

Speciale **Giovani, Occupazione, Lavoro**

Il contributo delle donne all'innovazione delle aziende

Per uscire dalla grande crisi dobbiamo diventare più innovativi a tutti i livelli, combattendo gli sprechi di formazione, energie, intelligenze e creatività. Una strada da percorrere è quella di rimuovere le discriminazioni implicite, a partire da quella femminile, che pesano sul progresso del Paese.

In questa direzione un balzo in avanti c'è. Le statistiche mostrano che nei luoghi dell'istruzione sta avvenendo una rivoluzione silenziosa costituita da un aumento della scolarità femminile e dai risultati positivi delle studentesse nei percorsi universitari, con lo storico 'sorpasso' rispetto ai coetanei maschi. Questo cambia le aspirazioni, le motivazioni, i sogni e i desideri delle giovani donne. Segnalo la buona performance delle laureate friulane, per cui abbiamo una preziosa miniera di talenti femminili che va utilizzata al meglio dalle nostre imprese. Ma i dati peggiorano se consideriamo la partecipazione e le condizioni di lavoro delle donne: le lavoratrici, ancor oggi, sono in attesa di godere di una parità effettiva. Non solo, i dati diventano davvero sconcertanti se consideriamo la scarsa presenza

femminile nei vertici della governance economica e nei luoghi decisionali.

Seppur le donne entrano nel mercato del lavoro meglio equipaggiate degli uomini questo vantaggio non si trasforma, poi, in pari opportunità di carriera a causa di varie discriminazioni derivanti da pregiudizi sociali e visioni stereotipate sui ruoli femminili. Con questa consapevolezza, l'Università di Udine ha varato il progetto interdisciplina-

re della 'Banca dati dei Talenti Femminili' nella convinzione che valorizzare le donne è non solo giusto ed equo, ma conviene all'economia e alla società.

Studi internazionali mostrano l'esistenza di effetti positivi della diversità di genere sui risultati della performance societaria dato che le donne possono apportare capacità, conoscenze, competenze, stile manageriale, strategie ed esperienze complementari rispetto a quelle maschili, fondamentali per lo sviluppo e l'innovazione delle imprese. Quindi la diversity di genere è un elemento chiave per il successo di un'organizzazione, specie in una fase di trasformazione del lavoro, dell'economia e della società.

L'idea della Banca dati è nata a seguito del varo della legge 120/2011 che, muovendosi lungo la strada indicata dall'Unione Europea, ha introdotto l'obbligo (temporaneo) per alcune società di rispettare un'equa rappresentanza di genere nei vertici decisionali. La legge Golfo-Mosca ha già aperto le porte di molti consigli alle donne, tipicamente escluse. Inoltre ha attivato una selezione più accurata in base al merito, in cui tutti i talenti e le competenze, femminili e maschili, hanno le stesse opportunità di emergere.

Un gruppo di docenti dell'Ateneo friulano ha progettato e realizzato un data-base di curricula di donne che vuoi per formazione e competenze, vuoi per ruolo ed esperienza possono fare la differenza per migliorare la gestione delle aziende. Hanno creduto nell'efficacia di quest'azione positiva e finanziato il progetto la Regione Friuli Venezia Giulia e la Fondazione Antonveneta, con la collaborazione di Confindustria Udine.

Nella fase iniziale, il progetto è stato impostato come mero adempimento legale. Ma successivamente è emersa l'opportunità di andare oltre: per un verso, coltivando una sperimentazione di prassi virtuose ed etiche; per altro verso, valorizzando le potenzialità ancora non coltivate dei curricula delle giovani laureate. Così la 'Banca dati' costituisce oggi una sorta di archivio digitale che mostra i profili di molte candidate preparate che aspirano ad entrare, a vari livelli, nel mondo del lavoro; alcune con una formazione di eccellenza e con esperienze in ambiti internazionali.

Ora questo prezioso scrigno viene offerto gratuitamente alle aziende. Le imprese, mediante una semplice operazione, dovrebbero iscriversi nel sito (<http://talentifemminili.uniud.it>) e usare al meglio i vantaggi del servizio offerto dall'Università di Udine. Il tutto con l'obiettivo di dare valore al merito e sostenere l'occupazione femminile di qualità che costituisce un importante motore del cambiamento della società. Quindi valorizzare il contributo femminile al mondo del lavoro non è una questione che riguarda solo le donne, ma è un fattore che incide sul benessere economico e sociale del Paese.

Marina Brollo

Direttrice del Dipartimento di Scienze
Giuridiche dell'Università di Udine



Marina Brollo



Peso: 81%