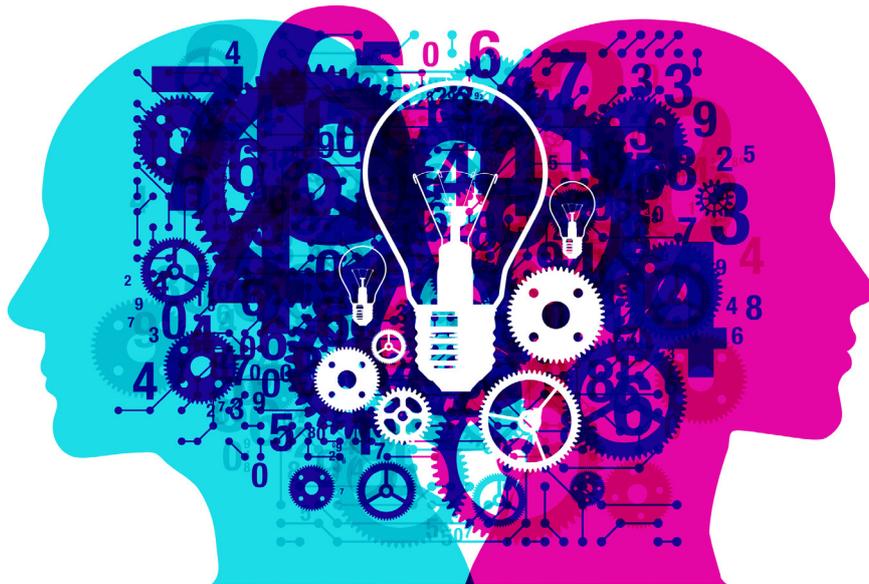


WOMEN IN CYBER A MANIFESTO FOR TODAY



Attualmente, le donne rappresentano solo una minoranza della forza lavoro nel settore della cybersecurity. I numeri sono aumentati nel corso degli anni, ma sono ancora lontani dal riflettere una rappresentanza equilibrata di entrambi i generi. Le ragioni alla base di questa mancanza di presenza femminile sono molteplici. Oltre a quelle comuni ad altri settori STEM, dobbiamo fare i conti con la percezione diffusa della cybersecurity come un settore informatico dominato dagli uomini e altamente specializzato, quindi non adatto all'ingresso delle donne. Questa situazione richiede azioni per contribuire a un cambiamento culturale a favore di un approccio più inclusivo che sarebbe vantaggioso per il mercato della cybersecurity e per la società nel suo complesso.

In una prospettiva più ampia, la questione della diversità, anche per quanto riguarda il settore specifico della cybersecurity, si collega alla questione generale della parità di genere. L'uguaglianza di genere è stata identificata come uno dei diciassette (17) Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) inclusi nell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, adottata dai leader mondiali nel 2015. L'uguaglianza di genere è stata classificata come il 5° SDG ed è considerata parte integrante dell'intero insieme degli SDG identificati.



Questo Manifesto si propone di raggiungere i seguenti obiettivi:

1 Sensibilizzare alla cultura della cybersecurity, sottolineando il suo impatto sulla società e sulla sovranità dello Stato e, quindi, la sua profonda influenza sulla vita quotidiana. Al pari di altre professioni, le giovani donne dovrebbero percepire la cybersecurity come un'opzione di carriera a cui è assegnato un ruolo nella società.

Aumentare la consapevolezza della natura multidisciplinare della cybersecurity, che richiede competenze e abilità complementari, tra cui l'utilizzo di hard skills e soft skills, e la cooperazione tra esperti con diversi background come informatica, economia e scienze sociali.

2

3 Promuovere modelli di ruolo positivi, presentando in modo pragmatico come la vita familiare e una carriera nella cybersecurity possano coesistere, incoraggiando così le donne a intraprendere una carriera nella cybersecurity o consentendo un riorientamento professionale.

A tal fine, il presente Manifesto adotta un approccio olistico volto ad affrontare il divario di genere da diverse prospettive. A questo proposito, le iniziative esistenti, come Women4Cyber, WomenENCourage e Concordia, attueranno azioni concrete per raggiungere gli obiettivi fissati nel presente Manifesto nelle sei (6) aree chiave, ovvero: istruzione, imprenditorialità, industria, investimenti, legislazione/politica e ricerca.

Istruzione

La cybersecurity è un campo che richiede non solo tecnici, ma anche persone proattive con forti competenze manageriali e soft skills. È qui che possiamo coinvolgere e attrarre al meglio le ragazze e le donne in questa professione e che possiamo colmare il divario di competenze e garantire una rappresentanza equa e paritaria nella cybersecurity.

È urgente garantire l'istruzione e la formazione di un numero sufficiente di esperti qualificati per soddisfare la domanda nel campo della cybersecurity. Oltre a introdurre la cybersecurity come argomento multidisciplinare nei programmi di istruzione, dobbiamo attrarre un maggior numero di giovani, soprattutto ragazze, verso la cybersecurity dimostrando la natura poliedrica della professione. Dobbiamo eliminare l'idea errata che la cybersecurity sia solo una questione tecnica - riguarda anche le persone e i processi.

Imprenditorialità

Secondo le informazioni contenute in dealroom.co, nel 2019, su quasi 1600 startup e scaleup registrate sulla piattaforma e operanti nel settore della cybersecurity, un terzo di esse ha la sede legale in Europa, e un numero simile si trova negli Stati Uniti. Delle 510 aziende europee di cybersecurity, solo 12 sono guidate da donne, un numero quattro volte inferiore rispetto agli Stati Uniti. La maggior parte delle 12 startup di cybersecurity guidate da donne è stata creata negli ultimi 15 anni e si trova nella fase iniziale di crescita.

Dobbiamo creare una comunità di startup guidate da donne in Europa, promuovendo lo spirito imprenditoriale, le best practice e la capacità di networking delle donne che operano oggi nella cybersecurity.

Industria

Una delle principali sfide del settore è l'assunzione di personale. La domanda di specialisti ed esperti informatici è superiore all'offerta e questo rende la società e le organizzazioni sempre più vulnerabili. Gli industriali del cyber hanno sempre più difficoltà a reclutare in numero sufficiente, ma anche in qualità, i talenti di cui hanno bisogno per sviluppare le offerte cyber essenziali per la resilienza del settore privato e della società, e in grado di sviluppare la competitività europea. Da un punto di vista sociale, gli industriali non possono sopportare che il settore cyber, il cui impatto sulla nostra vita quotidiana è in aumento, sia pensato, sviluppato e governato solo da uomini. Sono quindi necessarie azioni concrete per sostenere un ambiente più inclusivo, aperto e favorevole alle donne nelle industrie della cybersecurity.

Investimenti

PitchBook Data ha dichiarato che dall'inizio del 2016 le aziende con fondatrici donne hanno ricevuto solo il 4,4% delle azioni di venture capital. Queste aziende hanno raccolto solo il 2% di tutti i capitali investiti negli Stati Uniti. In Europa le statistiche sono migliori, ma non superano il 7%. Esiste un divario di genere negli investimenti in startup guidate da donne, nonostante tutti i dati dimostrino che queste startup, in media, hanno un migliore ROI quando investono e migliori prestazioni in termini di innovazione e altre variabili. Questa situazione è ancora più allarmante se si considera che, secondo Strategic Cyber Ventures, nel 2018 si è registrato il record di 5,3 miliardi di dollari in finanziamenti di venture capital nel settore della cybersecurity, con un aumento superiore al 20% rispetto al 2017 (4,4 miliardi di dollari) e doppio rispetto al 2016. Questi dati sollecitano azioni di sensibilizzazione sulla grande opportunità di investire in startup di cybersecurity guidate da donne. Dobbiamo anche contribuire a creare gruppi di business angels guidati da donne per investire in STEM e in startup guidate da donne nel campo della cybersecurity, facilitando l'accesso al capitale nelle fasi iniziali.

Legislazione/Politica

La Carta europea dei diritti fondamentali prevede esplicitamente il principio della parità tra uomini e donne in tutti i settori, compresi l'occupazione, il lavoro e la retribuzione; la Carta, inoltre, prevede il "mantenimento o l'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato". Alla luce di questi obblighi normativi rilevanti per tutti gli Stati membri, i datori di lavoro sono tenuti ad adottare misure per garantire la parità nella realtà, anche per quanto riguarda professioni come la cybersecurity, dove le quote di genere sono ben lontane dall'essere equilibrate. A tal fine, è di fondamentale importanza che i responsabili politici europei e nazionali prendano le necessarie decisioni strategiche che incentivino effettivamente il rispetto delle norme esistenti, andando così oltre la semplice "spunta".

Ricerca

Secondo i dati raccolti dall'Istituto di Statistica dell'UNESCO (UIS), meno del 30% dei ricercatori del mondo sono donne. I dati mostrano un'evidente perdita di risorse, con un numero crescente di donne che si iscrivono a corsi di laurea e master, ma molte rinunciano a conseguire il dottorato di ricerca, titolo necessario per intraprendere una carriera di ricercatore. Nel campo dell'informatica, la situazione è ancora più allarmante, poiché i dati mostrano una regolare diminuzione delle laureate dal 2000, particolarmente evidente nei Paesi ad alto reddito. Questa tendenza si manifesta anche nel campo della cybersecurity. Questa perdita di risorse si ripercuote su diversi processi decisionali nel campo della ricerca: le donne sono sotto-rappresentate nei comitati editoriali e nei consigli di ricerca, e occupano meno posizioni di leadership nell'istruzione terziaria e nella ricerca e sviluppo. Questo quadro richiede attività di sensibilizzazione sull'importanza di coinvolgere le donne nei team di progetto e di ricerca, di riconoscere e valorizzare gli sforzi e i buoni risultati delle donne, di lavorare sul riconoscimento della professione di ricercatore indipendentemente dal genere.