

TREVISO

Imprese a lezione di pari opportunità

Contrastare gli stereotipi e la discriminazione di genere, sostenere l'occupazione femminile e invitare imprese, enti e territorio a cogliere l'inclusione delle donne come un'opportunità per stimolare l'evoluzione dei modelli organizzativi e del contesto imprenditoriale e sociale. È questo l'obiettivo di Female Skills, progetto incentrato sull'uguaglianza di genere e prima esperienza a coinvolgere tutte le principali realtà sociali, economiche, sanitarie e politiche della Marca trevigiana. Capofila di Female Skills è UNIS&F, la società di formazione di Confindustria Veneto Est già impegnata su questi temi con il master sulla parità di genere.

Saini — a pag. 11



Treviso, le imprese a lezione di pari opportunità

Il progetto. L'iniziativa Female Skills è nata per sostenere l'occupazione femminile e stimolare l'evoluzione dei modelli organizzativi e del contesto

Pagina a cura di
Valentina Saini

Contrastare gli stereotipi e la discriminazione di genere, sostenere l'occupazione femminile e invitare imprese, enti e territorio a cogliere l'inclusione delle donne come un'opportunità per stimolare l'evoluzione dei modelli organizzativi e del contesto imprenditoriale e sociale.

È questo l'obiettivo di Female Skills, progetto incentrato sull'uguaglianza di genere e prima esperienza a coinvolgere tutte le principali realtà sociali, economiche, sanitarie e politiche della Marca trevigiana su questo tema. Capofila di Female Skills è UNIS&F, la società di formazione di Confindustria Veneto Est già impegnata su questi temi grazie al suo Master sulla Parità di Genere.

Il NordEst non se la cava male quanto a occupazione femminile. Anzi, vanta dati superiori alla media nazionale, che nel primo trimestre dell'anno sfiorava il 52%: in testa il Trentino Alto Adige, con il 66,4% nello stesso periodo, seguito dal 62,8% del Friuli Venezia Giulia e dal 62,4% del Veneto (dati Istat).

Accanto alle luci però persistono anche molte ombre, a cominciare dalle differenze di retribuzione e dall'alta incidenza del part time, che tra le donne è spesso involontario. In Trentino, ad esempio, Cgil, Cisl e Uil

segnalavano a marzo che la percentuale di donne che ha un impiego part time perché non ne ha trovato uno a tempo pieno è di quasi il 18%. Ancora, l'80% dei contratti part time attivi è rappresentato da lavoratrici, e circa il 40% delle occupate ha un orario ridotto (percentuale che scende al 7% tra gli uomini).

Per una reale parità di genere sul lavoro, insomma, c'è ancora molta strada da fare. «Secondo uno studio del 2022 condotto da Fondazione Nord Est, solo il 12% delle Pmi nordestine adotta volontariamente azioni di Diversity management nell'ambito di genere» spiega Pasquale Costanzo, direttore generale di UNIS&F.

«Siamo partiti da questi numeri per mettere a punto questa iniziativa ambiziosa e allo stesso tempo cruciale, non solo per le imprese ma per la società in generale».

Selezionato tra i progetti presentati al bando regionale P.A.R.I. - Progetti e Azioni di Rete Innovativi per la Parità e l'Equilibrio di Genere, sino alla fine di quest'anno Female Skills si concentrerà su un'attività di ricerca con incontri sul territorio per condividere gli obiettivi, ampliare e consolidare la rete di attori facendone un punto di riferimento per il territorio trevigiano, e definire il piano di azione. L'intero 2024, invece, sarà dedicato allo sviluppo di azioni positive, tra cui una serie di eventi, workshop e webinar affiancati ad azioni formati-

ve e sessioni di coaching e mentoring.

La consulente Sabrina Fantini, tra gli ideatori di Female Skills e una delle esperte che saranno coinvolte nel progetto, ritiene che la disparità di genere sul lavoro sia un fenomeno «prima di tutto culturale. Millenni di disuguaglianza hanno creato ostacoli concreti alla realizzazione delle donne e convinzioni depotenzianti sul valore del femminile. Con la marginalizzazione delle donne, nel mondo del lavoro e nella vita pubblica, è stato messo da parte il focus femminile sulla dimensione umana». Secondo Fantini, che sottolinea come l'equità non sia un favore alle donne bensì un passo importante verso il bene comune, «sostenere l'occupazione femminile e la presenza delle donne nei ruoli apicali è un'occasione da non sprecare, utile ad attivare innovazioni importanti e a creare ambienti più inclusivi e sostenibili per tutti».

Per Stefania Padoan, rappresentante di Confindustria Veneto Est in Commissione pari opportunità della Provincia di Treviso, l'utilità di Female Skills starà «nel chiarire sempre più le potenzialità del mondo femminile attraverso la cultura d'impresa». Lodevole, per Padoan, la volontà di UNIS&F di cogliere l'opportunità del progetto per ascoltare voci nuove, «donne responsabili a vario titolo di aziende che potrebbero farci individuare esigenze che finora, magari, non sono state considerate».

Disparità nel trattamento salariale e scarsa presenza di donne ai livelli apicali delle aziende sono questioni importanti da affrontare secondo l'imprenditrice, anche co-CEO della Padoan srl, leader nella progettazione e produzione di serbatoi per veicoli industriali e macchinari.

Dopo il lancio del 25 luglio i lavori di Female Skills stanno per entrare

nel vivo. Sul sito di UNIS&F, ad esempio, si può consultare il bando pubblicato per selezionare quattro borsisti, che per dodici mesi a partire da ottobre saranno incaricati delle attività progettuali, come mappare e coinvolgere gli attori coinvolti, attivare un coordinamento locale che diventi punto di riferimento e promotore di visione e attività, e contribuire

alla diffusione delle azioni e dei risultati del progetto.

Gli aspiranti borsisti, dovranno candidarsi entro le 24 del 19 settembre compilando il modulo scaricabile dal sito di UNIS&F per accedere al processo di selezione strutturato in due fasi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

12%

PMI E DIVERSITY MANAGEMENT

Secondo Fondazione Nord Est, solo il 12% delle Pmi nordestine adotta volontariamente azioni di Diversity management nell'ambito di genere

LA SOCIETÀ CAPOFILA

Il progetto è seguito da UNIS&F, la società di formazione di Confindustria Veneto Est impegnata su questi temi con il master sulla parità di genere



ADOBESTOCK

Eccellenza. Il NordEst per occupazione femminile vanta dati superiori alla media nazionale: nel primo trimestre pari al 52%. In testa il Trentino Alto Adige, con il 66,4%

LA SCHEDA

Dati Istat

Il NordEst non se la cava male quanto a occupazione femminile. Anzi, vanta dati superiori alla media nazionale, che nel primo trimestre dell'anno sfiorava il 52%: in testa il Trentino Alto Adige, con il 66,4% nello stesso periodo, seguito dal 62,8% del Friuli Venezia Giulia e dal 62,4% del Veneto (dati Istat)

Il part time

In Trentino la percentuale di donne che ha un impiego part time è di quasi il 18 per cento. Ancora, l'80% dei contratti part time attivi è rappresentato da lavoratrici, e circa il 40% delle donne occupate ha un orario ridotto (percentuale che scende al 7% tra gli uomini)