



Cristiana Compagno
**L'Università di Udine e la cultura delle
pari opportunità**

Contenuto in: Donne, politica e istituzioni: varcare la soglia?

Curatori: Silvana Serafin e Marina Brollo

Editore: Forum

Luogo di pubblicazione: Udine

Anno di pubblicazione: 2012

Collana: Donne e società

ISBN: 978-88-8420-713-5

ISBN: 978-88-3283-050-7 (versione digitale)

Pagine: 11-12

Per citare: Cristiana Compagno, «L'Università di Udine e la cultura delle pari opportunità», in Silvana Serafin e Marina Brollo (a cura di), *Donne, politica e istituzioni: varcare la soglia?*, Udine, Forum, 2012, pp. 11-12

Url: <http://forumeditrice.it/percorsi/storia-e-societa/donne-e-societa/donne-politica-e-istituzioni-varcare-la-soglia/2019universita-di-udine-e-la-cultura-delle-pari>

L'UNIVERSITÀ DI UDINE E LA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

*Cristiana Compagno**

In occasione del varo del terzo volume della fortunata collana 'Donne e società' mi piace ricordare quanto sta facendo l'Università di Udine, anche per il tramite del nostro Comitato per le Pari Opportunità, per la diffusione della cultura della parità e della lotta contro le discriminazioni, in particolare fra donne e uomini.

In primo luogo, presso la Facoltà di Lingue e letterature straniere, prosegue la gradita serie di edizioni del corso di aggiornamento e di formazione 'Donne, politica e istituzioni'. Il corso continua la tradizione di coltivare la partecipazione attiva delle donne e degli uomini nella politica e nella società, con una formazione declinata in un'ottica di pari opportunità.

Il corso di quest'anno, come appare dal titolo del volume, è dedicato al tema, di grandissima attualità politica e sociale, delle soglie che le donne devono ancora superare nonostante i grandi passi avanti compiuti, testimoniati anche dalla mia veste di prima donna ad arrivare alla guida di un grande Ateneo.

Nell'intento di proseguire il cammino intrapreso e scavalcare altre e più elevate barriere, il nostro Ateneo, anche in questo con un ruolo di apripista a livello nazionale¹, ha avuto l'intuizione e il coraggio di inserire le quote di genere fin dentro la nostra carta fondamentale, cioè nello Statuto che abbiamo appena riscritto in attuazione della Riforma Gelmini del sistema universitario. Così la parità di genere è diventata uno dei principi generali dell'Università di Udine. Ai sensi dell'art. 1, comma 5 del nuovo Statuto si garantisce «il rispetto del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra donne e uomini nell'accesso al lavoro, agli uffici pubblici e alle cariche accademiche, nonché nella stessa attività lavorativa». L'idea alla base di questa previsione è quella di sperimentare nella comunità universitaria lo sviluppo di forme e di azioni per il riequilibrio tra i generi, anche quale modello di riferimento per combattere gli

* Rettrice dell'Università degli studi di Udine.

¹ Come riconosciuto anche dalla stampa nazionale: M. S. Sacchi, *Quote rosa all'ateneo di Udine*, in *Corriere della sera*, 29 luglio 2011, p. 23.

stereotipi di natura culturale. In pratica, le quote di genere sono previste per la composizione degli organi centrali dell'Ateneo. Nel consiglio di amministrazione si contempla una fantasiosa combinazione di meccanismi: la percentuale minima di candidature oltre la soglia del 30% e la presenza garantista del presidente del Comitato unico di garanzia, che sostituirà l'attuale Comitato per le pari opportunità. L'insieme dovrebbe accrescere la partecipazione femminile, anche oltre la semplice maggiore probabilità di vincere. Anche per la formazione del Senato accademico è previsto un inedito mix di azioni positive: dalla doppia preferenza diversa per genere alla soglia minima del 30% di candidature. In questo modo si intende coltivare, senza eccessive forzature e pericolose fughe in avanti, la tecnica delle quote di genere, adottata anche dal legislatore nazionale. Per garantire l'effettività delle disposizioni è previsto l'annullamento della seconda preferenza nel caso di doppio voto senza diversità di genere e l'inammissibilità dell'intera lista se sbilanciata a favore di un solo genere.

Con questi particolari meccanismi di voto e di sanzioni per gli organi di governo dell'Ateneo vogliamo garantire alle donne una parità di accesso più ampia: alla scienza, alla ricerca, ai servizi, all'organizzazione, alla gestione.

Per completare il quadro abbiamo varato anche il codice etico di Ateneo imperniato sul principio di pari dignità di ogni persona che rifiuta ogni discriminazione incluse quelle per genere.

L'insieme di queste novità è stato coltivato nella consapevolezza che il tema delle azioni positive e delle quote rosa tocca, dal punto di vista economico-manageriale, la questione della gestione migliore dei talenti. Se i talenti, secondo le informazioni neuroscientifiche attuali, sono distribuiti nella popolazione in modo uguale fra donne e uomini, la loro gestione va declinata in un'ottica di *diversity management*, valorizzando la diversità di genere, quale approccio in grado di mettere assieme il principio della valorizzazione dei meriti individuali con le tensioni all'innovazione e all'efficienza aziendale. Sul punto sta fiorendo tutta una letteratura volta a dimostrare che conviene, non solo per ragioni di equità ma anche di efficienza, avere più donne ai vertici delle imprese; conviene non solo per le stesse donne (e le loro famiglie), ma anche per la singola impresa e addirittura per l'economia nel suo complesso. Se così è, ben vengano le quote di rappresentanza quale strumento per recuperare, fra le risorse inutilizzate, le capacità di cui sono portatrici (anche) le donne.

Con questa speranza, plaudo all'iniziativa intrapresa con questo volume, ringrazio le colleghe Marina Brollo, mia delegata alle pari opportunità, e Silvana Serafin, direttrice del corso, per l'impegno e la passione dimostrata, e vi invito a leggere il volume sottolineando l'importanza di valorizzare una formazione ed una cultura di genere per promuovere le pari opportunità a tutti i livelli, dall'Università ai centri decisionali della politica, ai vertici delle aziende.