

L'EVENTO

ROMA Siamo scivolati indietro, con la pandemia, più degli altri Paesi. Troppo indietro. Lavorava la metà delle donne, nel 2019, e adesso quel traguardo (minimo) è già lontano. Il Piano nazionale di ripresa e resilienza è l'occasione straordinaria per fare un balzo in avanti, a patto che sia "She-Covery". «C'è il rischio che il Pnrr non favorisca le donne quanto gli uomini», avverte Linda Laura Sabbadini, Chair Women20 e direttrice centrale dell'Istat, intervenendo al Webinar "Obbligati a crescere". «Donne e lavoro: dal Piano un nuovo impegno per l'inclusione», in occasione dell'uscita di MoltoDonna (il magazine allegato ai quotidiani del Gruppo Caltagirone Editore). «Il 57% del Piano sarà investito in transizione ecologica e rivoluzione digitale, settori in cui c'è una forte presenza maschile. Allora, in questa fase, c'è bisogno di monitorare la situazione, fare valutazioni di impatto di genere ed essere pronti a integrare quelle risorse con altre aggiuntive perché le donne possano andare avanti».

I PROGRESSI

Misurare i progressi sul fronte della parità. È questa la strategia del futuro anche per la presidente del Cnr Maria Chiara Carrozza, tra le ospiti dell'evento trasmesso in streaming sui siti del Messaggero, Gazzettino, Mattino, Quotidiano di Puglia e Corriere Adriatico, e moderato da Maria Latella, Roberto Papetti, direttore del Gazzettino, e Alessandra Spinelli, giornalista del Messaggero. «Siamo nel mezzo di una transizione e abbiamo bisogno di essere monitorati, come la trimestrale per le società quotate ci dovrebbe essere quella sul genere. La valutazione delle performance, sia nel pubblico che nel privato, deve tener conto anche di questi temi. Quanto è stata efficace l'azione di un presidente o di un amministratore delegato per la parità?». Tra le prime iniziative della presidente del Cnr, quella di redigere «un bilancio di genere», per fotografare la

«Donne e lavoro, la ripresa passi dai bilanci di genere»

►Sabbadini: «Il Piano rischia di privilegiare gli uomini». Carrozza: «Serve monitorarlo» ►Corazza: «Vogliamo poter essere nel cuore delle decisioni; senza di noi non c'è crescita»

LE PROTAGONISTE

CHIARA CORAZZA
Rappresentante speciale G7 e G20: «La crescita non può fare a meno delle donne»



MARIA CHIARA CARROZZA
Presidente del Cnr: «Monitorare la parità di genere, come una trimestrale»



ILARIA DALLA RIVA
Direttore Risorse umane di Vodafone: «Lo smart working può essere non inclusivo»



MARGIT F. TVEITEN
Ambasciatrice di Norvegia in Italia: «Nel nostro Paese le donne in politica hanno fatto muro»



BIANCA GUSCELLI
L'imprenditrice di Brandimarte: «È il momento di fare rete per essere più forti»



Maria Latella e Alessandra Spinelli hanno condotto il webinar da Roma insieme con Roberto Papetti, direttore del Gazzettino

situazione: «all'entry level c'è una sostanziale parità che si perde ai livelli dirigenziali». Impossibile immaginare la ripresa senza le donne, sottolinea Chiara Corazza, rappresentante Speciale per il G7 e il G20, Women's Forum for the Economy & Society. «Siamo obbligati a una cre-

scita a cui le donne devono portare il loro contributo non per ragioni di giustizia o politica, ma semplicemente economiche: più donne nel mondo del lavoro vuol dire 240 milioni di impieghi nuovi da qui al 2025. Parliamo appunto di "She-Covery", che non è una formula, ma un cambio di paradigma: mettere le donne al centro delle decisioni. Non vogliamo la metà della torta, ma mettere gli ingredienti insieme gli uomini». L'obiettivo è quello «di sfruttare tutti gli investimenti del Pnrr - sostiene Domitilla Benigni, Ceo e Coo in Elettronica e Presidente Cy4Gate - perché nessuno regalerà niente alle donne e alle ragazze. Penso che ognuno nella propria sfera debba far qualcosa per migliorare la situazione, agire in azienda sul work-life balance, come facciamo noi. E dobbiamo attrarre ragazze verso le discipline scientifiche, offrire loro un orizzonte diverso». Qual è il freno più grande alla carriera delle donne? «La genitorialità», per Ilaria Dalla Riva, direttore risorse umane e organizzazione Vodafone.

Women new deal

Imprenditoria femminile l'Emilia dà il via al fondo

Si apre in Emilia-Romagna, con una dotazione di partenza di 1 milione di euro, il fondo regionale per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, attivato dalla Giunta di Via Aldo Moro e ribattezzato "Fondo regionale per l'imprenditoria femminile e women new deal", operativo dopo l'estate per favorire l'avvio, la crescita e il consolidamento di attività a conduzione femminile.

LINDA LAURA SABBADINI
Chair Women20: «Quote rosa, strumento contro il monopolio maschile»



DOMITILLA BENIGNI
Presidente e Ceo Cy4Gate: «Attrarre le ragazze nello studio delle materie Stem»



MARA PANAJIA
General manager Laundry & Home care Italy Henkel: «Bisogna valorizzare le diversità»



ALESSANDRA MONTRASIO
Global communication manager Nestlé: «Non vergognarsi a dire siamo brave»



LAURA FORMENTI
Attrice e stand-up comedian: «La comicità per distruggere gli stereotipi»



L'AMBASCIATRICE DELLA NORVEGIA IN ITALIA: «LEGGI E VOLONTÀ POLITICA PER FARE PASSI AVANTI COME DA NOI»

«E va affrontata da madri e padri: per questo noi diamo all'altro genitore 4 mesi e mezzo di congedo pagato. È un cambio epocale». Come lo è il lavoro da casa, scoperto con la pandemia. «Ma lo smartworking e la digitalizzazione se non opportunamente guidati rischiano di essere non inclusivi. Noi come Vodafone abbiamo fatto un accordo con sindacati che ci porterà a venire in azienda circa 8 giorni al mese. Volevamo evitare il rischio che a stare a casa fossero più le donne che gli uomini».

IL MODELLO NORVEGESE

Prendiamo esempio dalla Norvegia, se vogliamo davvero cambiare. Quote rosa già da molti anni, («un'azione anti-monopolistica», secondo Sabbadini). L'ambasciatrice della Norvegia in Italia, Margit F. Tveiten, è rimasta sorpresa nel vedere così poche donne a capo dei partiti in Italia. «Da noi le donne votano le donne, in politica hanno fatto muro compatto ottenendo importanti conquiste nel welfare: non più di 8 ore al giorno di lavoro, flessibili, un anno di permesso di maternità e paternità pagato al 100 per cento dallo Stato, asili nido. Ci vogliono le leggi e la volontà politica», per fare passi avanti. Ma anche una nuova mentalità. In Francia e in Germania le donne hanno più aiuti, racconta Mara Panajia, General Manager Laundry & Home Care Italy Henkel, «se raggiungiamo certe posizioni non è per barrare una casella ma perché siamo diverse, empatiche e per questo le aziende ci cercano».

E le millennial? Si dicono «brave» da sole. «Non dobbiamo essere umili, non dobbiamo avere vergogna a dire che siamo brave», Alessandra Montrasio, Global communication manager Nestlé, rompe un tabù. «La nostra generazione sta affermando un modello di leadership femminile non più uniformato a quello maschile». «È il momento di fare rete», per Bianca Guscelli, imprenditrice di Brandimarte. Un sorriso, infine, con Laura Formenti, stand-up comedian: «La comicità distrugge gli stereotipi».

Maria Lombardi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**DALLA RIVA:
«LO SMART WORKING
E LA DIGITALIZZAZIONE
NON SONO INCLUSIVI»
LE MILLENNIAL: «SIAMO
BRAVE, NIENTE UMILTÀ»**

