

# NEWSLETTER

CUG AdSP MTS

## *Gender Equality in Seaport*



- **Benessere e prevenzione del burnout**
- **Accessibilità e diritti**
- **Comunicazione inclusiva**
- **Equità di genere nell'era digitale:**

Cari colleghi e amici,

È con grande piacere che vi presento l'edizione di aprile-maggio del nostro giornalino, un vero e proprio crogiolo di temi che ci stanno particolarmente a cuore: inclusività, benessere e innovazione. Questi argomenti non sono solo fondamentali per il nostro lavoro quotidiano, ma sono anche espressione del nostro impegno costante verso un ambiente lavorativo e un sistema di trasporto che valorizzino ogni individuo.

**Benessere e prevenzione del burnout:** La nostra salute mentale è preziosa, e proteggerla è una priorità. Conoscere e affrontare il burnout nel nostro settore è essenziale per mantenere la nostra forza lavorativa motivata e produttiva. Attraverso iniziative di supporto psicologico e la flessibilità lavorativa, stiamo costruendo un futuro in cui ognuno di noi può aspirare a un equilibrio sano tra vita professionale e personale.

**Accessibilità e diritti:** Con il progetto "Accesso Facile", stiamo abbattendo le barriere fisiche e culturali nei nostri porti, garantendo che ogni persona, indipendentemente dalle sue capacità, possa viaggiare liberamente e comodamente. Questo progetto non solo migliora l'esperienza dei passeggeri ma rafforza anche la nostra visione di un trasporto marittimo accessibile e inclusivo.

**Comunicazione inclusiva:** La diversità è una nostra ricchezza incredibile. Promuovere una comunicazione che rispetti e celebri questa diversità è fondamentale per nutrire un ambiente di lavoro collaborativo e rispettoso. La nostra aspirazione è di essere un modello di inclusione, dove ogni voce può essere ascoltata e ogni contributo valorizzato.

**Equità di genere nell'era digitale:** Infine, affrontiamo la sfida di garantire che l'avanzamento tecnologico, come l'intelligenza artificiale, sia una forza positiva e inclusiva. È essenziale che queste tecnologie non solo evitino di perpetuare vecchi pregiudizi, ma che siano strumenti di promozione dell'uguaglianza e dell'opportunità per tutti.

Ogni articolo di questa edizione riflette un pezzo del puzzle più grande che stiamo mettendo insieme ogni giorno. Grazie a tutti voi per il vostro impegno incessante e per la passione che mettete nel vostro lavoro. Insieme, stiamo costruendo non solo un futuro più brillante per il nostro porto, ma anche un esempio di come l'attenzione per la persona debba essere al centro di ogni nostra azione.

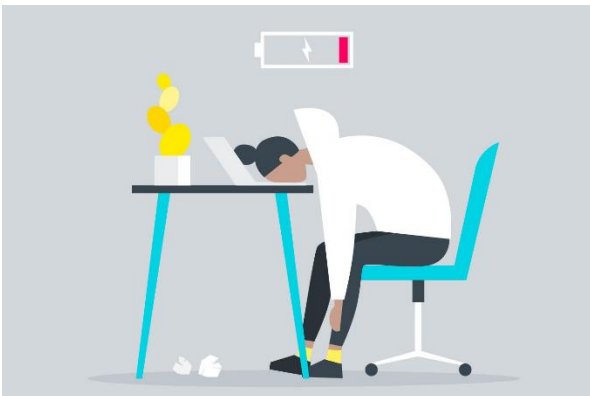
Con affetto e stima,

Antonella Querci

Presidente del CUG, Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale

## Benessere Psicologico e Prevenzione del Burnout nel Settore Portuale

La sindrome da burn-out viene definita come un complesso fenomeno psico-fisiologico, caratterizzata da esaurimento fisico, emotivo e mentale la cui conseguenza è uno stato di prolungato stress lavorativo che si manifesta con inefficienza, distacco dal lavoro e demotivazione. Coniato per la prima volta dalla psicologa Christina Maslach negli anni '70, il termine si riferisce a una condizione che colpisce prevalentemente quei soggetti che sono fortemente impegnati a livello emotivo nel proprio lavoro.



Nel settore portuale, i ritmi serrati e le responsabilità che gravano su tutti gli addetti -dagli operatori di banchina agli impiegati amministrativi- possono dar luogo a questa condizione che può portare, nei casi più gravi, a depersonalizzazione, diminuzione dell'entusiasmo, stagnazione.

Il burnout non arriva all'improvviso: è il risultato di uno stress prolungato e mal gestito che, secondo l'OMS, si manifesta attraverso tre segnali principali:

- **Esaurimento emotivo:** sentirsi costantemente stanchi, senza energie, con difficoltà di concentrazione e sensazione di sopraffazione.
- **Cinismo e distacco:** perdita di interesse e motivazione verso il proprio lavoro, atteggiamento negativo nei confronti dei colleghi e dell'azienda.
- **Ridotta efficacia professionale:** calo delle prestazioni, insicurezza nelle proprie abilità e capacità, difficoltà nel portare a termine i compiti.

Nel contesto portuale, questi sintomi sono spesso aggravati da un ambiente operativo in cui la sicurezza è una priorità costante. Comprendere le cause e i sintomi del burnout, nonché le strategie per prevenirlo e trattarlo, è fondamentale per garantire la salute e il benessere psicologico dei lavoratori; diversi fattori possono contribuire allo sviluppo del burnout tra i lavoratori:

- **Carichi di lavoro pesanti e orari lunghi:** la gestione delle operazioni portuali richiede spesso turni prolungati e il rispetto di scadenze precise. Le lunghe ore di lavoro, talvolta anche in orari notturni o durante i fine settimana, possono esaurire le energie.
- **Sovraccarico emotivo e stress:** i lavoratori portuali sono spesso coinvolti in attività ad alto rischio, come la gestione di carichi pesanti, la sicurezza nelle operazioni e la gestione delle emergenze. L'incertezza e la responsabilità legate a questi compiti possono

aumentare il livello di ansia e stress.

- **Mancanza di controllo e autonomia:** questo può generare frustrazione e il senso di non essere in grado di cambiare la propria situazione.
- **Isolamento sociale:** per chi lavora nei turni notturni o in aree remote del porto, la sensazione di isolamento può contribuire alla solitudine e alla disconnessione sociale, peggiorando il senso di frustrazione e il rischio di esaurimento psicologico.

La prevenzione del burnout richiede un approccio olistico che coinvolga l'organizzazione del lavoro, il supporto psicologico e l'educazione al benessere e alla salute mentale. L'Autorità di Sistema Portuale sta adottando -e preparando- diverse misure di contrasto al burnout per i propri dipendenti:

- **Flessibilità negli orari di lavoro:** quando possibile, viene data maggiore autonomia nella gestione del proprio tempo, con orari più flessibili e possibilità di recuperare le ore mancanti e/o utilizzare quelle in surplus.
- **Supporto psicologico e formazione:** il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'ADSP MTS ha proposto l'introduzione di numerose misure innovative, applicabili nel piano welfare, per il contrasto a sindrome da burnout, aumento della produttività aziendale e conciliazione vita-lavoro. Tra queste, l'introduzione di un sistema di permessi flessibili per il work-life balance con lo

scopo di migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e familiare, aumentando la soddisfazione del personale e un innovativo servizio di supporto psicologico e benessere emotivo, uno strumento all'avanguardia per garantire uno strumento che accompagni il personale nella gestione di stress, difficoltà professionali e personali.

Il burnout è una minaccia concreta per i lavoratori di qualsiasi settore, ma con l'approccio giusto è possibile prevenirlo e affrontarlo. La salute psicologica dei lavoratori deve essere una priorità per qualsiasi organizzazione, e ADSP MTS sta facendo la sua parte per creare un ambiente di lavoro che promuova il benessere e la resilienza. Prevenire il burnout significa non solo proteggere la salute dei lavoratori, ma anche garantire un'efficienza sostenibile nel lungo termine per l'intero sistema portuale.

## **Navigare le Barriere: L'Essenziale Viaggio verso i Diritti dei Passeggeri a Mobilità Ridotta**

In un mondo ideale, viaggiare dovrebbe essere un'esperienza accessibile a tutti, ma la realtà per i passeggeri a mobilità ridotta (PMR) può essere ben diversa. Sia che si tratti di disabilità fisiche, anzianità, gravidanza o infanzia, queste persone affrontano sfide quotidiane che richiedono soluzioni dedicate per garantire la loro dignità e autonomia nei trasporti.

### **Il Contesto Regolamentare**

La tutela dei PMR è radicata in vari regolamenti europei, come il Regolamento (CE) n. 1177/2010, che sancisce il diritto all'accesso ai trasporti marittimi e il Regolamento (CE) n. 1107/2006, che copre i trasporti aerei, ferroviari e stradali. Queste norme impongono alle compagnie di trasporto di fornire assistenza e facilitazioni adeguate. In Italia, la Legge 104/1992 e il Codice della Navigazione rafforzano ulteriormente questi diritti, assicurando che le infrastrutture siano accessibili e che i servizi siano equi e non discriminatori.

### **I Diritti in Pratica**

Nonostante la robustezza della legislazione, la realtà quotidiana dei PMR spesso non riflette pienamente queste garanzie. Essi hanno diritto a:

- **Assistenza gratuita:** Aiuto durante l'imbarco, lo sbarco e il transito, garantendo un viaggio senza ostacoli.
- **Accessibilità migliorata:** Strutture come rampe e ascensori devono essere standard in aeroporti, stazioni e porti.

- **Informazioni accessibili:** Dettagli sui servizi devono essere disponibili in formati come Braille o audiodescrizioni.

### **Le Sfide Persistenti**

Diverse ricerche indicano che molte infrastrutture di trasporto rimangono inadeguate. Ad esempio, uno studio di Disability Rights UK ha rilevato che oltre il 40% delle stazioni ferroviarie britanniche non è completamente accessibile. Simili problemi si riscontrano in Italia, dove, nonostante i miglioramenti, molte aree urbane e rurali presentano barriere significative per i PMR.

### **Innovazioni e Soluzioni**

Per affrontare queste sfide, è essenziale innovare e adottare nuove tecnologie. Applicazioni come "Mobile Accessibility" possono aiutare i PMR a navigare i trasporti pubblici più facilmente, fornendo informazioni in tempo reale sull'accessibilità. Allo stesso modo, la formazione continua del personale su sensibilità e consapevolezza può migliorare significativamente l'esperienza dei PMR.

### **Verso un Futuro Inclusivo**

È fondamentale che tutti gli attori coinvolti — dai legislatori ai fornitori di servizi di trasporto, dalle associazioni di consumatori alle stesse persone a mobilità ridotta — collaborino per tradurre i diritti su carta in realtà tangibili. Solo così possiamo garantire che il viaggio verso l'inclusività sia non solo possibile, ma anche piacevole e libero da ostacoli per tutti.

### **INIZIATIVA ADSP CUG "Accesso Facile: Porti senza Barriere per Piombino e Isola d'Elba"**

Questa iniziativa è stata deliberata all'interno del Comitato Unico di Garanzia (CUG) grazie alla proposta avanzata dalla rappresentanza sindacale CISL. Per la realizzazione del progetto, sarà costituito un gruppo di lavoro composto da membri delle diverse direzioni interessate, assicurando un approccio collaborativo e interdisciplinare. L'esperienza maturata a Piombino sarà fondamentale e verrà trasferita utilmente anche ai porti di Livorno e Capraia, estendendo così i benefici di questa iniziativa a un contesto più ampio e diversificato, nel solco di una politica di miglioramento continuo delle infrastrutture e dei servizi portuali.



"Accesso Facile" mira a trasformare i porti di Piombino e l'Isola d'Elba in esempi di accessibilità e inclusione, garantendo che ogni passeggero, indipendentemente dalle sue capacità fisiche, possa godere di un'esperienza di viaggio fluida, dignitosa e confortevole.

Mentre il mondo si muove verso una maggiore consapevolezza delle questioni di inclusione e accessibilità, i settori del trasporto e dell'infrastruttura portuale stanno affrontando sfide significative e opportunità uniche. Nel contesto del crescente volume di passeggeri e della necessità di infrastrutture sostenibili e accessibili, i porti di Piombino e l'Isola d'Elba si trovano in una posizione cruciale per modellare il futuro del trasporto marittimo in Italia. Il progetto "Accesso Facile" è concepito come una componente chiave della nostra strategia di riorganizzazione e pianificazione portuale, mirando a trasformare questi nodi critici in esempi di accessibilità e inclusione, allineati con le migliori pratiche internazionali e le normative europee sulla mobilità di tutti i passeggeri, specialmente quelli a mobilità ridotta.

L'evoluzione del trasporto marittimo e la crescente interconnessione delle reti di trasporto richiedono un approccio olistico alla pianificazione delle infrastrutture a mare e a terra. Questo progetto non solo risponde all'immediata necessità di eliminare le barriere fisiche, ma si colloca strategicamente all'interno di un più ampio piano di rinnovamento delle infrastrutture portuali che considera la sostenibilità ambientale, economica e sociale. L'obiettivo è duplice: migliorare l'esperienza di viaggio per i passeggeri a mobilità ridotta e rafforzare l'efficienza operativa e la competitività dei nostri porti.

## Obiettivi del Progetto

1. **Eliminazione delle Barriere Fisiche:** Ristrutturare le infrastrutture esistenti per eliminare le barriere architettoniche nei porti di Piombino e l'Isola d'Elba. Ciò include l'installazione di rampe accessibili, ascensori adeguati e segnaletica tattile per non vedenti.
2. **Tecnologia Assistiva:** Implementare tecnologie innovative che assistano i PMR durante tutte le fasi del loro viaggio. Un'app mobile potrebbe fornire informazioni in tempo reale sull'accessibilità delle navi e degli spazi portuali, nonché permettere prenotazioni prioritarie per l'assistenza.
3. **Formazione del Personale:** Sviluppare programmi di formazione regolari per il personale dei porti e delle compagnie di navigazione, migliorando la consapevolezza e le competenze nel trattare con i PMR.
4. **Collaborazioni con le Associazioni di Disabilità:** Stabilire partnership con associazioni locali e nazionali per disabili per assicurarsi che il progetto risponda effettivamente alle necessità dei PMR.
5. **Monitoraggio e Feedback Continuo:** Creare un sistema di feedback continuo con i PMR per monitorare l'efficacia delle soluzioni implementate e apportare miglioramenti in tempo reale.

## Impatto Atteso

Il progetto "Accesso Facile" si prefigge di migliorare significativamente la qualità della vita dei PMR, riducendo lo stress e l'ansia associati ai viaggi marittimi e promuovendo una cultura di inclusività e rispetto. Inoltre, mira a posizionare i porti di Piombino e l'Isola d'Elba come leader nel settore dell'accessibilità portuale in Italia.

### Visione e Implementazione nel Contesto della Pianificazione Portuale

Il "Accesso Facile" si inserisce in una visione complessiva di modernizzazione che include l'ampliamento delle banchine, l'ottimizzazione dei terminal passeggeri e l'integrazione di sistemi di gestione del traffico all'avanguardia. La nostra intenzione è quella di creare un ambiente portuale dove la tecnologia e il design infrastrutturale vanno di pari passo con l'impegno per l'inclusività. Questo progetto non è solo un miglioramento funzionale ma un passo avanti verso la realizzazione di un modello di mobilità sostenibile e accessibile, che possa servire da benchmark per altre realtà portuali nazionali e internazionali.

### Sinergie e Collaborazioni

"Accesso Facile" prevede una stretta collaborazione tra enti pubblici, privati e organizzazioni non governative specializzate in accessibilità e diritti dei disabili. Questo approccio collaborativo è essenziale per garantire che le soluzioni implementate siano comprensive, innovative e personalizzate per incontrare le specifiche esigenze dei passeggeri a mobilità ridotta.

## Comunicazione Inclusiva: Il Ponte Verso un Porto di Uguaglianza

Nel vibrante crocevia dei porti, dove si incontrano culture, esperienze e storie diverse, la comunicazione transcende il semplice scambio di informazioni. Diventa una chiave potentissima per forgiare un ambiente lavorativo che non solo rispetti, ma celebri la diversità in ogni sua forma. La scelta delle nostre parole, il tono che adottiamo e l'empatia che riflettiamo hanno un impatto diretto e tangibile sul benessere di chi lavora nei nostri porti, sulla qualità delle relazioni interpersonali e sull'efficienza delle operazioni quotidiane.

La guida di Assoporti sulla comunicazione efficace non è solo un riferimento: è il faro che illumina il cammino verso una cultura aziendale che vede nella diversità un valore imprescindibile, un tesoro da custodire gelosamente.



### Principi Fondamentali della Comunicazione Inclusiva

La comunicazione inclusiva parte da un concetto semplice ma fondamentale: ogni persona merita rispetto per la sua unicità, senza giudizi o esclusioni basate su genere, etnia, orientamento sessuale, disabilità o qualsiasi altra caratteristica personale. Questo principio assume un

significato ancora più profondo nei porti, luoghi di incontro globale e diversificato.

Ecco alcuni dei pilastri su cui si erge la nostra comunicazione inclusiva, secondo le linee guida di Assoporti:

1. **Linguaggio Neutro e Rispettoso:**  
Scegliamo con cura le parole per evitare di perpetuare stereotipi. Ad esempio, preferiamo termini come "collaboratore" a "uomo" o "donna", rispettando ogni identità di genere.
2. **Parità di Genere nel Lavoro Portuale:** Lavoriamo in un settore storicamente maschile, ma è essenziale rompere gli stereotipi che definiscono certi lavori come "maschili" o "femminili". Promuoviamo un linguaggio che valorizzi il contributo di tutti, a prescindere dal genere.
3. **Valorizzazione delle Diversità Culturali:** I porti sono luoghi di scambio culturale. Rispettiamo e valorizziamo queste differenze, utilizzando un linguaggio che includa tutti, promuovendo così un ambiente di lavoro unito e collaborativo.
4. **Sensibilità verso l'Orientamento Sessuale e l'Identità di Genere:** Assicuriamo che il nostro linguaggio sia libero da pregiudizi, utilizzando termini neutri che evitino stereotipi.
5. **Accessibilità e Inclusione:** Garantiamo che il nostro ambiente lavorativo sia accessibile a tutti, comprese le persone con disabilità, attraverso l'utilizzo di tecnologie assistive e comunicazioni chiare e comprensibili.

### Un Ambiente Lavorativo Migliore

Adottare una comunicazione rispettosa e inclusiva riduce lo stress, previene il burnout e costruisce relazioni solide e positive. Un ambiente lavorativo dove ogni membro si sente valorizzato e rispettato promuove non solo il benessere individuale ma anche la produttività collettiva.

In conclusione, abbracciare pienamente i principi di comunicazione inclusiva delineati da Assoporti trasforma i nostri porti in esempi viventi di come il linguaggio possa costruire ponti, non solo tra merci e mercati, ma tra cuori e menti. Insieme, possiamo creare un ambiente lavorativo che sia un modello di uguaglianza, rispetto e accoglienza.

## **Introduzione: Intelligenza Artificiale e Disuguaglianze di Genere - Una Sfida Globale**

Nel contesto attuale, in cui l'intelligenza artificiale (AI) sta assumendo un ruolo sempre più centrale nei processi aziendali e decisionali, emerge una crescente preoccupazione riguardo al suo impatto sulle disuguaglianze di genere. L'articolo di Fabio Moioli, "How AI Risks Widening the Gender Gap — And What We Can Do About It," solleva questioni cruciali sull'argomento, evidenziando come l'AI, nonostante le sue promesse di efficienza e innovazione, possa involontariamente intensificare le disparità esistenti.

Moioli illustra i rischi legati alla perpetuazione dei pregiudizi di genere attraverso algoritmi AI che, addestrati su dataset storici e culturalmente condizionati, tendono a replicare e talvolta esacerbare tali bias. Questo aspetto è particolarmente preoccupante in settori come il reclutamento e la gestione delle risorse umane, dove gli strumenti AI mostrano una preferenza per i candidati maschi rispetto alle loro controparti femminili.

In aggiunta, l'articolo esplora le conseguenze dell'automazione su lavori tradizionalmente dominati dalle donne, sottolineando l'urgente necessità di strategie di formazione e riconversione professionale per mitigare gli impatti negativi dell'automazione. Moioli sottolinea l'importanza di iniziative mirate che includano programmi di formazione personalizzati e opportunità di crescita professionale, fondamentali per colmare il divario di genere nell'uso delle tecnologie AI e per promuovere una maggiore inclusione femminile in campi tecnologicamente avanzati.

Infine, l'articolo invita a una riflessione collettiva e a un impegno condiviso tra settore privato e pubblico per garantire che l'intelligenza artificiale sia una forza positiva e inclusiva, capace di supportare equità e opportunità per tutti nel mercato del lavoro del futuro. La missione di inclusività delineata rappresenta una chiamata all'azione per tutti i leader e le organizzazioni, sottolineando l'importanza di un approccio proattivo e responsabile nello sviluppo e nell'implementazione delle tecnologie AI.

## **How AI Risks Widening the Gender Gap — And What We Can Do About It**



### **Fabio Moioli**

Leadership Advisor at Spencer Stuart; AI Forbes Technology Council; Faculty on Human and Artificial intelligences at Harvard BR, SingularityU, PoliMi GSoM, UniMi; TEDx speaker; ex Microsoft, Capgemini, McKinsey, Ericsson  
20 ottobre 2024

It's fair to say that AI (artificial intelligence) rarely strays far from the headlines or thoughts of today's business leaders.

Promised gains that include improved productivity, cost efficiencies and new opportunities for innovation are potential game changers that herald a new era for all of us — no wonder [we have found that](#) 40 percent of leaders call generative AI a priority they are already addressing and another 27 percent have plans to address it.

But it's not all good news. This palpable excitement is tinged with a growing concern that AI technologies — through biases in algorithms and the automation of jobs predominantly held by women — are inadvertently deepening existing gender disparities.

So what can be done about this?

## Breaking down the bias

One of the key risks posed by AI is its tendency to perpetuate gender biases, especially in sectors where women are already underrepresented. AI systems are typically trained on historical datasets, and if these datasets reflect societal or institutional biases, the AI will likely replicate them.

This has already been observed in areas such as [recruitment](#), where AI tools that analyze CVs have demonstrated a preference for male candidates over their female counterparts. The challenge is that AI does not inherently understand fairness; it simply learns from the data it is fed, meaning that biases can be

inadvertently baked into decision-making processes.

To prevent this from happening, there needs to be an intentional effort to diversify datasets and ensure that AI systems are regularly audited for fairness. More inclusive AI development teams — with [greater representation of women](#) and other underrepresented groups — can help identify and mitigate these biases *before* they become ingrained in the technology.

Businesses must also adopt a more transparent approach to how AI tools make decisions, especially in areas that impact hiring, promotions, and pay equity.

## Bridging the gender gap

Surprisingly, studies have shown that women use AI-driven tools such as ChatGPT [significantly less](#) than men, even when they hold similar roles. This gap may have long-term implications for women's career trajectories, particularly as AI becomes more embedded in day-to-day business processes.

Several factors are at play here. First, there is a perception gap: women tend to express greater skepticism about AI's potential benefits. For instance, surveys suggest that women are [more concerned](#) about the societal risks posed by AI, including job displacement, privacy concerns, and ethical issues. Women often report feeling less confident in their ability to navigate AI technologies, frequently citing the need for additional training before feeling comfortable using these tools.

This lack of confidence can have significant repercussions. In sectors such as education, healthcare, and software development — where AI could dramatically enhance productivity — women's underutilization of AI tools [may limit their ability](#) to keep pace with their male counterparts.

Reversing these trends requires companies to invest in tailored training programs for their female employees, including flexible learning options to accommodate women balancing professional and personal responsibilities. By fostering a [more inclusive environment](#) where women feel supported in using AI, businesses can unlock the full potential of their workforce.

## The risks of automation

Many of the jobs most vulnerable to automation are disproportionately held by women — Goldman Sachs has found that nearly 80% of women's jobs are at risk of being automated, compared to 58% of men's jobs.

Sectors such as office administration, customer service, and healthcare support roles often referred to as "pink-collar jobs" — are seeing [significant shifts](#) as AI-driven systems take over tasks like scheduling, data entry, and customer interactions.

To mitigate the effects of automation, it is essential for women in these sectors to have access to upskilling and reskilling opportunities. Employers must prioritize creating pathways for women to transition into roles that are less

susceptible to automation, such as AI management, data analysis, and system oversight.

Governments and educational institutions also play a critical role in developing programs that equip women with the skills they need to thrive in an AI-driven economy.

## Women in AI and STEM

Women also remain significantly underrepresented in the fields driving AI advances. Globally, [only 22%](#) of AI professionals are women, a situation that limits the diversity of perspectives amongst those developing AI technologies and exacerbates the risk that these tools will overlook or undervalue women's needs.

This lack of female representation in AI and STEM (science, technology, engineering, and mathematics) is driven by factors such as societal expectations, a lack of role models, and limited access to mentorship opportunities. Women are often discouraged from pursuing careers in these fields from an early age, and even those who enter the workforce may face gender discrimination, pay inequality, and a lack of support for balancing work and family life.

To [increase women's representation](#), businesses must implement mentorship programs, create new leadership development opportunities and address pay inequities to create a more inclusive environment where women can thrive. But while AI poses significant challenges for gender inclusivity, it also presents opportunities. AI has the potential to free

women from routine tasks, allowing them to focus on more strategic and creative aspects of their roles.

AI-powered analytics can also help companies identify pay gaps, monitor diversity metrics, and ensure that women have equal access to leadership opportunities. By leveraging AI in these ways, businesses can create a more equitable environment for women and help close the gender gap in leadership.

### **Mission: Inclusivity**

As AI continues to reshape the global workforce, the question of inclusivity remains paramount. While leaders are rightly excited by the potential gains on offer, they have both a moral and professional duty and opportunity to help ensure that these technologies do not exacerbate historic and current gender disparities.

The path forward requires concerted efforts from both the private and public sectors to ensure that AI is a force for good in the fight for gender equality. Only by prioritizing inclusivity at every stage of AI development and deployment can we build a future where technology empowers women to thrive in the workforce of tomorrow.