



Il Pnrr dalla parte delle donne, le "missioni" del Piano per raggiungere la parità



Lunedì 19 Giugno 2023, 15:44 - Ultimo aggiornamento: 16:42

Il Pnrr delle donne, ossia come sfruttare al meglio le opportunità del Piano per avvicinare il raggiungimento della parità di genere. Un traguardo ancora lontano: l'indicatore del divario femminile suggerisce che a questo ritmo la gender equality sarà raggiunta completamente solo in 132 anni. In particolare, l'Italia si attese in 63a posizione e il suo posizionamento rispetto ai Paesi europei più performanti è dovuto principalmente alla scarsa partecipazione delle donne all'economia e alla politica: abbiamo infatti il più basso tasso di partecipazione al lavoro (63% vs 72% media europea), limitato accesso alle risorse finanziarie e scarsa partecipazione politica (31,9% vs 97,48% dell'Islanda).

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) rappresenta una straordinaria opportunità di crescita economica e sociale per il Paese. Una delle priorità trasversali del Piano è infatti la parità di genere, obiettivo comune a tutte le componenti del PNRR.

Valore D ha voluto "rileggere" il PNRR attraverso l'obiettivo trasversale andando a individuare e indicare quelle missioni che più incidono sul miglioramento della condizione occupazionale femminile e sulla crescita del Paese.

Il lavoro, realizzato in collaborazione con Boston Consulting Group (BCG), ha coinvolto le quasi 350 aziende associate a **Valore D** che hanno messo a fattor comune le buone pratiche attuate per favorire l'uguaglianza di genere. Il risultato è una analisi dei fattori che influenzano positivamente la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e un manuale che raccoglie oltre 430 schede dettagliate che illustrano le singole pratiche – di cui 220 allineate con gli obiettivi e le priorità delle missioni 1, 4 e 5 - andando ad identificare inoltre gli indicatori specifici che ne vengono impattati positivamente.

«Dai dati emerge che le imprese hanno capito già da tempo che investire **sull'empowerment femminile** è prioritario. Investimenti tangibili sulle leve chiave del gender empowerment creano infatti dei veri e propri circoli virtuosi, i cui benefici non sono solo economici ma portano ad una maggiore attrazione dei talenti, aumentano l'employee engagement e retention, creano ambienti di lavoro positivi ed inclusivi», commenta **Cristiana Scelza** Presidente **Valore D**. «Le pratiche raccolte nel playbook oltre a fornire una prova delle azioni virtuose intraprese dalle organizzazioni, costituiscono la base per un proficuo confronto tra pubblico e privato, che speriamo possa trasformarsi in un dialogo di lunga durata - un dialogo che ci auguriamo possa servire ad esplorare tutte le potenzialità del PNRR e ad agevolare la ripresa del Paese».

«I dati mostrano come una minor **partecipazione femminile** al mondo economico generi un impatto negativo non solo per le donne, ma per l'intera società. I servizi di



supporto alla genitorialità e alla partecipazione delle donne al mondo lavorativo, sono direttamente correlati al tasso di fertilità, all'età media della popolazione, alle spese per le pensioni e infine al PIL. Stimolare positivamente e sinergicamente questi elementi significa generare valore per tutti: singoli cittadini e cittadine, imprese e istituzioni », ha dichiarato Giada Maldotti, Partner di BCG. «Questo aspetto risulta già chiaro per il mondo aziendale, che sta investendo fortemente per sostenere genitorialità e sviluppo femminile. È auspicabile un allineamento costante con il mondo istituzionale, per garantire che gli investimenti e gli sforzi aziendali volti ad assicurare una sempre maggiore emancipazione femminile, siano sempre più riconosciuti e valorizzati».

LE MISSIONI

Le misure messe in atto per facilitare una rivoluzione digitale che modernizzi il Paese partono dalla constatazione della prevalenza maschile in ambiente STEM: le aziende puntano a garantire e favorire la **partecipazione femminile** attraverso percorsi di formazione su tematiche digitali; percorsi di formazione e certificazione nelle discipline STEM; laboratori di innovazione per raccogliere e valutare idee migliorative per le aziende; investimenti a favore di flessibilità e **smart working** per permettere ai dipendenti di conciliare vita-lavoro.

«Deve esserci come obiettivo un sistema educativo italiano sempre più di qualità, un sistema d'istruzione che porti gli studenti a entrare nel mondo del lavoro con delle competenze più qualificate. Per fare questo non va dimenticata l'importanza di una maggiore inclusione delle donne nelle attività produttive e nei percorsi professionalizzanti. Non a caso ci siamo battuti per il potenziamento delle donne negli studi STEM e nelle materie scientifiche. Anche nell'orientamento è importante tenere conto dell'inclusione femminile e non deve più esistere che nei percorsi scolastici e universitari le donne siano ai primi posti e poi invece nel lavoro si crei una discrasia che le porti a non essere protagoniste così come lo sono state durante il periodo scolastico. Questo è il nostro obiettivo e la scuola è un elemento importante affinché ciò accada», ha commentato Paola Frassinetti, Sottosegretario al Ministero dell'Istruzione e del Merito.

Anche per quanto riguarda il supporto alla genitorialità, le aziende hanno da tempo recepito le problematiche e le difficoltà dei genitori nel conciliare l'attività lavorativa con la cura dei figli e supportano i dipendenti con strutture o campi estivi aziendali che, oltre a sopperire alla carenza di posti negli asili, forniscono una soluzione per il periodo di chiusura estivo delle scuole.

POTREBBE INTERESSARTI ANCHE

Della stessa sezione



LE PIÙ LETTE

