

# [Phil Spencer e il valore della diversità nella cultura aziendale](#)

L'argomento delle pari opportunità è uno dei più dibattuti oggi nei vari settori dell'economia. In tema di politiche del lavoro, la disparità (fra sessi, ma anche fra culture ed etnie) è un problema tutt'altro che superato. Ad onta di tutti i progressi fatti dall'uomo nel corso degli anni, a dispetto del traguardo di avere il primo Presidente di colore in uno dei paesi più industrializzati del mondo e di leader femminili che hanno dimostrato carattere e competenza, il modello imperante nel *workplace* occidentale sembra ancora prediligere più la figura maschile che quella femminile (determinando in vari settori anche una disparità di stipendi) e l'etnia caucasica sulle altre.

Per questo mi è parso importante quanto emerso nel keynote di **Phil Spencer** durante il **DICE Summit 2018** tenutosi qualche giorno fa, e mi pare ancor più importante riprenderlo dato che pochissime testate italiane sembrano avergli dato spazio.

Il vicepresidente di Microsoft ha incentrato il proprio discorso sull'importanza di **inclusività** e **diversità** come caratteristiche distintive delle aziende moderne. In particolare, Spencer ha messo in luce quello che gli sembra sia uno dei dati più importanti riguardanti l'evoluzione della propria società, affermando che gli ultimi quattro anni della gestione di **Satya Nadella** hanno comportato una grande autocoscienza e crescita all'interno della compagnia di Redmond in termini di ambiente di lavoro. Ogni leader della multinazionale ha avuto il compito di analizzare criteri e modi con cui vengono messi insieme i team, nonché il modo di lavorare sui progetti, il team building, la valorizzazione delle diverse risorse umane e l'impegno quotidiano profuso da ognuno per rendere **Microsoft** un luogo sicuro e inclusivo per tutti i lavoratori, imprimendo così un cambio di rotta in termini di cultura aziendale:

**«Questa era, ed è tuttora, un'impresa portata avanti da 100.000 persone: con il compito di creare una cultura più innovativa, più efficace e più rappresentativa possibile, in modo che tutti possano fare del proprio meglio insieme. Non si tratta di una "cultura per la cultura", ma di un cambiamento con un reale impatto collettivo.**

**Raggiungere questo obiettivo richiede una "mentalità improntata alla crescita", perché creare una cultura che rappresenti e tratti tutti equamente è un processo che non finisce mai veramente.»**

**Spencer** ha ricordato il noto [after-party di Microsoft alla GDC del 2016](#), che fu bersagliato da accuse di sessismo, definendo quell'episodio «inequivocabilmente sbagliato, inequivocabilmente sessista e inequivocabilmente intollerabile», e aggiungendo che quella festa ebbe luogo in un momento in cui Microsoft stava invece impegnandosi a lanciare un messaggio del tutto opposto a quello veicolato in quell'occasione.

Il rinnovamento della cultura interna è oggi un fattore molto importante per **Microsoft**, continua Spencer, rimarcando come, per imprimere un cambiamento, non bisogna assecondare nei fatti (anche non agendo) ciò che non si approva sul piano morale, e invitando i colleghi a sposare questa filosofia. Il **ruolo degli operatori** di settore in visione di un simile cambiamento è infatti decisivo, sia all'interno (per la creazione di un ambiente di lavoro sano e non discriminatorio), sia all'esterno, agendo sulle proprie community: i videogiochi rappresentano un punto di accesso comune per le persone che approcciano alle nuove tecnologie, e prova ne è il crescente numero di gamer in nazioni come Brasile, India e in certe parti dell'Africa. Il vicepresidente di Microsoft ha quindi invitato gli esponenti dell'industry a mostrarsi coesi per risolvere i problemi all'interno delle community dei loro giochi, dove alcune minoranze di utenti "tossici" tendono a rovinare l'esperienza degli altri

giocatori con comportamenti razzisti, verbalmente violenti, o discriminatori, ed elogiando il tal senso il gran lavoro di Riot Games e, in particolare, di Jeff Kaplan e del team di Blizzard al lavoro su **Overwatch**.

Spencer torna infine sul tema delle pari opportunità, citando uno studio del professor **Adam Grant** della **Wharton School** (la business school dell'**Università della Pennsylvania**) che ha ancora una volta messo in luce come i leader di sesso femminile siano attualmente sottovalutati sul lavoro rispetto ai propri omologhi maschili, e come questo possa costituire un **doppio handicap** se il leader, oltre a essere donna, è anche di colore. Questo comporta che, in caso di fallimento, il leader donna paghi per i propri errori in maniera spropositata.

Il problema della parità dei sessi sul luogo di lavoro è quanto mai serio e attuale, e il vicepresidente di Microsoft ne ha fatto uno dei perni del proprio keynote, richiamando i colleghi alla responsabilità verso il cambiamento:

«Possiamo fare di meglio. Io e il mio team stessi possiamo fare ancora meglio. Noi, come industria, dobbiamo impegnarci a far meglio ed estirpare questa cultura distorsiva. E dobbiamo capire presto come farlo, perché innumerevoli studi dimostrano che i team con maggiore diversificazione [sessuale, razziale e culturale] sono i più creativi, i più innovativi e i più propensi a risolvere i grandi problemi. In altre parole, facciamo del nostro meglio affinché i componenti del nostro team possano ampliare a vicenda la loro visione delle cose.»

Spencer pare ottimista, riguardo la crescita di una cultura dell'inclusività: esempi come **Wonder Woman**, **Get Out**, **Coco** e **Black Panther** nel cinema sono significativi riguardo l'attenzione verso chi finora è stato discriminato, e crede molto nel lavoro che possono fare i videogame in tal senso.

Negli ultimi anni, c'è da dire, le eroine non sono mancate: soltanto lo scorso anno abbiamo avuto **Aloy in Horizon Zero Dawn**, **Senua in Hellblade**, perfino una coppia al femminile in **Uncharted: L'eredità perduta**, un **Life is Strange: Before The Storm** ancora interamente al femminile. Questi soli titoli da soli non determineranno un cambiamento culturale immediato, ma sono di certo una secca smentita a tutti quei giocatori che, a dispetto di **Lara Croft**, diffidano ancora dei protagonisti femminili e li considerano "di scarso appeal", ritenendo il gaming appannaggio degli uomini, ignorando [statistiche che non vedono affatto un divario ampio tra i due sessi](#), e riflettendo mestamente un pensiero fin troppo diffuso.

C'è da sperare che l'industria videoludica metta seriamente in atto le parole di Spencer e che quelli del settore dei videogame possano essere i primi passi in avanti verso un mondo più equanime e inclusivo.

---

## **E3: tutti i numeri delle donne**

L'E3 appena conclusosi non è stato caratterizzato solamente dalla fruizione passiva di conferenze e presentazioni, né tantomeno si può ridurre alla mera occasione per poter provare in anteprima i nuovi titoli in fase di sviluppo.

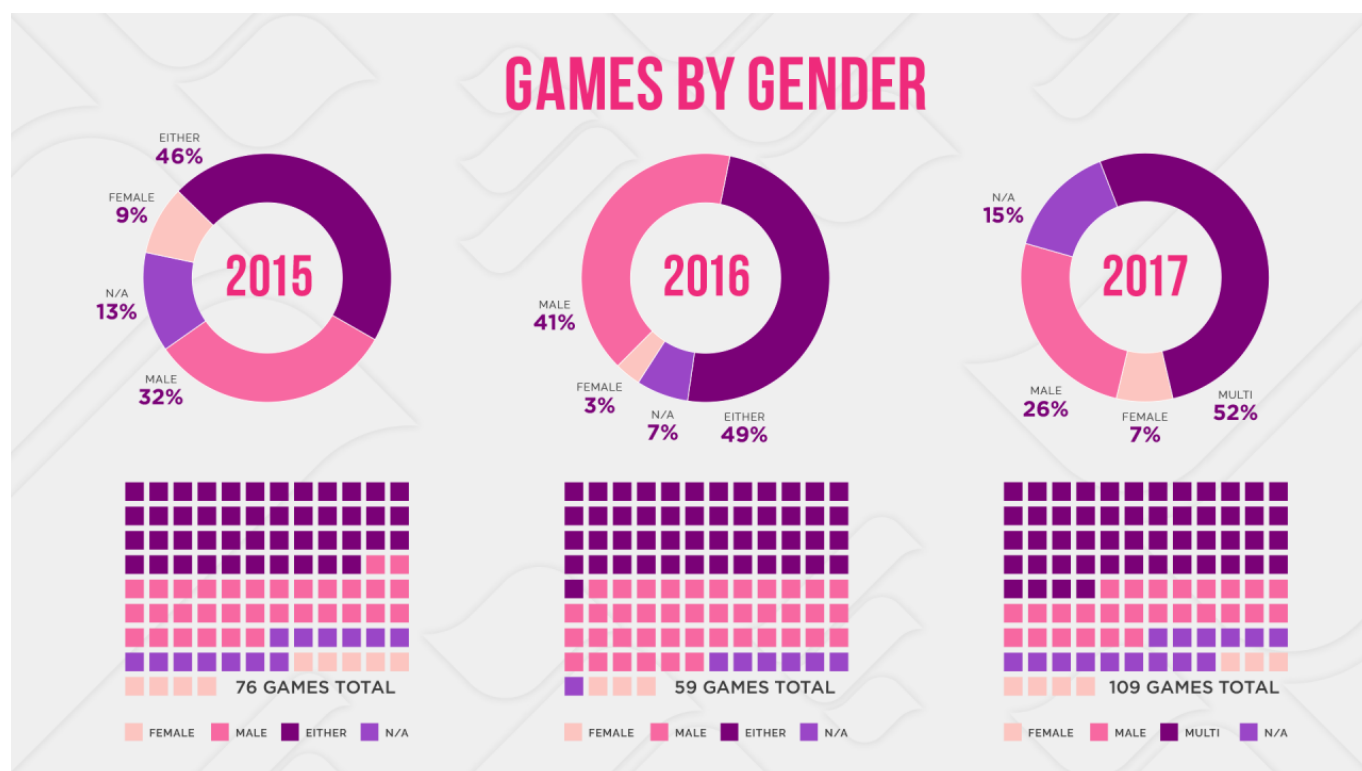
Intervistata da **Jessica Conditt** durante un'ospitata nello spazio di **Engadget**, la canadese **Anita Sarkeesian**, fondatrice del sito web **Feminist Frequency**, che si occupa di analizzare il ruolo della donna nella cultura popolare, torna a distanza di due anni a parlare del tremendo scarto quantitativo riguardo la presenza di protagonisti di genere maschile e femminile all'interno delle produzioni

videoludiche, e questa volta lo fa “numeri alla mano”.

A quanto risulta da una [ricerca portata avanti appunto da FeministFrequency.com](#), sono stati presentati **109 nuovi titoli** all'E3 di quest'anno e soltanto otto (il 7%) hanno come protagonista un personaggio femminile. Ben **ventinove** sono invece i giochi con protagonista di genere maschile. Il 52% invece utilizza sistemi che permettono al giocatore di impersonare un protagonista di entrambi i sessi, lasciando a quest'ultimo la scelta.

Sarkeesian e la managing editor di Feminist Frequency, **Carolyn Petit**, sono al lavoro nella raccolta dati sul genere dei protagonisti dei videogiochi presentati all'E3 fin dal 2015, anno che per molti addetti ai lavori fu “l'anno della donna”. Le due non rimasero convinte allora e decisero pertanto di scavare più a fondo e raccogliere dati in maniera più sistematica.

«C'era questo senso di cambiamento nell'aria, si diceva fossero in arrivo molti altri giochi con protagoniste donne» dice la Sarkeesian. «ma noi, non convinte della cosa, cominciammo a contare e vennero fuori questi numeri, per cui decidemmo di tenerne traccia durante gli anni in modo da creare un interessante **data set** che ci permettesse di giudicare in che modo l'industry presenta se stessa e come cambia durante il tempo.»



Come risultato di questa ricerca, salta subito all'occhio che all'E3 del **2015** solo il **9%** dei nuovi giochi aveva come protagonista una donna, contro il **32%** con protagonista un uomo. Nel **2016** aumenta il divario con il **3%** contro il **41%**. Quest'anno pare che le cose si siano riavvicinate alla situazione del 2015.

«La cosa importante, penso, è non rilassarsi troppo» dice la Petit. «non diciamo, “Hey, abbiamo raggiunto la parità” quando effettivamente la realtà dei fatti è che c'è ancora molto lavoro da fare. Questa tendenza è incoraggiante ma la storia non si conclude di certo qui.»