma ho capito una cosa: il gender gap non si colma solo con i numeri, con le percentuali, con le quote.

Si colma con i gesti quotidiani, con la capacità di vedere nell'altro non una minaccia ma un compagno di viaggio.

Si colma ogni volta che qualcuno alza lo sguardo e trova uno sguardo amico che ricambia. E allora sì, inclusione è una parola grande.

Ma, alla fine, è anche la più semplice di tutte: significa scegliere di non darla vinta.

Quando i piani saltano l'adattamento è la chiave

di Eleonora Biancone

Biografia Sono Eleonora Biancone e ho iniziato la mia carriera nel mondo tech come sviluppatrice, costruendo competenze tecniche e su processi di sviluppo software. Con il tempo ho scelto di orientarmi verso il ruolo di Scrum Master, spinta dall'interesse per le dinamiche di gruppo e per l'organizzazione del lavoro in ottica agile, supportando i team nell'essere più efficaci e favorendo una cultura di collaborazione, trasparenza e miglioramento continuo.

Credo fortemente nella condivisione di conoscenze come leva di crescita per i team e nelle community, per questo sono tra gli organizer del GDG Roma Città, aiutando così a promuovere momenti di confronto e networking tra professionisti del settore.

Abstract Spesso mi viene posta la domanda: “Ma come hai iniziato la tua carriera nel tech, e come sei arrivata ad essere Scrum master?” E ogni volta riassumo velocemente i momenti cardine che mi hanno portato a lavorare in ambito informatico, ma stavolta ho l'opportunità di approfondire meglio la risposta, nelle prossime righe, e di poter commentare come l'Agile sia un approccio di grande aiuto non solo per quanto riguarda il punto di vista dell'azienda, ma soprattutto per il lavoro degli sviluppatori e delle sviluppatrici. In questo articolo racconto quella che è stata la mia esperienza di ingresso nel mondo del tech, e di come partendo da un contesto completamente diverso, abbia a poco a poco trovato un mio equilibrio e mi sia adattata alle situazioni incontrate nel mio percorso, trovando nel mindset Agile un vero e proprio approccio da poter adottare non solo in ambito lavorativo ma anche fuori da esso, nelle community e nella mia vita personale.

Aspettative vs realtà A volte ci si immagina che il proprio percorso sia già definito e che ci sia una sola strada da percorrere, ma spesso ciò che succede mentre si cerca di arrivare all'obiettivo prefissato ci scombina i piani. È difficile stimare e prevedere cosa ci riserverà la vita, e se mentre studiavo lingue all'università mi avessero detto che sarei finita a lavorare in ambiente tech avrei sicuramente riso alla battuta.

Pensavo di sapere chiaramente cosa mi sarebbe piaciuto fare una volta finiti gli studi. Le lingue hanno infinite applicazioni, ma io le avrei utilizzate nel settore turistico. Facile, in una città come Roma. Eppure nonostante fossi riuscita a raggiungere il primo passo per ciò che pensavo sarebbe stato il mio obiettivo lavorativo, lavorare come stagista in una reception di un grande hotel di lusso, purtroppo nella realtà dei fatti le mie aspettative erano diverse dal lavoro effettivo. Ed è lì che sono andata in crisi.

Come è iniziato il mio percorso nel tech Tutto ciò per cui avevo sempre studiato si stava sfaldando come un castello di sabbia. Mi chiedevo se dovessi perseverare ancora oppure cambiare strada finché non avevo ancora investito troppo tempo. E alla fine optai per la seconda, cogliendo un'opportunità che mi capitò per caso imbattendomi in un annuncio.

Applicai per un corso di programmazione base le cui partecipanti selezionate sarebbero state solo ragazze neolaureate in materie umanistiche. L'annuncio sembrava indirizzato esattamente a un profilo come il mio. Ero curiosa di conoscere cosa significasse davvero programmare, conoscevo diversi programmatori e ogni volta che sbirciavo sui loro pc (soprattutto quello di mio marito) il codice non mi sembrava altro che un'altra lingua in quel momento indecifrabile che mi sarebbe piaciuto imparare a leggere e scrivere. E così mi decisi. Una volta superato il colloquio di selezione per il corso, lasciai il lavoro in hotel, e ancora non lo sapevo, ma è da lì che iniziò poi il mio percorso lavorativo nel tech.

Cominciai a frequentare il corso e, con mia grande sorpresa, programmare non mi dispiaceva affatto. Era divertente capire come trovare una soluzione per effettuare un calcolo, ordinare una lista di elementi, comprendere le relazioni degli oggetti di un database, e mostrare poi i dati nell'applicazione web. Piano piano iniziavo a pensare che non sarebbe stato male intraprendere un percorso lavorativo come programmatrice, anche se sapevo che non ci fossero molte donne nel settore, e che sicuramente non sarebbe stato un percorso facile.

Nonostante questo, alla fine del corso ho avuto modo di continuare lo stage in azienda, a cui è seguita un'esperienza di tre anni come programmatrice Salesforce. Nella maggior parte dei progetti a cui ho lavorato ero l'unica programmatrice donna nel mio team, e a volte mi sentivo un pesce fuor d'acqua o comunque inadatta al ruolo. Ma è stato poi quando ho avuto l'opportunità di essere parte di un team agile che mi si è aperto un mondo. Non conoscevo questo approccio al lavoro, ma mi sembrava il modo più sensato di realizzare un prodotto che rispondesse davvero al cliente e garantisse anche un processo sostenibile per il lavoro di team.

L'Agile come vero e proprio cambio di mindset L'esperienza in un team agile per me è stata una piccola rivoluzione. Intanto il gruppo di lavoro era composto da cinque persone, rispetto al maxi team di più di trenta persone a cui ero abituata. Nessuno mi aveva mai chiesto prima di stimare l'effort necessario a lavorare un'attività, e l'aver un obiettivo di team ben definito mi faceva sentire davvero parte di un gruppo, in cui ci si aiutava per raggiungere l'obiettivo comune. Ma la cosa che mi piaceva di più era poter avere un riscontro diretto con il cliente, grazie alle review di piccoli sviluppi e ricevere un feedback su come modificarlo o semplicemente avere un ok del buon lavoro svolto perché in linea con le aspettative. Era anche più chiara la roadmap del prodotto, e il contatto con gli utenti che poi ne usufruivano era diretto. E poi il fatto che ci fosse uno Scrum master, il coach del team che aiutava nel trovare spunti di

miglioramento e mettere in pratica azioni concrete per realizzarli, metteva in luce quanto per il framework di lavoro fosse ritenuto importante che il team lavorasse sempre al meglio delle sue possibilità, con la giusta collaborazione e senza frizioni tra i membri del gruppo.

Conoscendo nel pratico l'Agile e soprattutto Scrum, ho deciso di approfondire la teoria partecipando a diversi corsi sul tema che l'azienda metteva a disposizione dei dipendenti, prendendo anche la successiva certificazione. Man mano che entravo di più nell'argomento, mi rendevo conto che forse il ruolo da Scrum master potesse essere il giusto connubio tra competenze tecniche e soft skill di comunicazione e relazioni interpersonali che combaciavano con la mia formazione di studi umanistici. Bene o male avevo conoscenze base sulla programmazione, e sapevo quali fossero le problematiche principali incontrate dagli sviluppatori nell'approcciare ai progetti e nel lavoro di team, e in più potevo coniugare in qualche modo anche il mio percorso di studi.

Ho iniziato quindi a cercare posizioni aperte sia internamente alla mia azienda sia fuori come Scrum master, per capire cosa venisse richiesto di requisiti fondamentali per ricoprire il ruolo, oltre a un minimo di esperienza. Non è stato molto facile all'inizio, soprattutto perché si tratta di un ruolo di nicchia e poi ovviamente era difficile essere presa sul serio non avendo esperienze pregresse se non come membro di un team Scrum. Sarebbe stato un bel salto nel vuoto, anche perché non sapevo neanche se sarei stata in grado di ricoprire un ruolo che non si occupava soltanto di tematiche tecniche, ma anche di forti relazioni interpersonali. Con non poche difficoltà e tentativi falliti, ho poi trovato la mia opportunità presso un'altra azienda rispetto a quella in cui mi trovavo.

Il valore dietro l'Agile La difficoltà principale del passare dal mettere le mani in pasta nella programmazione all'essere una figura di supporto ai programmatori era (e ancora è) intanto cercare per me di capire come poterli aiutare al meglio nel riuscire ad utilizzare il framework in modo tale da agevolare davvero il loro lavoro e che non fosse visto invece come un ostacolo o una struttura imposta da dover rispettare. Volevo trasmettere il valore effettivo che io stessa avevo sperimentato in prima persona come sviluppatrice, ovvero del fatto che sì, il ruolo principale dello sviluppatore è quello di scrivere codice, ma l'obiettivo per cui lo fa è soddisfare un bisogno di un utente finale, e questo evidenzia l'importanza di un ruolo che lavora nell'ombra, ma che in realtà ha un forte contatto con il cliente, perché il codice è il motore effettivo del prodotto che viene utilizzato.

Spesso ai programmatori quello che piace del loro lavoro è proprio il fatto di non dover avere molte riunioni e fare il proprio senza dover pensare troppo oltre il codice. La sfida maggiore per uno Scrum master è proprio il dover aiutare il team di sviluppatori a cambiare la visione del loro lavoro, e riportarli ad essere portavoce di idee che possano essere implementate e non semplici esecutori, collaborando con gli altri membri del team come una vera squadra che ha un obiettivo comune.

La forza dell'unione del gruppo Solitamente nelle sessioni di formazione ai team mi piace molto soffermare l'attenzione sul termine "scrum" che non è altro che un termine inglese che vuol dire "mischia", e in particolare si utilizza per indicare la tattica che viene usata nella fase di ripresa del gioco del rugby nel momento in cui tutta la squadra si compatta come se fosse un corpo solo, e spinge verso la squadra avversaria per contendersi la palla dopo un'interruzione di gioco. Questa secondo me è una metafora potentissima del lavoro del team di sviluppo, che deve allo stesso modo collaborare come se fosse un'unica entità con tutte le loro capacità unite insieme e spingere verso un unico obiettivo. Se ripenso al primissimo corso fatto sull'Agile e la sua applicazione in Scrum, fu proprio questa metafora che mi colpì particolarmente, e mi fece capire quanto importante può essere il lavoro degli sviluppatori, e soprattutto di quanto sia di valore la collaborazione tra di loro. Sicuramente all'inizio il doversi confrontare molto e addirittura quotidianamente in un incontro di allineamento sulle attività da svolgere sembra pesante e di poca utilità, ma la semplice comunicazione costante può essere il fattore che sblocca uno sviluppatore da un bug a cui non riesce a trovare soluzione, un junior appena entrato in azienda a crescere con più facilità perché ha modo di confrontarsi in modo più frequente con gli altri membri del team, magari anche facendo del pair programming, e soprattutto consente di evitare fraintendimenti che possono portare a difficili rilavorazioni se non intercettati prima. In fondo l'Agile si basa solo su questo: incentivare la comunicazione, dentro il team, ma anche all'esterno, con le cerimonie di review che servono proprio a ricevere feedback dai vari stakeholder sull'incremento di prodotto realizzato fino a quel momento, e adattare il piano, nell'ottica del miglioramento continuo non solo del prodotto, ma anche della modalità di lavoro del team.

Community In modo abbastanza naturale, questa mia esperienza lavorativa mi ha portato a frequentare il mondo delle community, alle quali riconoscevo proprio la forza di avere come missione semplicemente quella di ritrovarsi e condividere informazioni per il puro piacere di crescere insieme, proprio come un team agile. La condivisione di conoscenze, esperienze, a volte anche molto lontane dalle proprie, può portare un aiuto e uno spunto nuovo a chi le riceve, far scattare una scintilla rispetto a un argomento di cui non si sapeva nulla e poter magari scoprire qualcosa di appassionante. In più partecipando a diversi meetup ho modo di avere ancora una finestra aperta sulla programmazione pur non essendo più una programmatrice, e anche solo sentirne parlare mantiene il mio interesse vivo e mi aiuta a rimanere vicina al mondo dei team che seguo, in modo da poter comprendere le loro sfide e interpretare meglio i loro bisogni.

Qual è il messaggio che vuoi lanciare alle donne che si avvicinano al mondo della tecnologia, rispetto alle difficoltà che potrebbero incontrare? Come ho descritto nell'articolo, il mio percorso nel settore dell'informatica non è partito da uno slancio di passione personale verso questo mondo, ma semplicemente perché lo conoscevo molto poco e mi era oscuro,

e in più è sempre stato considerato come un lavoro prettamente maschile. Solo provando e sperimentando man mano, prendendo le giuste misure con le esperienze che facevo, sono riuscita prima tramite la programmazione, e poi scoprendo il ruolo da Scrum master, a trovare il mio equilibrio e la mia strada. Quindi il messaggio che vorrei dare ad altre donne che vogliano approcciare a questo settore è di non avere paura di essere una minoranza in questo ambiente, e semplicemente di provare, adattandosi alla realtà che si incontra, un po' come insegna l'Agile, fermandosi ogni tanto ad analizzare ciò che si sta facendo, adattandosi di conseguenza nel trovare il proprio percorso di sviluppo professionale e personale.

Parole chiave Cambiamento, agile, SCRUM, comunicazione, team, community.

Volontario nel Tech: Dumitru al WTM Modena

di Dumitru Birsan

Biografia Sviluppatore rumeno-moldavo, nerd orgoglioso e appassionato di tecnologie. Dallo sviluppo web al video editing su Youtube, dedico la mia energia a costruire ponti digitali e umani a Modena e dintorni.

Abstract Women Techmakers Modena non è solo un evento tech. È il momento in cui abbattiamo le barriere della complessità per ritrovarci umani, uniti dalla stessa curiosità. Non importa quali difficoltà ognuno di noi stia affrontando nel silenzio della propria scrivania; sabato quelle fatiche diventeranno forza condivisa.

Quest'anno torniamo a Modena non per parlare di quote, ma per celebrare il Talento. Quello puro, che non dorme la notte, che studia dopo nove ore di ufficio, che crede fermamente che la tecnologia sia lo strumento più potente per creare un mondo più giusto.

“Il gusto della vittoria è direttamente proporzionale alla fatica fatta per raggiungerla.”

Se credi in un futuro migliore, se senti che il tech è la tua lingua, o se semplicemente vuoi lasciarti ispirare da chi mette il cuore nei bit: unisciti a noi.

Introduzione Spesso pensiamo alla tecnologia come a qualcosa di freddo, fatto di silicio e logica binaria. Ma per me, la tecnologia è sempre stata una questione di salvezza e di connessione.

Ricordo che quando ero piccolo, ogni estate andavo da mia nonna. Lei non sapeva cosa fosse internet, eppure era il “social network” vivente della comunità. Sapeva tutto di tutti, univa le persone, tesseva relazioni invisibili ma indistruttibili. Io ero solo un bambino che osservava in silenzio, imparando senza saperlo che la vera ricchezza sta nell'essere connessi agli altri.

Poi, la vita mi ha strappato da quelle radici. A 13 anni ho dovuto spostarmi per la scuola da Moldavia a Romania, ho conosciuto il trauma dello sradicamento e il gelo della solitudine in una terra straniera, se anche parlavamo la stessa lingua, non ero visto uguale. A 15 anni ho dovuto cambiare di nuovo, e a 18 anni di nuovo ancora. A quel punto il computer diventerà il mio rifugio. World of Warcraft e le chat non erano giochi: erano il mio passaporto. Ho imparato che l'inglese non è solo una lingua che “suona bene”, ma una chiave universale per un mondo dove non venivo giudicato per il mio accento, ma per le mie azioni.

Il viaggio, però, non è una linea retta. L'arrivo nel mondo del lavoro in Italia è stato un impatto violento contro il muro della realtà. Mi ricordo ancora la

vergogna e la spinta rabbiosa nel sentirmi dire “Impara l’italiano” da un collega, e il sapore amaro del fallimento al mio primo corso Java. Ero con i miei, ma nello stesso tempo solo, vulnerabile, con la sensazione di avere il mondo contro. Ma è proprio lì, nel buio dell’incertezza, che nasce la resilienza.

Avevo deciso di riprovarci. Ho scommesso tutto su un corso di 600 ore, usando come mantra una strategia semplice e disperata: “Se entro in stage, mi tengono”. Il corso doveva durare tre mesi, ma grazie al Covid, è durato otto mesi, dopo altri 3 mesi e 2 colloqui falliti ero finalmente riuscito a trovare un’azienda che mi aveva offerto il primo contratto di lavoro in Italia. Non sono stato assunto per compassione o solo grazie agli incentivi, ma perché qualcuno ha saputo guardare oltre le mie origini, vedono la mia passione per il mondo IT.

Cosa ha significato per te Women Techmakers? Per me, WTM ha segnato il passaggio definitivo da semplice fruitore dell’ecosistema tecnologico a sua parte attiva. Spesso confondiamo la ‘community’ con un ambiente passivo, un luogo in cui ci limitiamo a coesistere. Questo evento, invece, ha cristallizzato in me la consapevolezza che fare comunità è un verbo. Non è qualcosa che si trova già pronto; è qualcosa che si costruisce con l’azione, il sacrificio e una fiducia cieca in ogni singolo membro del team.

Significa assumersi la responsabilità di spianare la strada a chi verrà dopo, affinché l’accesso, il supporto e le opportunità non siano fortunate coincidenze, ma lo standard per chiunque operi in questo settore.

Chi è il tuo modello di ruolo Women Techmakers? La mia role model è senza dubbio **Lisa Su**, CEO di AMD. Nel 2014, il mondo della tecnologia guardava ad AMD e non vedeva un futuro. Vedeva un’azienda con azioni ferme a meno di due dollari, schiacciata dai debiti e definita ‘non investibile’ dagli analisti. Sembrava che la guerra tra Intel e AMD fosse finita, e che AMD avesse perso.

Quando Lisa Su ha assunto il ruolo di CEO, non ha cercato scorciatoie. Non ha usato l’ingegneria finanziaria per ottenere un profitto trimestrale rapido. Fin dall’inizio, il suo obiettivo era uno solo: creare prodotti eccellenti. Sapeva che gli ingegneri di AMD avevano talento e voleva dar loro il potere di dimostrarlo.

La maggior parte delle persone scappa dai problemi, o cerca la via di minor resistenza. Ma Lisa Su mi ha insegnato che **il tuo valore è definito dalla difficoltà dei problemi che risolvi**. Se è facile, chiunque può farlo. Se è ‘impossibile’, è lì che si fa la storia. Mentre il mondo chiedeva gratificazione istantanea, lei chiedeva eccellenza e pazienza. Sotto la sua guida, AMD è passata dall’essere un titolo da pochi spiccioli a un Titano, costringendo la concorrenza a tornare a innovare. La Dr.ssa Su non ha avuto successo perché era la voce più forte nella stanza, ma perché era la più preparata. Ha rotto il soffitto di cristallo non con un martello, ma con un wafer di silicio”.

Parole chiave Resilienza, Connessione, Leadership, Community.

Perché inviteresti un tuo contatto a partecipare a Women Techmakers? Perché, anche in un mondo sempre più digitale, l'energia di una connessione umana autentica rimane una tecnologia insostituibile.

WTM è molto di più: non serve solo ad ascoltare talk tecnici, ma a sentire storie vere. Serve a uscire dalla zona di comfort per specchiarsi nelle esperienze degli altri e trovare nuove prospettive.

Invitare un contatto a questo evento non è un semplice gesto cortese. Significa regalargli la chiave d'accesso a quella porta che noi, come community, ci stiamo impegnando a tenere aperta. È il modo più potente che conosco per dire a qualcuno: 'Credo nel tuo potenziale, e questo è il terreno giusto per farlo fiorire'.

Lancia il tuo messaggio a tutte le Women Techmakers! Non stiamo solo costruendo software; stiamo costruendo la cultura del nostro settore. Ogni volta che condividete una storia, offrite mentory o accogliere una nuova arrivata, state spalancando la porta alla prossima generazione. Continuiamo a essere quel terreno fertile dove il potenziale può fiorire, dimostrando che il successo non è una gara individuale, ma una celebrazione condivisa.

Volontaria nel Tech: Barbara al WTM Modena

di Barbara Bulf

Biografia Barbara Bulf — Learning Program & Training Operations | EdTech per MakerDojo

Professionista della formazione e dell'apprendimento con esperienza nel coordinamento di programmi educativi strutturati e nella gestione di iniziative formative che coinvolgono stakeholder diversi. Attualmente lavoro nel settore EdTech come Learning Program & Training Operations Specialist presso MakerDojo, dove coordino programmi immersivi di educazione STEAM, tra cui coding, robotica e sviluppo delle competenze digitali.

Il mio lavoro si concentra sulla gestione operativa della formazione, sulla logistica dei programmi, sul supporto ai curricula e sulla collaborazione con scuole, aziende e partner istituzionali.

Ho un background in comunicazione internazionale e lingue, con un Master focalizzato sugli ambienti di business globali e una tesi sul gender pay gap e sulle certificazioni di parità salariale.

Sono appassionata di ambienti di apprendimento inclusivi e credo nell'educazione come motore di innovazione e opportunità.

Abstract Partecipare a Women Techmakers Modena significa immergersi in una community che unisce competenza, entusiasmo e voglia di cambiamento. Per me è stata entusiasmo e voglia di cambiamento. Per me è stata un'occasione per contribuire concretamente a un evento inclusivo e per riflettere su quanto sia importante abbattere gli stereotipi legati alle materie scientifiche. Solo creando contesti accoglienti e stimolanti possiamo attrarre più ragazze verso il mondo della tecnologia e rendere il settore più paritario.

Racconto dell'esperienza Racconto dell'esperienza di Barbara come volontaria a Women Techmakers Modena 2025. Dopo aver conosciuto l'evento grazie alla collaborazione tra Open Lab, MakerDojo e gli organizzatori del DevFest, Barbara ha deciso di entrare a far parte dello staff per contribuire a un'iniziativa che promuove inclusione e consapevolezza nel mondo tech. L'esperienza ha permesso di sviluppare competenze organizzative e relazionali, di entrare in contatto con una community positiva e di riflettere sul ruolo delle donne nel mondo della tecnologia e dell'educazione STEAM.

Partecipare a Women Techmakers Modena significa immergersi in una community che unisce competenza, entusiasmo e voglia di cambiamento. Per me è stata un'occasione per contribuire concretamente a un evento inclusivo e per riflettere su quanto sia importante abbattere gli stereotipi legati alle materie scientifiche. Solo creando contesti accoglienti e stimolanti possiamo

attrarre più ragazze verso il mondo della tecnologia e rendere il settore più paritario.

Avvicinamento a Women Techmakers Anche io ho conosciuto Women Techmakers Modena grazie a Davide Muzzarelli, che avevo incontrato in occasione della DevFest. Lavorando per un brand che si occupa di edutech presso il Laboratorio Aperto di Modena, ho potuto conoscere Davide e Maurizio Ipsale, che avevano organizzato il primo DevFest proprio negli spazi del laboratorio.

Come Open Lab e MakerDojo, abbiamo partecipato all'evento con uno stand per promuovere i nostri format educativi e fare scouting di educatori digitali: giovani laureati o laureandi interessati a insegnare robotica e tecnologia ai bambini. Mi sembrava l'occasione perfetta per incontrare persone appassionate e competenti.

Quando Davide ha proposto di partecipare anche come volontaria al WTM, ho accettato con entusiasmo, attratta dalla novità del format e dall'opportunità di contribuire a un progetto che unisce tecnologia e inclusione. Non avevo aspettative precise, ma ero curiosa e pronta a lasciarmi sorprendere.

Esperienza da volontaria Durante l'evento ho gestito insieme a un altro volontario lo speed networking game, un'attività pensata per favorire le connessioni tra i partecipanti: ogni persona aveva un minuto e mezzo per presentarsi, poi si cambiava partner. È stato un momento dinamico, divertente e utile per creare nuove relazioni. Mi sono trovata benissimo nel lavoro di squadra: l'ambiente era positivo e collaborativo, e ho avuto modo di conoscere sia altri membri dello staff sia alcuni speaker. Il momento che ricordo con più piacere è stato quello del pranzo, quando ho potuto chiacchierare anche con i partecipanti e respirare davvero lo spirito di community che caratterizza eventi come questo.

Aspetti tecnici e professionali L'esperienza mi ha permesso di mettere in gioco diverse soft skills: comunicazione, problem solving, capacità organizzativa e gestione del tempo. Anche se non ho potuto partecipare ai workshop perché impegnata nello staff, osservare da vicino la logistica e l'organizzazione di un evento tech è stato formativo.

Il gender gap nel mondo del lavoro Nel mio ambito, che riguarda l'educazione alle tecnologie per bambini e ragazzi, noto ancora un forte gender gap. Lavoro con tante colleghe donne, ma tra i docenti STEAM vedo prevalere la presenza maschile. Nei nostri laboratori i maschi sono spesso più numerosi, anche se ci sono sempre alcune ragazze, “mosche bianche” che si appassionano a robotica o programmazione. Questo dimostra che l'interesse c'è, ma bisogna ingaggiare le ragazze fin da piccole, evitando di trasmettere l'idea che certe attività siano “da maschi”. Serve un cambiamento culturale: smettere di dire che i LEGO o i robot sono per i bambini, e iniziare a dire che tutto è per

tutti, se c'è curiosità e passione. Dobbiamo mostrare esempi positivi, modelli femminili nel tech, e far conoscere fin da piccoli la bellezza della tecnologia come strumento creativo e inclusivo. Nel mio lavoro, le donne portano tantissimo valore: sono creative, organizzate, empatiche e capaci di lavorare in squadra. Credo che il settore tech abbia un enorme bisogno di queste qualità. Che comunque si trovano anche in molti uomini che conosco.

Parole chiave: networking, inclusion, education, diversity, STEAM, EdTech

Cosa ha significato per te Women Techmakers? Per me è stato un evento speciale, curato in ogni dettaglio e ricco di entusiasmo. Mi sono sentita parte di una community positiva, dove tutti erano coinvolti e desiderosi di contribuire. Per me è molto importante terminare la mia giornata con energia e fiducia, e questo evento mi ha lasciato proprio queste due belle sensazioni.

Perché inviteresti un tuo contatto a partecipare a Women Techmakers? Perché è un'esperienza che fa stare bene. Ti mette in contatto con persone appassionate e ti mostra un lato umano e inclusivo del mondo tech, spesso percepito come freddo o troppo competitivo.

Lancia il tuo messaggio Partecipate! Anche se non siete sviluppatrici o ingegnere, ma semplicemente person curiose, venite a scoprire questi eventi. Il mondo tech non è solo per uomini: ha bisogno anche del nostro modo di pensare, della nostra creatività e della nostra sensibilità. Solo insieme possiamo renderlo più completo e più umano.

Cicatrici dorate: storie di una giurista imperfetta, felice di esserlo!

di Elisabetta Gherri

Biografia Sono Elisabetta Gherri, laureata in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Parma nel 2024. Ho preso parte a un programma di Double Degree in Brasile, che mi ha consentito di ottenere anche la laurea brasiliana in diritto. Peraltro, ho svolto attività di ricerca tesi negli USA, e ho partecipato a una Summer School in Cina. Sono stata premiata alla Camera dei Deputati per il "Talento Universitario", ottenendo una borsa di studio per un master offerto dalla Fondazione Italia-USA. Oltre alla passione per la ricerca, per l'internazionalità e il multiculturalismo, ho un grandissimo interesse per i profili etici e giuridici legati all'utilizzo delle nuove tecnologie. Per ora, sto svolgendo la pratica forense e il tirocinio presso la Corte d'Appello di Bologna. Nel domani? Lo scopriremo!

Abstract Un elaborato che propone una storia che mi tocca profondamente: la mia! Tante difficoltà in un mondo del lavoro non troppo accogliente per i più giovani, nel quale, peraltro, combinare la passione per il *tech* e il settore *legal* non risulta per nulla semplice. Eppure, tante esperienze, e soprattutto alcune persone e *network* meravigliosi, come quello del WTM, mi stanno aiutando a costruire, passo dopo passo, il mio domani.

Nel mio caso, poi, fa davvero un po' paura raccontarla, perché è la mia storia, per quanto se ne possa dire in poche righe. Va detto, poi, che anche se spesso diciamo che chi ci giudica dovrebbe prima vestire i nostri panni, indossare le nostre scarpe e scalare passo a passo i sentieri scoscesi che abbiamo percorso, alla fin fine, se anche fosse possibile, semplicemente preferiremmo che non ci fosse nessuno a conoscerci tanto a fondo da potersi esprimere e valutare le nostre scelte (con quale diritto, peraltro?). Del resto, sappiamo tutti quanto spaventati metterci a nudo... ma come mi ha detto qualcuno (grazie Angela!) è un atto di coraggio che ci aiuta a fare i conti con le questioni in sospeso della nostra vita, e che ci avvicina a tante persone che, probabilmente, si sentono sole, ma semplicemente non si sono accorte di star camminando fianco a fianco con chi sta vivendo, a proprio modo, le medesime difficoltà. Amici, colleghi, compagni che forse hanno bisogno solo del momento, della persona, dell'ispirazione giusta per aprirsi al mondo ed esprimere tutto il proprio potenziale, e, a volte, un piccolo gesto di apertura come questo, potrebbe avere un importante significato nell'esistenza di qualcuno.

Ma diciamocelo, una gran paura nello scrivere questo contributo deriva anche dal fatto che, al WTM, ho avuto l'occasione di conoscere donne stupende, che si sono affermate nel mondo del *tech* a discapito di discriminazioni e difficoltà,

contando su una formazione, capacità e competenze fuori dal comune, e che hanno avuto financo la forza di costruire attorno a sé un cosmo di professioniste e professionisti capaci di infondere costantemente nuova linfa alla curiosità e alla passione per il proprio lavoro. D'altra parte, invece, ci sono io... un "pulcino" che sta muovendo i primi passi nel mondo del lavoro, e che non racconterà il finale della storia non per qualche intrigante espediente narrativo, ma perché, in realtà, è ancora tutto da scrivere... idea eccitante, forse, ma che porta con sé un grande carico di responsabilità. Ma se ascoltassi questi timori, non solo permetterei loro di allontanarmi dalla realizzazione della persona che vorrei essere, ma tradirei anche l'atmosfera e l'entusiasmo che il WTM mi ha trasmesso, e il coraggio che queste donne straordinarie mi hanno infuso. E allora eccomi qui.

Mi sono laureata in giurisprudenza lo scorso ottobre, essendomi costruita, credo, il profilo che ti raccontano essere modello: laureata con lode, ho sempre fatto qualche lavoretto per supportarmi, senza dimenticare il volontariato. Ho trascorso periodi di studio in Cina, in Brasile e negli USA. Con la mia tesi di ricerca, poi, ho scoperto una grandissima passione per le implicazioni relative al trattamento dei dati e all'impiego di sistemi di *AI* dal punto di vista etico e giuridico.

Dopo aver analizzato per anni e anni all'università le secolari diatribe che arrovellano esperti giuristi dal tempo degli antichi romani, con la mia ricerca tesi ho realizzato per la prima volta come davvero esistano nuovi orizzonti, tematiche che portano con sé uno stuzzicante sapore di novità, e alle quali il diritto ancora non sa pienamente rispondere, come è stato sottolineato anche al WTM. E quanto mi affascinavano (e mi affascinano!) le brillanti menti che davanti a problemi ancora in evoluzione ne sanno leggere le articolazioni, scioglierne gli intrighi, che da un articolo scientifico, che per eccellenza immagineremmo "piatto", sanno farti scoprire nuovi orizzonti. Pur trattandosi, in relazione alle problematiche legate alle nuove tecnologie, di questioni spesso intangibili, senza implicazioni evidenti e immediate nella nostra vita, c'è chi già ne sa leggere le trame. Chi avrebbe mai potuto sospettare quanto l'utilizzo di sistemi automatizzati nella definizione degli aventi diritto ad accedere a un mutuo o a una posizione lavorativa possa acuire discriminazioni razziali o di genere? O quanto i sistemi di sorveglianza possano incidere sulla libertà di espressione?

Alla conclusione del mio percorso, avevo quindi un desiderio incontenibile di iniziare a rafforzare la mia capacità di analisi, di strutturare la mia *forma mentis* ispirandomi a grandi maestri, di "divorare" il mondo e continuare ad immergermi nella realtà del *tech* dal punto di vista giuridico. Ed ecco che, come spesso succede, mi sono scontrata con la realtà.

Il settore *legal* e il *tech*, almeno in Italia, e soprattutto in piccole realtà come quella parmense, non vanno troppo a braccetto. Conosciamo tutti le difficoltà burocratiche e legate alla pressione fiscale che vivono le piccole e medie imprese, l'autentico tessuto vitale dell'economia italiana, e – comprensibilmente – l'ultima preoccupazione del piccolo imprenditore è quella di uniformarsi alle normative UE in materia di trattamento dei dati. Di conseguenza, la domanda

è poca, ed è difficile trovare professionisti nel mondo giuridico che si occupino di questi temi.

In ogni caso, poi, intraprendere la carriera forense (quella più logica e immediata al termine del mio percorso, e nella quale conviene sempre avviarsi “per ottenere almeno il titolo, poi si vedrà”) significa avventurarsi in un percorso irto di difficoltà: la pratica non è remunerata (no, nemmeno rimborsi spese!), ha una durata di 18 mesi, ai quali si devono accompagnare altri 18 mesi di scuola forense obbligatoria. È anche necessario pagare per iscriversi all’Albo dei Praticanti e per seguire la scuola forense. Poi, terminate la pratica e la scuola, si potrà sostenere l’esame, prima lo scritto, e, a distanza di circa sei mesi, la fase orale. Per poi attendere l’esito per altrettanti mesi, all’incirca. Insomma, forse in pressappoco 3 anni, senza percepire alcuna remunerazione, si avrà una risposta. Peraltro, quello che ti domandano gli studi legali, di norma, è una disponibilità per la pratica *full time*, con ingresso alle 9 del mattino in studio e “l’orario di uscita non sappiamo mai quand’è, siamo liberi professionisti, se dobbiamo finire alle 21 o alle 22 – come spesso succede -, si rimane fino a quell’ora... e il praticante partecipa a queste attività”.

Tuttavia, nell’immediato post-laurea, avevo davanti una grande opportunità, che mi avrebbe consentito di proseguire un percorso che tanto mi aveva appassionata: quella della ricerca. Avrei potuto continuare ad occuparmi delle tematiche che tanto mi avevano affascinata, continuando a leggere e a confrontarmi con menti e visioni preziose.

Ma anche qui, ben presto sono arrivate le sorprese: € 1000 totali per 5 mesi di attività, mentre lasciavo tutto in sospenso per intraprendere questo percorso a pieno regime. Soprattutto, ho scoperto che “fare ricerca”, a seconda del contesto in cui si capita, può significare occuparsi esclusivamente dell’aggiornamento dei *social* e del *sito web*, della scrittura di mail per conto di altri, dell’organizzazione di eventi ... nonché di fare il porta borse e servire il caffè, naturalmente. Di fatto, il tempo per pubblicare e ricercare (ragione per la quale ricevevo soldi pubblici), restava dichiaratamente relegato alle mie vacanze estive ed invernali. E per chi ha qualche esperienza nel mondo accademico, è probabilmente facile immaginare che non abbia detto tutto, ma che, allo stesso tempo, abbia detto fin troppo. Motivo per cui ho detto no, e ho abbandonato con grande sofferenza un’attività che amo molto, ma che sapevo che non avrei potuto proseguire a queste condizioni.

Ma ciò che più mi ha piegata in questa fase della mia vita - e su cui è davvero difficile spendere parola -, è stata la perdita di una delle persone più importanti nella mia vita. Uno dei miei punti fermi, una persona la cui semplice esistenza, l’idea della possibilità di confrontarmi in ogni momento per qualsiasi questione con lei, mi dava un grande coraggio nell’affrontare la quotidianità. Solo troppo tardi ho capito quanto davvero questo contasse nell’economia della mia esistenza, e quanto spezzi il cuore e sia difficile alzarsi ogni mattina pensando che quella persona semplicemente non è più, e la tua vita non sarà mai più la stessa. Tutti abbiamo un punto fermo, qualcuno che rappresenta la nostra ancora e le nostre

radici quando il vento ci scuote forte e la tempesta ci abbatte. E lei per me, come per tante altre persone, era questo. E questo ho perso: la mia bussola, e un pezzo insostituibile del mio cuore.

Come si può intuire, quindi, ho visto giorni più rosei... e certamente in molte occasioni, giorno per giorno in questi mesi, ho pensato di aver sbagliato rotta, che tutto quello che avevo faticosamente seminato non contasse nulla, e di aver sbagliato a scommettere tanto su me stessa, quando così poco avrei da offrire. Molte volte ho avuto la sensazione di essermi messa in condizioni difficili, di essermi sforzata allo stremo, per assolutamente nessuno scopo. Tanti sforzi ma sono troppo piccola per grandi risultati, e ormai è davvero troppo sfibrante impegnarsi per alzare l'asticella di nuovo.

Eppure, quante cose belle sono accadute, nonostante tutto. Quando mi guardo indietro, penso a quanto di chi ho perso è ancora in me, a quanto ne sia orgogliosa, e a quanto voglia attaccarmi fino allo sfinimento in ogni momento, in ogni pensiero, in ogni istante della mia vita.

Mi ricordo anche chi sono, grazie a quello che ho visto e trascorso. In quanti, a vent'anni, hanno vissuto in Brasile, Cina e Stati Uniti, conosciuto attivisti ucraini, rifugiati politici afgani, attori americani, avvocati della Corte Penale Internazionale, e una miriade di persone e culture magnifiche che non possono che lasciare un segno indelebile nell' anima? Con quanta vita autenticamente vissuta, con quante tracce e cicatrici degli infiniti e variopinti mondi che ho conosciuto mi affaccio alla vita, in ogni ambito.

Peraltro, sto cominciando a credere che il destino, o chi per lui, abbia appositamente stabilito di mettermi davanti a riflessioni che DEVO fare ora, e che, in assenza di queste contingenze, non avrebbero mai trovato spazio nella mia mente. Proprio all'inizio della mia carriera, mi trovo costretta a sciogliere nodi che mi accompagneranno per tutta la vita: cosa sono disposta ad accettare su un luogo di lavoro? Che cosa mi aspetto in ambito professionale, e come dovrebbe impattare a livello personale il lavoro, nell'ottica di raggiungere l'obiettivo più importante: la realizzazione di me stessa come persona, prima che come lavoratrice?

Non solo, proprio quando mi sono chiesta più intensamente il perché delle cose e quando mi sono sentita più persa, di nuovo il destino giocoso ha pensato di fornirmi delle risposte, nelle tante persone incredibilmente straordinarie che ha deciso di pormi inaspettatamente sulla strada, quando più lo necessitavo.

In generale, ho la fortuna di avere vicini amici, un compagno, familiari che mi amano immensamente, e sono un termometro delle mie emozioni e dei miei sentimenti molto spesso ben più accurato della mia stessa testa... e che non mi abbandonano mai.

Un altro esempio? Sull'onda del pallino per la magistratura, che mi aveva spinto ad intraprendere il mio percorso di studi (sebbene avessi ormai desistito da questa prospettiva), ho iniziato un tirocinio presso la Corte d'Appello

di Bologna. E, fatalmente, mi sono trovata a lavorare in un contesto profondamente stimolante, che mi sta ricordando ogni giorno quali fossero i valori e le aspirazioni che mi avevano spinto verso il diritto. Sono seguita da un magistrato formatore che stimo immensamente, a livello umano e professionale. Un Giudice che sta per divenire Presidente di Sezione della Corte d'Appello, ma che spesso volte mi ricorda come questo non sia per lui un risultato che lo riempia di orgoglio. Piuttosto, ciò che lo rende felice è lo star lasciando una propria traccia e memoria nei giovani che sta formando perché, a suo dire e nel suo citare D'Annunzio, _“Io ho quel che ho dato_”, se non addirittura “*Io sono quel che ho dato*”.

Una persona, inoltre, che mi ha fatto comprendere quali siano i contesti nei quali davvero possiamo coltivare la nostra crescita: sento di avere tante responsabilità e che venga, quindi, riposta grande fiducia in me; ma sono anche posta nella condizione di sapere che, in ogni caso, ho il diritto di sbagliare e, anzi, è il momento per farlo, e per imparare di conseguenza. Chi sono, le mie capacità, non sono oggetto di discussione... circostanza che mi spinge ancor di più a voler autenticamente dimostrare chi sono e che cosa sono in grado di fare, senza paure.

Un altro esempio? Sono andata alla ricerca di professionisti legali nel settore dell'*AI* e della *data protection*, sperando di riuscire ad individuare guide o, semplicemente, qualcuno con cui confrontarmi. Al primissimo esito della mia ricerca, sono rimasta colpita dall'esperienza e dalla sensazione di freschezza che un semplice profilo *online* era riuscito a trasmettermi. Quel profilo, col quale sono immediatamente entrata in contatto, era quello di Angela Petraglia, che sicuramente conoscete bene. Di nuovo, non so sulla base di quale meraviglioso disegno, ho avuto l'occasione di conoscere una persona davvero magica, tra quelle rarissime personalità che hanno la capacità unica di sprigionare una carica positiva a facile assorbimento e di lunga durata, della quale beneficia chiunque le parli. Un'autentica e speciale commistione di professionalità e incredibile umanità.

Fin dal primo momento, nonostante non mi avesse mai vista prima, mi ha aperto il suo cuore (un atto di coraggio che ho ammirato tantissimo, e che mi spinge a scrivere oggi), raccontandomi la sua esperienza, suggerendomi da cosa difendermi e quali situazioni evitare, ripercorrendo nella sua vita la storia che sto vivendo ora, e sforzandosi di supportarmi nel procedere a grandi passi superando ostacoli che lei aveva già conosciuto. Più volte mi ha ricordato come nessuno possa definirci, e come spetti a noi rimanere fermi nella consapevolezza di chi siamo, o saremo i nostri peggiori nemici. Mi ha fatto comprendere come certi “*sì*” corrispondano a voltare le spalle a noi stessi, e che pagare il prezzo di alcuni “*no*” è una giusta ricompensa a uno dei più grandi atti di rispetto che possiamo compiere verso noi stessi.

Ma una delle cose più straordinarie che accadono nel circondarsi di persone positive, è non possono far altro che trasportarti in un mondo abitato da personalità altrettanto sfavillanti ed interessanti.

È proprio grazie ad Angela che ho avuto, infatti, l'opportunità di conoscere la realtà che ispira l'evento WTM, e la filosofia che dà vita a un progetto tanto innovativo. Una *community* affiatata, dove si respira aria di novità e vivacità, una vera "*fucina di idee*" in cui tanto "*bolle in pentola*". Un gruppo di persone con storie diverse, con infinite idee e visioni che sanno di freschezza e che si intrecciano in un unico progetto, nel quale l'idea è quella di guardare consapevolmente al futuro, senza lasciare nessuno indietro. Tutti possono avere uno spazio in questa *community*, e ciascuno ha un contributo necessario da fornire, anche quando minimo. E tutte queste gocce unite diventano un mare, le cui onde, quando ti investono, ti fanno sentire parte di qualcosa di grande e di davvero potente.

Anche la scoperta di questo gruppo mi ha fatto riflettere molto su dove voglia inserirmi in questo momento. Sono questi i contesti nei quali mi sento realizzata: posti dove nessuno è fuori luogo, dove tutto è in costante trasformazione, la parola d'ordine è l'apertura, e nei quali le idee non sono un piccolo salotto in cui rinchiudersi, ma una grande piazza dove confrontarsi. In un collettivo come questo, tante esperienze, tante prospettive e tante storie si incontrano, si infuocano e si espandono con un'incredibile forza. Una forza che è capace di cambiare il mondo, e le nostre vite.

Ed è questo che ho visto in WTM, ed è quello che mi auguro di vedere nel mio futuro. Non so ancora cosa farò, o dove approderò... ma ho compreso che per arrivare nel *mio* posto, devo circondarmi di forze e di persone positive, e nutrirmi di tutto ciò che è in grado di far brillare ed evolvere il mio lato migliore.

Insomma, in fin dei conti, sto guardando a me stessa, in questa fase della mia vita, un po' come a un artigiano giapponese. Forse avete sentito parlare della tecnica nipponica del *Kintsugi*, in virtù della quale l'artista provvede a riparare un vaso infranto utilizzando l'oro come collante. Nel vaso riparato, sono evidenti tutti i punti di rottura, non è certo perfetto e appena uscito *ex novo* dalla bottega, rifinito impeccabilmente dalla mano sapiente del maestro... eppure, quelle "*cicatrici dorate*" lo rendono unico, raccontano una storia e un vissuto del tutto diverso dagli altri.

Anche a me spetta ora mettere di nuovo insieme alcuni cocci, come capita nella vita di chiunque. Per farlo, sono certa di dover scegliere il giusto materiale a supporto: il mio oro saranno le persone e i contesti positivi nei quali intendo inserirmi, e che mi aiuteranno a completare chi davvero sono. Una piccola opera d'arte, diversa da ogni altra. Imperfetta, ma splendente e ancora integra.

E la *community* di WTM sarà sicuramente una delle mie mastici dorate.

Parole chiave Community, Energia, Passione, Rinascita, Tech, Legal, WTM, Kintsugi.

Scegli te stessa - Smetti di lavorare il doppio per essere vista la metà

di Pia Grandi

Biografia Sono Pia Grandi e aiuto le aziende tech a emergere dal mare indistinto dei brand tecnici: le rendo diverse, memorabili come un lampo nel buio digitale, il primo nome che salta in mente quando il cliente è pronto per comprare.

Creo contenuti che forgianno connessioni profonde – basati su empatia, neuromarketing e AI – che parlano al cervello, ma soprattutto alla pancia di chi decide: il cliente si riconosce, si sente visto e dice *“è di questo che ho bisogno”*.

Con oltre 10 anni di esperienza nel marketing B2B tech, trasformo strategie in storie che vendono: lead caldi, conversioni che decollano.

Ho visto troppe donne brillanti e capaci, dimenticare il proprio valore in ambienti che le consumano silenziosamente, giorno dopo giorno.

Ho visto il prezzo concreto che si paga quando la lealtà diventa invisibile, quando la dedizione viene scambiata per disponibilità illimitata.

Ho visto donne come Paola che continuano a correre fino a crollare.

Questo racconto è scritto per loro e per chiunque stia cercando il coraggio di dire *“basta, merito di meglio.”*

Abstract Nell’ecosistema tech, le donne affrontano spesso un’invisibilità insidiosa: quella di chi lavora il doppio ma viene vista la metà.

Questo racconto segue Paola attraverso un viaggio che comincia con la ricerca di un equilibrio lavorativo e termina con la consapevolezza dolorosa che l’empatia senza confini diventa una vulnerabilità strategica.

Paola scopre il prezzo della lealtà quando il suo dedicarsi totale al lavoro non riceve riconoscimento, ma solo nuove responsabilità sempre crescenti. Attraverso due maternità, lutti personali devastanti, e una progressione silenziosa verso il completo burnout, Paola impara una lezione cruciale che tutte dovremmo imparare prima di trovarci al punto di rottura totale: come riconoscere i segnali del corpo, del contesto organizzativo tossico, e non tradire più se stessa.

Questo è un manuale di sopravvivenza travestito da storia. È un sussurro che dice: non sei sola.

La tua esperienza è reale.

Il tuo valore non è negoziabile.

E che c'è una via d'uscita.

Paola e il coraggio di non lasciarsi indietro

Capitolo 1 – La ricerca di equilibrio Paola ha trentadue anni e sa esattamente cosa vuole dalla vita: una carriera che conti davvero, una posizione di rilievo, uno stipendio che rispecchi finalmente il suo valore professionale. Ma sa anche, forse ancora più chiaramente e con maggior urgenza, cosa non vuole più. Tre ore al giorno sul treno. Tre ore intere. Ogni mattina si alza al buio, ancora prima dell'alba. Ogni sera torna con il buio, quando il sole è già tramontato e lei è esausta da una giornata che non sente di aver nemmeno iniziato. Non è vita. È transito puro. Tempo rubato direttamente dai giorni migliori della sua esistenza.

Quando finalmente vede l'opportunità - un'agenzia di comunicazione a pochi chilometri da casa - non ci pensa due volte a proporsi. Quando Marco, il titolare dell'agenzia, la accoglie nel suo piccolo ufficio, c'è qualcosa di disarmante nella sua cordialità genuina. Non la cordialità fredda dei grandi manager, ma quella di chi sa veramente mettere a proprio agio le persone. Sorride quando stringe la mano a Paola. Sorride ancora mentre le offre un caffè e inizia a parlarle di quello che fa con passione, non come se stesse recitando un copione aziendale.

Poi, quasi senza soluzione di continuità, Marco le parla di uno dei clienti a cui tiene di più. Le racconta di Giacomo, founder di una tech company in crescita, uno di quelli che ha sempre mille progetti aperti e mai abbastanza persone per portarli avanti bene. Dice che l'agenzia lo segue da anni, che lui è brillante ma sommerso, e che proprio per questo sta cercando profili capaci di tenere insieme strategia, relazione e operatività.

“Giacomo ha bisogno di persone come te”, le dice Marco guardandola negli occhi direttamente. *“Qualcuno che capisca il settore tech ma che abbia anche quella sensibilità comunicativa in più. Un'anima nel mezzo tra strategia e umanità.”*

Non è una vera proposta di lavoro. È un'apertura, un'opportunità, un invito a esplorare. Ma per Paola è sufficiente.

Quando incontra Giacomo qualche giorno dopo, capisce subito che viene da un universo completamente diverso da quello di Marco. Giacomo è elegante, curato, preciso - il tipo di uomo che ci tiene moltissimo all'apparenza fisica. Palestra tre volte a settimana, digiuni intermittenti e piani alimentari perfettamente calibrati, denti sbiancati professionalmente. È affascinante con quel modo superficiale di chi cura molto l'immagine.

Paola, che è empatica di natura, si sforza di guardare oltre: quello che trova è freddo. Non scortese, non attivamente ostile. Freddo. Preciso. Calcolatore. Quando parla di *“opportunità di crescita”*, lo fa senza guardarla negli occhi, come se leggesse da un copione.

Non sa ancora - e questo è il punto cruciale della storia - che Marco e

Giacomo sono amici da molti anni e complementari in un modo che funziona perfettamente. Marco con la sua genuinità disarmante, la sua capacità naturale di mettere le persone a loro agio. Giacomo con la sua freddezza strategica, la sua capacità di vedere il valore di una risorsa senza lasciarsi distrarre dall'empatia. Uno accoglie calorosamente. L'altro calcola silenziosamente. Insieme, formano una dinamica che attira le persone giuste dentro un sistema che le consumerà lentamente.

E Paola, con il suo bisogno urgente di essere riconosciuta professionalmente e il suo desiderio genuino di trovare equilibrio nella vita, cade perfettamente nel mezzo di questo meccanismo.

Capitolo 2 - L'invisibilità progressiva Lo stage di sei mesi è una formalità che Paola supera brillantemente. Marco, nei primi giorni, le siede accanto e le spiega le cose con una pazienza che Paola non si aspettava. Non ha fretta. Non la fa sentire stupida quando fa domande. Anzi, sembra quasi apprezzare il fatto che Paola voglia capire davvero.

Quando lo stage ufficialmente finisce, Marco le sorride e le dice una frase che cambierà il corso della sua vita intera: _“Sei bravissima. Continua così.”_

Paola non sa che questa frase diventerà il mantra invisibile che scandirà i prossimi anni della sua vita.

Non sa che significa *“continua ad accettare tutto.”*

“Continua a dire sì a ogni richiesta.”

“Continua a non fermarti mai.”

“Continua a credere che il riconoscimento arriverà quando avrai fatto abbastanza.”

Nei mesi che seguono, Paola non nota il momento esatto in cui il suo ruolo ha smesso di essere definito e ha iniziato gradualmente a diventare una sorta di posizione onnicomprensiva.

All'inizio era cristallino: marketing e commerciale. Due ambiti chiari.

Ma poi i task iniziano ad arrivare da Giacomo, spesso nelle chat veloci, spesso in modo casuale e informale.

“Paola, mi coordini i colleghi nelle loro attività quotidiane?”

Paola pensa: *“Questo non è il mio lavoro.”*

Ma lo fa.

“Paola, controlla questa fatturazione prima di inviarla al commercialista!”

Paola pensa: *“Non sono l'amministratrice.”*

Ma lo fa.

“Paola, i tuoi colleghi devono spostarsi tra Roma e Milano. Pensaci tu a prenotare loro treni e hotel.”

Paola pensa: *“Sono un’agente di viaggio adesso?”*

Ma lo fa.

Ogni volta che arriva un task così, Paola automaticamente pensa: *“Questo non è il mio lavoro.”* E ogni volta, automaticamente, lo fa comunque.

Non dice di no.

Non rifiuta.

Non suggerisce alternative.

Accetta e fa.

Perché? Perché Giacomo lo chiama *“responsabilità”* e *“spirito di iniziativa”*, ma Paola lo chiama istintivamente *“dovere”*.

Perché quando lavori in una piccola realtà, quando vedi che il team è piccolo e i compiti sono enormi, il pensiero naturale - almeno per qualcuno come Paola - è che tutti debbano fare un po' di tutto. Una convinzione che si ripete così spesso (*“in una piccola azienda tutti devono fare di tutto”*) che Paola inizia a credere sia una norma universale, piuttosto che una scusa conveniente che Giacomo usa per non assumere altre persone e mantenere i costi bassi.

Due anni passano velocemente. Il suo stipendio rimane entry level. Ha fatto i conti una notte, seduta davanti al suo computer: sta facendo il lavoro di un manager senior, con lo stipendio di un junior. Sa di guadagnare meno dei colleghi uomini.

Poi, inaspettatamente, arriva una proposta di una quota di partecipazione nell'agenzia di Marco. Sulla carta sembra generosa. Partecipazione agli utili. Riconoscimento.

Ma Paola rifiuta.

“No, grazie.” dice a Marco.

“Almeno non ora.”

Non sa come spiegarlo, neanche a se stessa. Ma istintivamente, sa che qualcosa non quadra. Se accettasse quella quota, sentirebbe di aver firmato un contratto invisibile che la legherebbe ancora di più a quel sistema. E Paola sa, con una precisione quasi inquietante, che il suo istinto le sta dicendo qualcosa di cruciale.

Questo istinto avrebbe dovuto insegnarle a andarsene molto, molto prima. Ma Paola, purtroppo, non ascolta il suo istinto. Continua a correre, come Marco le aveva insegnato a fare fin dal primo giorno.

Capitolo 3 - La prima maternità: quando sentirsi indispensabili diventa un inganno

Quando Paola scopre di essere incinta, il primo istinto è gioia. Un figlio. Qualcosa che arriva naturalmente dopo anni di relazione. Ma dopo la gioia, arriva il calcolo. Quando partorirà? Quanti mesi di maternità avrà? Quando dovrà tornare al lavoro?

Giacomo comunica a Paola che, durante la sua assenza, una ragazza di nome Francesca coprirà parte delle sue mansioni. Non una conversazione ma un annuncio.

Paola accetta. Cosa potrebbe fare, altrimenti?

Ma c'è una differenza sottile in questo momento: Paola non sta solo rinunciando al suo lavoro per il tempo della maternità. Sta insegnando a qualcuno come fare il suo lavoro. Sta trasferendo la sua conoscenza, i suoi processi, la sua intuizione, tutto quello che ha costruito, a qualcun altro. Nel trasferire questa conoscenza, inizia a capire, forse per la prima volta, quanto lavoro ha effettivamente fatto.

Tornare al lavoro è più difficile di quanto Paola abbia immaginato: quando rientra, la ruota gira ancora senza di lei. E gira bene. Francesca ha imparato. Ha preso i compiti che Paola le ha insegnato e li ha fatti suoi. Per Paola, questa efficienza è come un tradimento della sua stessa scelta di essere indispensabile. Perché capisce che non era così indispensabile come pensava.

Eppure, il bisogno di tornare al lavoro è reale. Paola sente una mancanza che non si aspettava. La maternità l'ha resa invisibile in un modo che non sa come tollerare.

Appena può, Paola torna. Non a tempo pieno subito. C'è la riduzione oraria per l'allattamento, il diritto legale di stare via due ore al giorno per i primi dodici mesi. Paola lo usa: esce dall'ufficio di Marco nelle pause pranzo, torna a casa, allatta la figlia, torna al lavoro. Come fare tre lavori contemporaneamente.

Dentro di lei, il messaggio che si dà è: *“Devo tornare a essere indispensabile. Devo dimostrare che la maternità non mi ha reso meno capace. Devo correre ancora più veloce di prima per dimostrare che valgo”*.

Capitolo 4 - Compiti senza fine, riconoscimento pari a zero

Quando rientra completamente, l'azienda è cresciuta. Giacomo vuole rafforzare l'area commerciale. Chi deve trovare una nuova risorsa? Paola. Screening dei CV, colloqui, formazione della nuova persona. Tutto questo dovrebbe farlo Paola. E Paola, naturalmente, accetta. Non le viene in mente di dire *“Giacomo, questo non è il mio lavoro.”*

E così trova Matilde - giovane, determinata, curiosa. Giacomo assegna a Paola il compito di farla crescere. Nessun nuovo incarico formale, ma è chiaro: Matilde dovrà imparare da Paola.

Paola, ancora una volta, lo fa. Perché dentro di lei c'è il bisogno di sentirsi utile, di essere quella che sa le cose, quella che insegna, quella che crea valore. Ma sa

anche che quando insegni a qualcuno il tuo lavoro, quello potrebbe diventare il suo lavoro, e il tuo potrebbe diventare qualcosa di meno definito.

Quando un piccolo dubbio le sussurra che forse non dovrebbe fare tutto questo senza riconoscimento, senza cambio di stipendio, senza neanche una comunicazione formale, Paola lo zittisce con una frase che ha iniziato a ripetersi: *“Ma sì, hanno dato i ticket restaurant. Va bene così.”*

I ticket restaurant. Centocinquanta euro al mese in buoni pasto. Questo è il prezzo del suo silenzio, del suo sacrificio, della sua duplicazione di ruoli.

Poi arriva la pandemia. Poi arrivano la morte della nonna, quella del cagnolino, la diagnosi di cancro avanzato per la mamma. Tre shock che convergono quasi simultaneamente. E mentre Paola sta ancora avvolgendosi intorno al dolore di aver perso la nonna, scopre di essere incinta di nuovo. Un susseguirsi di emozioni così intenso che non ha nome. Gioia e lutto nello stesso corpo.

Sua mamma muore dopo un paio di mesi di lotta che non ha dignità, che non ha pietà. Muore in ospedale, e Paola, che è figlia unica, si ritrova a gestire il suo lutto, quello di suo padre, il lavoro, la gravidanza in corso, una bambina piccola e la necessità di non stressarsi troppo, perché lo stress rende fragile il corpo di una donna incinta.

Un'impossibilità matematica. Non si può fare tutto. Ma Paola ci prova. Fino a quando capisce che ha bisogno di aiuto. Chiede a Giacomo una riduzione oraria. Non una grande richiesta - il massimo di umiltà, il minimo di pretesa - ma sente di doversela guadagnare comunque.

Giacomo la chiama a colloquio qualche giorno dopo. Mentre Paola siede di fronte a lui, si aspetta una conversazione umana, si aspetta forse un riconoscimento della situazione difficile in cui si trova.

Quello che ottiene è questo: *“Avrai quella riduzione oraria che hai chiesto, ma dovrai lavorare come prima.”* Una cancellazione pura e semplice di tutto quello che la riduzione oraria significava.

Una riduzione di stipendio senza riduzione di lavoro.

Di nuovo quella dinamica: meno soldi, stessi compiti, nessuna discussione.

Capitolo 5 - Quando il corpo dice basta prima di te Nel corso dei mesi successivi, Giacomo continua a dare a Paola task e progetti senza troppe spiegazioni. Sempre di più. Oltretutto Giacomo non risponde più neanche alle mail che Paola manda. Mail in cui chiede chiarezza, approvazioni, indicazioni. La comunicazione è diventata a senso unico. Paola comunica verso il vuoto. Il vuoto non risponde.

Paola ha anche provato ad aggiungere in fondo alle mail *“in attesa di un cortese riscontro”*— un'espressione formale che significa *“per favore, rispondi”* - ma

Marco l'ha invitata a smetterla. Dice che la frase è sgradevole. Che suona come una sfida.

Paola rimane sorpresa. La frase è una forma di cortesia. Ma capisce che in questa azienda, la cortesia è percepita come aggressione se viene da lei.

Da una parte, Paola si sente invisibile nonostante tutto il lavoro svolto in cinque anni. I progetti che funzionano vengono dati per scontati. I risultati sono semplicemente quello che dovrebbe accadere. Dall'altra parte, è stanca di vedersi piovere addosso task e progetti, spesso urgenti, sempre senza struttura. E sa che il rimprovero è dietro l'angolo.

Sa che in una call, davanti a tutti, Giacomo potrebbe esplodere e decidere che ha fatto qualcosa di sbagliato.

Quando esattamente? Non sa.

Il perché? Non sa.

Ma sa che potrebbe succedere.

E così Paola reagisce stando nascosta nelle stand-up del mattino. Non è esuberante. Non parla se non le viene chiesto direttamente. Cerca di stare nascosta in qualche modo, di non emergere, di non dare motivi di critica. Nei task e nei progetti fa di tutto per essere impeccabile. La perfezione non è di questo mondo. Ma Paola continua a cercarla comunque.

È l'inizio della fine. È il momento in cui Paola smette di resistere al sistema e inizia ad adattarsi a esso.

Capitolo 6 - Quando un colloquio ti spezza dentro Fino al giorno in cui il vaso trabocca. Quando Paola raggiunge veramente il punto di rottura, accade durante una call. Giacomo, ancora una volta, sta muovendo critiche distruttive al suo lavoro. Per la prima volta dopo mesi, non si morde la lingua. Risponde. La sua voce è ferma, il tono secco.

Giorgia e Carlotta, colleghe sempre presenti in queste call, rimangono scioccate. L'atteggiamento di Paola è cambiato completamente. Non è più la donna che si piega, che accetta tutto senza fiatare. Adesso disaccorda apertamente, mostra i suoi dubbi, cerca persino di imporre il suo punto di vista.

Non passa molto, prima che Giacomo convochi Paola a colloquio. Vuole pranzare con lei e Marco sarà presente. Non era mai successo prima.

Durante il tragitto in macchina verso la trattoria, Giacomo e Marco conversano tra loro, completamente indifferenti alla sua presenza.

Il momento arriva freddo e brutale.

“Paola, stai sul cazzo a tutti!” sono le prime parole che escono dalla bocca di Giacomo, mentre sono già seduti.

Paola rimane paralizzata.

Vorrebbe chiedere “A chi, esattamente?”, ma Giacomo non le dà il tempo.

“Mi stai avvelenando l’azienda.”

Le parole arrivano secche e brutali, come se fossero colpi. Paola tenta di rispondere, di difendersi, ma Giacomo la incalza.

“Il confronto con te non è mai morbido. Sei aggressiva.”

Invece di alzarsi e andarsene, Paola rimane seduta. Immobile. Con le lacrime agli occhi. Ascolta Giacomo mentre la umilia e la mortifica. Marco resta in silenzio.

Capitolo 7 - La spirale verso il fondo Ma quel pranzo è stato un trauma dal quale Paola non si riprenderà facilmente. Dal momento in poi, al minimo rimprovero, le lacrime emergono, magari trattenute fino al bagno, per poi scendere copiose. La nausea diventa costante. Paola perde peso.

Giacomo continua a ripetere i suoi mantra:

“Io sono il capo, io decido!”

“Io sono il capo e il capo ha sempre ragione. Anche quando sbaglia.”

Quelle parole, prima solo irritanti, sono diventate macigni che la opprimono ogni volta che le ode.

Fino al momento decisivo. Un colloquio con Guido, il direttore del personale, dove Paola racconta tutto quello che le è capitato. Guido la ascolta veramente. Non prende appunti. Ascolta semplicemente, con empatia.

“Quella non è una relazione sana.”

Paola, finalmente, riesce a riconoscerlo.

E Guido fa qualcosa che nessuno faceva da molto tempo: valida le sue impressioni e le sue emozioni.

Non stava immaginando tutto.

Non era pazza.

Non era debole.

Era stata trattata male.

Punto.

Paola decide che è arrivato il momento di farsi aiutare. Fa una ricerca online e trova il numero di una psicoterapeuta che ha una buona reputazione. Prenota un appuntamento.

Capitolo 8 - La psicoterapia come ancoraggio Il primo incontro è quello conoscitivo. Paola sale le scale con le gambe che tremano. Quando racconta i suoi problemi, scoppia in un pianto a dirotto. La psicoterapeuta capisce immediatamente che non c'è tempo per delle sedute di sola valutazione.

“*Vorrei che iniziassimo subito*” dice la psicoterapeuta, con una gentilezza che Paola non ha ricevuto da nessun altro in molto tempo.

Quando Paola esce dallo studio della psicoterapeuta, gli occhi sono ancora rossi e gonfi, ma dentro di lei qualcosa è cambiato. Non è guarita - la guarigione avrà bisogno di tempo e di lavoro costante - ma per la prima volta da mesi, sente una minuscola scintilla di speranza.

Ogni settimana, senza eccezioni, Paola si siede nello studio della psicoterapeuta. Questi appuntamenti diventano il suo ancoraggio, il suo rituale di guarigione. Settimana dopo settimana, il carico emotivo che porta sulle spalle diventa un po' meno opprimente. Paola inizia a riconoscere i pattern, a nominare cose che prima non riusciva neanche ad articolare.

Durante questo tempo, Paola matura una decisione: chiederà aiuto a Guido.

Capitolo 9 - Il rifiuto, il colloquio e la decisione Un giorno Giacomo la chiama in una call privata e le comunica che sta pensando di aumentarle lo stipendio. Duecento euro al mese in più “*in ottica di crescita*”.

La reazione di Paola lo lascia completamente spiazzato.

“*No, grazie.*” dice Paola con voce calma. “*Non è sufficiente. Non per questo momento della mia vita.*”

Non è sufficiente perché il vero problema non è il denaro. O meglio, il denaro è solo una piccola parte di un quadro molto più grande. È il rispetto. È essere ascoltata. È il riconoscimento che il suo lavoro significa qualcosa. È il fatto che un entry level non dovrebbe fare ciò che sta facendo Paola. Un entry level non crea piani marketing strategici complessi. Un entry level non gestisce team, ricerche di personale, il GDPR, le riviste aziendali. Paola sta facendo il lavoro di un manager con lo stipendio di una junior, sotto la supervisione di qualcuno che non riesce a riconoscere il valore di ciò che fa.

Paola comunica a Guido la sua decisione: si dimetterà.

Guido non la scoraggia. Anzi, la supporta. “*Hai ragione*” le dice. “*Quella non è una relazione sana. Quella non è il posto che fa per lei*”

Capitolo 10 - Il giorno in cui Paola sceglie se stessa. La settimana prima del colloquio di uscita con Giacomo, Paola viene colpita da quattro emicranie in sette giorni. Il suo corpo le sta dicendo qualcosa che la sua mente sta ancora cercando di comprendere.

Supportata da Guido e dalle sedute settimanali con la psicoterapeuta, affronta Giacomo. Paola non lo accusa. Non gli dice *“Mi hai ferita”*. Non gli dice *“Sei un capo terribile.”* Semplicemente, gli racconta come si sente.

“Non mi sento ascoltata” dice Paola.

“Quando non ricevo risposte alle mie mail, quando le call durano tre minuti e iniziano sempre con ‘facciamo in fretta che ho poco tempo’, mi sento ignorata. Mi sento come se il mio tempo non valesse.”

“Non mi sento rispettata. Non quando mi sento dire cose come ‘guarda un po’ questa cosa mentre prepari la pappa alla bambina’. Non quando vengo rimproverata davanti a tutti. Non quando ricevo solo ordini senza mai un vero dialogo.”

“Non mi sento valorizzata. Dopo sette anni di lavoro, di task, di progetti crescenti, di responsabilità che si allargano sempre più, di disponibilità estrema a fare cose che esulano dalle mie mansioni originali, mi viene offerto un aumento che non corrisponde a nulla di tutto questo.”

Paola comunica anche che dovrà passare dall'ispettorato del lavoro per le dimissioni formali, perché la bambina non ha ancora tre anni. Giacomo ascolta tutto. Poi, come era successo altre volte, prende il controllo della situazione dicendo a Paola di mettersi in guardia dai problemi del resto del mondo aziendale. Non capisce che il problema non è nel mondo esterno. Il problema è da lui. Ed è lì, ora.

Negli ultimi giorni, Paola avvisa gli altri colleghi, uno per uno. Vuole essere lei a dirlo. Qualcuno piange. La sua partenza significa qualcosa per queste persone.

Marco, invece, diventa freddo. Evita Paola. È il comportamento che Marco adotta quando qualcuno dei suoi dipendenti se ne va. Solo che questa volta è diverso. Questa volta Paola non sta andando via perché ha trovato un altro lavoro. Questo Marco lo sa benissimo.

L'ultimo giorno di lavoro, Paola entra in call come tutte le mattine. Giacomo è furioso. Non per un progetto, non per un'emergenza aziendale, ma per un motivo personale: la cartella con le procedure che riguardano la sua azienda rimane ancora in ownership a Paola.

Ma Paola quella mattina è serafica. Sa di aver fatto il suo dovere. Sa di aver documentato tutto, di aver lasciato guide, di aver messo in ordine quello che poteva. Giacomo può arrabbiarsi quanto vuole. Il suo tempo di controllarla è finito.

SE TI RIVEDI IN PAOLA, QUESTO È PER TE La storia di Paola è la storia di una donna empatica, intelligente e dedita al lavoro che ha confuso completamente la gentilezza professionale con l'invisibilità.

È una storia su quella che gli psicologi chiamano *“Sindrome della Brava*

Bambina” - quell’illusione insidiosa e profonda che se lavori abbastanza in silenzio, se sei abbastanza gentile, se aspetti abbastanza pazientemente, se continui a dire sì a tutto, qualcuno noterà il tuo valore e ti ricompenserà adeguatamente con una promozione, un aumento o un riconoscimento.

Non funziona così. I numeri lo confermano brutalmente. Il divario retributivo di genere in Italia è del 25%[1]. Le donne guadagnano significativamente meno, e questa differenza persiste persino ai livelli più alti. Nel senior management, le donne rappresentano il 34% contro il 66% degli uomini[2]. Il soffitto di cristallo non è una metafora poetica. È una struttura architettonica reale che respinge sistematicamente il talento femminile.

Paola ha imparato - nel modo più difficile - che **il riconoscimento non arriva spontaneamente da solo. Deve essere rivendicato attivamente.** Deve essere articolato chiaramente. Deve essere reso visibile con intenzionalità.

I quattro takeaway da portare con te *Primo: L’empatia ha bisogno di confini.*

È bellissimo prendersi cura degli altri. È stupendo essere una persona presente nel team. Ma c’è una differenza abissale tra essere disponibili professionalmente e arrivare all’esaurimento totale del proprio essere psichico ed emotivo. I confini professionali non sono muri freddi e ostili. Sono il perimetro del tuo spazio sacro personale. Dovrebbero essere negoziabili ma assolutamente non assediabili.

Secondo: Il corpo non mente.

Le emicranie, la nausea, la perdita di peso, il sonno frammentato - non sono debolezze personali. Sono segnali di allarme acuti che il corpo manda, urlando letteralmente, prima che *l’io interiore* si arrenda completamente. Nel caso di Paola, sono state quattro emicranie devastanti in sette giorni, la settimana prima di affrontare Giacomo nel colloquio di uscita. Il corpo stava dicendo quello che la mente stava cercando faticosamente di comprendere.

Terzo: Il contesto organizzativo amplifica ogni dinamica.

L’ambiente tech, con la sua cultura della missione totale, dei leader carismatici e talvolta narcisisti, può trasformare un capo mediocre in un manipolatore molto efficace e silenzioso. Quando tutto è marcato come urgente, quando la missione viene presentata come più importante della salute personale, quando *“la passione è quello che conta davvero”* è facile perdersi completamente.

Quarto: Riconosci i pattern tossici prima che diventino una prigione permanente.

Se vedi comunicazione opaca e unidirezionale, leadership carismatica ma completamente irresponsabile, cultura della prestazione a ogni costo, isolamento strategico, promesse di equità e inclusione che rimangono solo parole, turnover altissimo, mobbing silenzioso e pettegolezzi - non stai immaginando. Non è normale. **Documenta. Comunica. Agisci.**

E se questa storia fosse anche la tua...

- ***Documenta tutto in forma scritta.** Email, chat, feedback. Non per paranoia. Per protezione concreta.
- **Chiedi aiuto senza vergogna.** Una psicoterapeuta. Un mentor vero. Un alleato in HR. Una community di donne che capiscono.
- **Non aspettare il riconoscimento passivo.** Comunica attivamente i tuoi risultati nei meeting, nei one-to-one, nei documenti.
- **Impara la comunicazione assertiva:** *“Posso fare X e Y. Non posso fare Z mantenendo la qualità. Discutiamo le priorità?”*
- **Costruisci una rete di supporto reale intorno a te.** Non sei sola. Una rete di supporto non significa solo amiche che ti ascoltano, anche se questo conta tantissimo. Significa uno spazio dove il tuo valore sia riconosciuto e difeso. Significa trovare donne che hanno affrontato quello che stai affrontando tu e che sanno che cosa vuol dire combattere il silenzio e l’invisibilità in ambienti ostili.

M71A, il Manifesto italiano per l’uguaglianza delle ragazze e delle donne nella tecnologia è uno di questi spazi - una rete concreta di supporto dove trovare ambassador e mentori che si impegnano attivamente a smantellare stereotipi di genere, a promuovere una cultura del lavoro sana e inclusiva e a sostenere il tuo diritto di occupare spazio nel settore tech senza compromessi. Non è una soluzione magica, ma è **uno spazio dove il tuo diritto alla pari dignità è scritto nero su bianco.**

E questo, a volte, è esattamente quello che serve per ricordare a te stessa che meriti di stare lì.

IL CORAGGIO DI SALTARE FUORI C’è una storia che circola da decenni sulla rana bollita. Se metti una rana in acqua bollente, salta fuori immediatamente - l’istinto di sopravvivenza è istantaneo. Ma se metti una rana in acqua tiepida e aumenti gradualmente la temperatura, la rana non se ne accorge. Rimane dentro. Continua ad adattarsi al calore crescente finché, lentamente, il suo corpo si arrende. Non salta fuori perché non riconosce il momento esatto in cui l’acqua è diventata mortale. Il danno avviene così gradualmente che il corpo non sa quando sollevare l’allarme.

Questo è quello che è successo a Paola. Non un evento traumatico unico. Una progressione silenziosa di compromessi. Un task che non era suo lavoro, poi un altro, poi tre. Una riduzione oraria che non riduceva il carico. Un aumento che non riconosceva nulla. Un silenzio dove dovrebbe esserci stata voce. Tutto così lentamente, che Paola non ha avuto un momento unico in cui dire *“adesso basta!”*.

Le emicranie, la nausea, la perdita di peso. Era il suo corpo che stava gridando quello che la sua mente cercava faticosamente di comprendere.

Ma poi, ad un certo punto, Paola ha smesso di adattarsi. Ha iniziato a riconoscere il calore. E quando finalmente ha capito che stava dentro una pentola che bolliva, ha avuto il coraggio di saltare fuori.

Il coraggio non è assenza di paura. È dire no quando vorresti dire sì per paura di perdere tutto. È lasciare uno stipendio quando non hai niente di pronto. È affrontare un colloquio con le mani che tremano perché sai che cosa devi dire e non puoi più tacere. È scegliere il tuo sonno, la tua salute, la tua dignità sopra la paura di non trovare un altro lavoro domani. È guardare a te stessa e riconoscere: merito di stare bene, e questo è sufficiente per muovermi.

Quella versione di te che sa tutto questo esiste già.

È dentro di te adesso.

Ed è ora di proteggerla.

[1] Per le donne salari più bassi del 25% rispetto agli uomini: colpa di part time e lavoro discontinuo

[2] Avanzamento di carriera: le opportunità per le donne

Abitare la complessità: il contributo delle donne che rendono possibile l'innovazione

di Giuliana Mingo

Biografia Assistente di direzione con esperienza nel supporto al management e nella gestione organizzativa e amministrativa. Dopo un percorso iniziale come avvocato nel settore contenzioso, ha orientato la propria carriera verso ruoli di coordinamento e assistenza direzionale.

Abstract Il mio percorso attraversa diritto, organizzazione e intelligenza artificiale. Non segue una linea retta, ma riflette scelte consapevoli e capacità di adattamento.

Racconto il valore di ruoli spesso invisibili che tengono insieme persone e tecnologia.

Essere donna nel tech significa portare umanità, visione e responsabilità nell'innovazione.

1. Un percorso non lineare Il mio percorso professionale nasce nel diritto e approda al mondo dell'AI attraverso ruoli di coordinamento e leadership silenziosa.

Lavoro nel tech come ponte tra persone, processi e visione, valorizzando la complessità.

Credo che la tecnologia amplifichi i valori di chi la costruisce.

Per questo la presenza delle donne è fondamentale per un'innovazione più equa e consapevole.

Women Techmakers rende visibile questo contributo e ne rafforza l'impatto.

2. Il ruolo di chi tiene insieme Da otto anni lavoro come assistente di direzione. Un ruolo che spesso viene descritto in modo riduttivo, ma che in realtà è una posizione di grande responsabilità sistemica: significa tenere insieme persone, tempi, priorità, visioni diverse. Significa essere punto di equilibrio in contesti complessi e in rapido cambiamento.

L'assistente di direzione non è solo supporto operativo. È presenza costante, ascolto attivo, capacità di leggere ciò che non viene detto, di anticipare bisogni, di creare continuità dove tutto cambia.

E' un lavoro invisibile, ma essenziale.

3. L'incontro con il mondo dell'AI Da giugno 2025 lavoro in Symbolic, una realtà che sviluppa prodotti di intelligenza artificiale per rendere la conoscenza aziendale accessibile, scalabile e valorizzabile.

Entrare nel mondo dell'AI non ha significato per me diventare un'esperta tecnica, ma portare dentro la tecnologia una sensibilità diversa: quella di chi comprende il valore delle persone, delle relazioni, del contesto.

L'AI non è solo codice. È una scelta culturale, un modo di concepire il sapere, di decidere cosa conta, cosa viene reso visibile e cosa resta ai margini.

Ed è proprio qui che sento il mio contributo.

4. Intelligenza artificiale e intelligenza umana Lavorare in un'azienda che costruisce strumenti per valorizzare la conoscenza mi ha resa ancora più consapevole di un fatto: la tecnologia amplifica ciò che trova.

Se trova visione, amplifica visione. Se trova cura, amplifica cura. Se trova disordine, amplifica disordine.

Per questo credo che il vero tema non sia solo "più donne nel tech", ma più umanità nel tech. E le donne, per esperienza storica e culturale, portano spesso con sé una capacità preziosa di integrazione, mediazione, responsabilità condivisa.

5. Essere donna in un settore a maggioranza maschile Essere donna nel tech non significa dimostrare di valere quanto un uomo. Significa portare valore senza snaturarsi.

Significa occupare il proprio spazio con fermezza e gentilezza insieme, senza chiedere permesso ma senza perdere la capacità di ascolto.

Nel mio lavoro quotidiano mi muovo tra leadership, team multi-disciplinari, visioni strategiche e operatività concreta. E ho imparato che la forza non sta nell'alzare la voce, ma nel tenere il centro.

6. Il senso dell'appartenenza Iniziative come Women Techmakers hanno un valore profondo: rendono visibile ciò che spesso resta sommerso. Creano appartenenza, riconoscimento, alleanze.

Non si tratta di contrapposizione tra generi, ma di costruzione di ecosistemi più equi, più ricchi, più sostenibili.

Sapere di non essere sole cambia tutto.

Parole chiave Women Techmakers, intelligenza artificiale, conoscenza, inclusione, leadership silenziosa, innovazione.

Cosa significa per te Women Techmakers? Women Techmakers rappresenta uno spazio di riconoscimento e di voce.

Un luogo in cui le esperienze femminili nel tech vengono viste, ascoltate e valorizzate come parte integrante dell'innovazione

Perché inviteresti un tuo contatto a partecipare a Women Techmakers? Perché è un'occasione per sentirsi parte di una comunità che condivide valori, visione e responsabilità. Perché l'innovazione cresce quando le persone si riconoscono e si sostengono.

Lancia il tuo messaggio a tutte le Women Techmakers! Non aspettate di sentirvi "pronte". Portate nel tech ciò che siete, non ciò che pensate di dover diventare. La vostra presenza è già parte del cambiamento.

Volontaria nel Tech: Maya al WTM Modena

di Memoona Shah Maya

Biografia Maya è un'AI engineer e data scientist freelance che lavora allo sviluppo di sistemi basati su machine learning e intelligenza artificiale applicata. Crede che la tecnologia debba essere sia innovativa sia creativa, ed è proprio questo equilibrio che guida il suo lavoro tra ingegneria e arti visive.

Accanto alla sua attività professionale, è molto attiva nel volontariato e nella costruzione di comunità. È fondatrice di **Club D'arte**, un'iniziativa culturale nata per creare spazi di incontro e scambio creativo tra persone appassionate di arte e cultura. Partecipa inoltre a diverse associazioni e realtà locali, tipo AGE, viacassoliuno etc contribuendo all'organizzazione di attività e iniziative comunitarie.

È anche volontaria nella community **Women Techmakers**. All'interno della community contribuisce con competenze di programmazione e graphic design, collaborando a iniziative che incoraggiano più donne ad avvicinarsi al mondo della tecnologia.

Abstract Partecipare a Women Techmakers Modena significa entrare in una community che valorizza diversità, competenza e condivisione. Essere parte dello staff mi ha permesso di contribuire concretamente a un evento inclusivo e di riflettere su quanto sia fondamentale rendere il mondo tech più aperto e accessibile alle donne. Solo creando contesti accoglienti, visibili e stimolanti possiamo davvero incoraggiare più ragazze e giovani professioniste a sentirsi parte di questo settore e a puntare a ruoli di leadership.

Racconto dell'esperienza L'esperienza di volontariato a Women Techmakers Modena nasce dal mio coinvolgimento nella community tech di Reggio Emilia, in particolare grazie agli eventi di Full Stack Reggio Emilia. Durante uno di questi incontri sono stata invitata a partecipare come volontaria e ho subito percepito l'entusiasmo e la passione che animano sia Full Stack sia il gruppo che organizza Women Techmakers. Essendo spesso una delle poche donne presenti negli eventi tecnologici della mia città, ho visto in WTM l'occasione ideale per contribuire a creare più spazio, rappresentazione e dialogo per le donne nel settore. Il fatto che l'evento si svolgesse in occasione dell'International Women's Day lo ha reso per me ancora più significativo.

Avvicinamento a Women Techmakers Ho scoperto Women Techmakers Modena grazie a uno degli eventi di Full Stack Reggio Emilia, dove gli organizzatori invitavano i partecipanti a fare da volontari. Mi è sempre piaciuto fare volontariato, ma questa volta ciò che mi ha davvero ispirato è stato l'entusiasmo e lo spirito della community Full Stack - molti dei quali

sono anche dietro Women Techmakers. Spesso sono una delle pochissime donne presenti agli eventi legati al tech qui a Reggio Emilia, quindi unirsi a WTM mi è sembrata un'ottima opportunità per creare più spazio per le donne in queste conversazioni. Inoltre, dato che l'evento si svolgeva intorno alla Giornata Internazionale della Donna, è stato ancora più significativo celebrarla contribuendo a qualcosa che valorizza le donne nel settore tech.

Esperienza da volontaria Mi sono occupata principalmente di attività di graphic design e ho anche aiutato nell'area catering durante le pause caffè e il pranzo. Ciò che ho apprezzato di più è stato entrare in contatto con tante donne ispiratrici: ascoltare le loro storie, vederle prendere spazio sul palco e percepire il senso di comunità e supporto nella stanza. È stato davvero energizzante assistere a quel tipo di rappresentanza e apertura.

Aspetti tecnici e professionali Grazie a questa esperienza ho sicuramente rafforzato le mie competenze in graphic design e comunicazione. Ogni volta che affronto un progetto di design migliore, ma questa volta ho anche imparato molto su come funziona l'organizzazione di un evento dietro le quinte: come coordinare diversi team, distribuire responsabilità e mantenere una comunicazione chiara e positiva. Mi ha dato una visione migliore del lavoro di squadra e della struttura necessaria in un ambiente dinamico.

Il gender gap nel mondo del lavoro Come freelancer collaboro con diverse aziende, e nella maggior parte dei team sono spesso l'unica donna - o una delle poche - tra molti sviluppatori. Si sente davvero la differenza quando c'è equilibrio di genere: l'ambiente tende a essere più creativo, comunicativo e aperto. Credo sia importante continuare a incoraggiare le giovani donne a entrare in questi campi, ad esempio tramite iniziative come Women Techmakers. È fantastico quando gli eventi includono anche studentesse delle scuole superiori e donne professioniste di diversi background: aiuta a mostrare che c'è spazio anche per loro e che possono aspirare a ruoli di leadership e progetti importanti. Ciò che le donne portano al mondo tech è unico e davvero ispirante.

Parole chiave: WTM, volontariato, community, networking, gender gap, tech, inclusione

Cosa ha significato per te Women Techmakers? Women Techmakers ha avuto per me un grande significato personale. Partecipare all'evento mi ha fatto sentire orgogliosa, connessa e piena di speranza. Non si tratta solo di tecnologia - riguarda comunità, inclusione e visibilità. Vedere così tante donne talentuose insieme mi ha ricordato quanto sia importante continuare a presentarsi, supportarsi a vicenda e creare questi spazi.

Perché inviteresti un tuo contatto a partecipare a Women Techmakers? Consiglierei sicuramente ad altri di partecipare al prossimo

evento Women Techmakers. Che tu lavori nel tech o sia semplicemente curiosa, troverai una community incredibilmente accogliente dove puoi imparare, connetterti ed essere ispirata. È anche un'ottima occasione per contribuire, incontrare persone con interessi simili e sentirsi parte di qualcosa che conta davvero.

Lancia il tuo messaggio A qualsiasi donna (o persona) curiosa del tech: iniziate. Non serve sapere tutto subito - curiosità e voglia di imparare sono sufficienti. Circondatevi di persone di supporto, prendete spazio e non sottovalutate ciò che potete portare al tavolo. Il mondo tech ha bisogno di voci diverse, e la tua conta.

Volontario nel Tech: Emanuele al WTM Modena

di Emanuele Verlanti

Biografia Emanuele Verlanti, AI penetration tester, OSINT specialist, Python developer.

Abstract Racconto dell'esperienza di Emanuele Verlanti come volontario a Women Techmakers Modena 2025. Eventi come WTM aiutano a rendere il settore tech più inclusivo perché permettono di parlare apertamente di problemi reali come il gender gap. La consapevolezza è il primo passo per contribuire al cambiamento: più persone conoscono il problema, più possono agire per risolverlo. La community diventa così uno spazio di crescita professionale e personale, dove la collaborazione e la condivisione sono fondamentali.

Avvicinamento a Women Techmakers Dal momento in cui ha scoperto l'evento grazie a Davide Muzzarelli fino alla partecipazione attiva nello staff, ho contribuito alla gestione dello speed networking e alla creazione di un ambiente inclusivo. L'esperienza mi ha permesso di sviluppare soft skills, osservare l'organizzazione di un evento tech e apprezzare l'impatto positivo della community sulla promozione dell'inclusione nel settore.

Ho scoperto Women Techmakers Modena grazie a Davide Muzzarelli, che durante un Full Stack Day del 29 gennaio 2025 ha invitato i partecipanti come volontari per l'evento. Mi ha attratto la novità e l'esclusività dell'iniziativa, ma soprattutto la possibilità di contribuire a una causa importante: ridurre il gender gap nel settore tech. L'entusiasmo della community e l'opportunità di fare qualcosa insieme ad altri mi hanno motivato a partecipare, senza particolari aspettative se non quella di conoscere nuove persone.

Esperienza da volontario Durante l'evento ho gestito lo speed networking game, un'attività innovativa in cui le persone si presentavano a coppie per 1,5 minuti, cambiando partner ogni sessione. Ho collaborato con un'altra volontaria, trovando non solo un valido supporto nello staff, ma anche un'amica. Un momento che mi ha colpito particolarmente è stato l'aperitivo finale, quando tutto lo staff e alcuni partecipanti si sono ritrovati a celebrare la buona riuscita dell'evento.

Aspetti tecnici e professionali Partecipare come volontario mi ha permesso di sviluppare soft skills, osservando da vicino la gestione e l'organizzazione di un evento tech. Non ho potuto partecipare ai workshop perché impegnato nello staff, ma l'esperienza sul campo mi ha fornito una visione concreta di come si struttura un evento tech e del lavoro necessario per renderlo inclusivo e accessibile.

Il gender gap nel mondo del lavoro Lavoro in una società di consulenza nel settore della cybersecurity, e nel mio team ci sono due ragazze su un totale di membri prevalentemente maschili. Ho osservato team diversi: in alcuni la maggioranza è maschile, in altri invece femminile, ma nel complesso il gender gap persiste. Questo fa capire quanto ci sia ancora da fare: non si tratta di inserire ragazze per rispettare quote, ma di rendere le materie STEAM più attrattive e accessibili a tutti, rompendo stereotipi vecchi e poco inclusivi sull'informatica o la tecnologia. Servono nuovi modelli e esempi che mostrino la tecnologia come campo creativo e stimolante, anche e soprattutto per le donne. ##### Parole chiave

WTM, DevFest, volontariato, gender gap, community, networking.

Cosa ha significato per te Women Techmakers? WTM è stata un'occasione unica per imparare, contribuire attivamente e vivere l'entusiasmo di una community inclusiva, dove ogni volontario può fare la differenza.

Perché inviteresti un tuo contatto a partecipare a Women Techmakers? Perché è un'esperienza concreta che permette di osservare e contribuire alla crescita del settore tech, conoscere nuove persone e fare networking in un ambiente positivo e inclusivo.

Lancia il tuo messaggio: Partecipate! Prima come pubblico per osservare, poi come volontari: è un modo concreto per crescere, imparare e contribuire a rendere il tech più inclusivo e collaborativo.

Conclusioni e ringraziamenti

Women's Empowerment in Tech testimonia la presenza di spazi e community abilitanti l'inclusione senza distinzione di genere, appartenenza o provenienza.

La prima programmatrice della storia, Ada Lovelace, viveva in un mondo in cui la scienza era una cosa da uomini eppure la sua capacità di immaginazione la portò ad anticipare la matematica moderna. È importante mantenere vigile e viva quella fiammella di ardore e desiderio che spinge ogni persona a perseguire ciò che davvero sente di voler realizzare, donna o uomo che sia. Ada Lovelace resta una testimonianza di quanto sia importante ancora oggi celebrare la diversità di visioni, di sensibilità e d'immaginazione e di quanto sia fondamentale affermare e riconoscere che esistono anche le donne nella tecnologia.

Ora tocca a voi dimostrare che la parità di genere esista davvero e sia un valore sostanziale, condiviso e azionabile in tutti i contesti da chiunque.

WTM non è solo un evento ma un modo di rafforzare le relazioni tra persone, la condivisione di valori affini in quanto parte di un gruppo che rispetta e valorizza le peculiarità e diversità in uno spazio sicuro di reciprocità e crescita personale e professionale.

WTM è un ritrovo per chiunque desideri realizzare un sogno, uno slancio di bene, una passione che supporti l'avanzamento della conoscenza comune. Per sognare a volte basta un'ispirazione, un modello, un esempio che evochi in noi l'idea che sia possibile.

Vi abbiamo raccontato le nostre storie personali, la nostra visione, il nostro approccio al mondo tecnologico e la nostra scelta di costruire insieme.

È una scelta.

Non serve diventare astronauti per comprendere il valore della diversità: basta osservare, ascoltare, leggere le storie di chi è intorno a noi e ogni giorno vive la sfida di rimanere se stesso, nella propria autenticità, pur affermando la diversità che lo identifica.

La diversità è l'atto creativo dell'uomo che si rigenera dal confronto con se stesso e con ciò che è altro da sé: una ricchezza inestimabile per costruire ponti tra realtà che pensiamo di conoscere e gli orizzonti del futuro possibile.

Speriamo che questo Book possa essere un'ispirazione, un esempio concreto, una speranza, una nuova scintilla anche per le donne nel tech.

Grazie alla partecipazione attiva di tutti coloro che hanno scritto per il desiderio di essere parte di un'azione concreta che lasci una traccia a beneficio di tutti, condividendo la loro storia.

Un ringraziamento speciale a Davide Muzzarelli, Maurizio Ipsale e Mirko Gilioli e a tutti i volontari di GDG Cloud Modena per la dedizione e l'impegno con cui

hanno sostenuto le iniziative WTM e questo progetto.

Grazie di averci seguito e al prossimo Women Techmakers Modena!

Vi aspettiamo!

Modena, 21 Marzo 2026

GDG Cloud Modena

© 2025-2026 Jessica Corrias, Michela De Biasio, Isabella Flecchia, Eleonora Mistro, Natalia Orlandi, Laura Paveglio, Angela Petraglia, Kat Zivkovic, Eleonora Biancone, Dumitru Birsan, Barbara Bulf, Elisabetta Gherri, Pia Grandi, Giuliana Mingo, Memoona Shah, Emanuele Verlanti, Davide Muzzarelli sono gli autori ciascuno per il proprio contributo. Quest'opera è distribuita con licenza Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0). È consentita la riproduzione e la diffusione dell'opera per fini non commerciali, purché siano citati gli autori e la fonte e non siano apportate modifiche ai testi. Testo integrale della licenza: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>