

## Il capitale umano

21

## IL GENDER GAP

## Chi sa valorizzare le skill femminili?

Parte da Treviso il progetto di Unis&f per contrastare gli stereotipi e praticare il «Diversity management»  
L'impegno di Tognana Porcellane per la certificazione

S

tereotipi, gender gap, difficoltà a raggiungere ruoli apicali in azienda: oggi si va «a scuola» di parità di genere.

Capovolgendo la prospettiva e mettendo al centro qualità e capacità («skills», per l'appunto) femminili si crea la «leva» di Female Skills, il progetto che vede come capofila Unis&f, la società di formazione di Confindustria Veneto Est, insieme ad aziende, associazioni di categoria, istituzioni, cooperative sociali della Marca trevigiana e l'università di Padova.

Un calendario di incontri e ricerche in tutta la provincia di Treviso per contrastare gli stereotipi, incrementare l'occupazione femminile invitando le aziende e gli enti del territorio a sviluppare nuovi modelli organizzativi.

I prossimi appuntamenti sono in programma nei mesi di ottobre e di novembre, con sessioni di «project work» per stabilire quali siano gli obiettivi da perseguire e costruire strumenti per racco-

gliere i bisogni delle diverse realtà del territorio. Il fine è quello di creare un protocollo di rete per praticare in concreto azioni di Diversity and gender management.

Tutto il 2024 sarà invece dedicato allo sviluppo di azioni concrete che includeranno una serie di eventi, workshop e webinar, abbinati a formazione e sessioni di coaching e mentoring. Nella fase finale del progetto, prevista per gli ultimi mesi del 2024, il gruppo di lavoro si incontrerà per integrare il documento iniziale, tenendo conto dei nuovi soggetti che si aggiungeranno rispetto alla rete primaria.

«Secondo uno studio del 2022 realizzato da Fondazione Nord-Est, solamente il 12% delle nostre Pmi adotta volontariamente azioni di Diversity management nell'ambito di genere – spiega Pasquale Costanzo, direttore generale di Unis&f –. Siamo partiti proprio da questi numeri per mettere a punto questa iniziativa, che è ambiziosa e allo stesso tempo cruciale, non solo per le nostre imprese ma anche per la società più in generale».

I primi passi consistono nel raccogliere le segnalazioni di ostacoli all'inclusività nei contesti di lavoro. «A essere trascurate e messe da

parte sono soprattutto le qualità del femminile, considerate deboli e inefficaci nei ruoli di leadership, spesso anche dalle stesse donne – sintetizza Sabrina Fantini, esperta di innovazione collaborativa –: si tratta di «soft skills» capaci di favorire benessere, valorizzare i talenti e stimolare innovazione, una partita che ha una forte componente umana oltre che tecnologica».

Un esempio pratico di impresa che sta lavorando su questi temi è Tognana Porcellane (di Casier, Treviso), che ha intrapreso un percorso verso la certificazione dell'azienda per la parità di genere, migliorando i suoi piani di welfare.

Ma non solo: «Abbiamo iniziato con percorsi di formazione per tutti i dipendenti contro i pregiudizi e gli stereotipi di genere, il prossimo step sarà formare tutto il personale, partendo proprio dalle posizioni manageriali» spiega Marika De Pollo, membro del Comitato guida parità di genere di Tognana Porcellane e responsabile del sistema di gestione integrato.

L'azienda Tognana, tra l'altro, ha preso parte al master per le pari opportunità di Unis&f, lanciato lo scorso maggio sotto forma di webi-

nar. «Ho partecipato in prima persona, comprendendo al meglio strumenti come la banca ore solidale o i congedi per i figli – spiega ancora De Pollo – e approfondendo tematiche in ottica di gender equality, dalla flessibilità dell'orario al lavoro agile, fino ai congedi aggiuntivi per figli e genitori anziani».

Secondo Marika De Pollo, il progetto Female Skills è la strada da percorrere per sfatare ogni mito sulla leadership femminile: «Diversi studi hanno dimostrato che le donne in posizioni di potere avrebbero delle caratteristiche specifiche che favoriscono la crescita delle aziende – afferma De Pollo – contribuendo in modo decisivo al raggiungimento degli obiettivi aziendali».

Per comprendere quale direzione dare alla ricerca sulla parità di genere, Unis&f ha lanciato anche due bandi di ricerca insieme allo Iusve, l'Istituto universitario salesiano di Venezia.

La borsa di ricerca, della durata di 6 mesi, ha come scopo l'applicazione del «diversity management» al contesto delle Pmi del Trevigiano: le candidature verranno raccolte dallo Iusve entro e non oltre il 9 ottobre, con inizio del progetto alla fine dello stesso mese.

**Camilla Gargioni**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**L'obiettivo**

Creare un protocollo di rete per praticare in concreto azioni di gender management

**La ricerca**

Due borse di ricerca sulla parità di genere saranno attivate con lo Iusve



**Pasquale Costanzo**  
Solamente il 12% delle nostre Pmi adotta volontariamente azioni di Diversity management nell'ambito di genere. Siamo partiti proprio da questo dato per mettere a punto questa iniziativa, ambiziosa e cruciale



**Sabrina Fantini**  
Si tratta di soft skill capaci di favorire benessere, valorizzare talenti e stimolare innovazione

