



contrastare le discriminazioni ancora esistenti, migliorando la conciliazione tra tempi di vita e lavoro e favorendo l'occupazione delle donne.

In particolare:

- sono emerse esperienze dirette a migliorare l'organizzazione del lavoro, rendendolo più flessibile, non solo attraverso forme di flessibilità oraria, ma anche grazie all'utilizzo delle nuove tecnologie e attraverso modalità quali lo smart-working, che possono avere rilevanti impatti sia sulla produttività che sul benessere delle persone, favorendo anche l'occupazione femminile; tali modalità consentirebbero anche di ridurre l'utilizzo del part time non volontario, che può penalizzare le donne nei salari e nelle carriere.
- Sono stati messi in rilievo progetti che puntano alla creazione di un ambiente family-friendly, ad esempio attraverso misure di sostegno alla genitorialità, che permette di migliorare il benessere e il senso di appartenenza dei/delle dipendenti, aumentando i livelli di produttività del lavoro e creando valore economico.
- Si è evidenziato come sia importante promuovere ed incrementare progetti di welfare aziendale, per migliorare una organizzazione del lavoro che possa incidere favorevolmente sulla qualità della vita delle persone, e promuovere sempre più la responsabilità sociale delle imprese, consolidando così la consapevolezza del proprio operato in termini di ricadute sociali.
- Si è riflettuto sulla opportunità di ripensare e promuovere nuovi modelli di welfare aziendali, per passare da un welfare aziendale pensato come sostegno al reddito, ad un diverso modello che affianchi le donne nel percorso di carriera, anche mediante nuove forme di organizzazione del lavoro.
- È emerso come in questi anni anche in Emilia-Romagna si siano diffusi nell'ambito delle imprese e delle loro strutture associative importanti strumenti quali il bilancio sociale, per rendere le imprese stesse, che lo assumono su base volontaria, sempre più trasparenti ed aperte alle istanze della collettività.
- Sono state evidenziate anche significative esperienze nell'ambito della certificazione di qualità delle imprese, da misurare anche attraverso indicatori di genere, al fine di migliorare l'organizzazione aziendale e l'empowerment femminile, e la possibilità di premiare le aziende virtuose nelle politiche di conciliazione e in altre azioni che favoriscano le pari opportunità di genere, attraverso ad esempio la previsione di meccanismi premiali nei bandi pubblici.
- È stato posto all'attenzione il tema del caregiver, fondamentale per sostenere non solo direttamente le persone non autosufficienti, ma anche le famiglie e chi si prende cura di queste persone, e su cui è intervenuta la L.R. 2/2014.
- È stato inoltre ricordato l'Accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL, ed esteso recentemente alle centrali cooperative.

- Si è confermata l'importanza del gender mainstreaming e dell'affrontare il tema delle pari opportunità in modo trasversale a tutte le politiche, proseguendo nell'impegno culturale del diffondere una cultura della parità, attenta al rispetto delle differenze, al contrasto agli stereotipi e alla condivisione degli impegni di cura tra donne e uomini.

Affinché si prosegua in questa direzione, e affinché tali iniziative e progetti si diffondano sempre più, è importante che le politiche pubbliche e le Istituzioni valorizzino e sostengano le buone pratiche esistenti, ne promuovano la diffusione sempre più capillare sul territorio, sviluppino sinergie con le politiche delle imprese sui temi della conciliazione tra vita professionale e privata, delle pari opportunità di genere, del welfare aziendale e della responsabilità sociale.

Il Tavolo permanente vuole quindi rappresentare un utile strumento di confronto tra i/le partecipanti affinché la collaborazione tra le tante realtà che lo compongono possa individuare e promuovere le azioni più efficaci ed incisive per agire in modo concreto su queste tematiche nel territorio regionale, anche attraverso una raccolta delle buone prassi che si sono sedimentate in Regione in ambito pubblico e privato in tema di conciliazione.

Da quanto emerso dal dibattito, e sulla base delle esperienze virtuose già esistenti che si sono evidenziate in seno al Tavolo, è stata condivisa l'opportunità di individuare e introdurre in strumenti quali i Bilanci sociali delle imprese e/o nell'ambito della certificazione di qualità un set di indicatori capaci di misurare l'impegno delle diverse organizzazioni sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e delle pari opportunità, per diffondere una cultura del lavoro basata sul work-life balance, dando maggiore visibilità alle aziende che promuovono buone prassi a favore delle donne.

Si è comunque confermata la necessità di trattare il tema del lavoro all'interno della più ampia dimensione culturale, contrastando pregiudizi e stereotipi sul ruolo delle donne dentro e fuori al mondo del lavoro, non solo nei confronti del management ma anche delle stesse donne, per promuovere l'empowerment, una diversa percezione di sé e le proprie possibilità di sviluppo professionale, ed altresì per invertire certi stereotipi che potrebbero offrire nuove opportunità alle donne.

Alla luce del confronto svolto, sarà mio impegno dal prossimo autunno proseguire il percorso avviato dal Tavolo sulla base delle proposte e indicazioni emerse dalla discussione, al fine di dar loro forza e concretezza, e per agire in sinergia tra istituzioni e forze sociali.

Ringraziandovi per il lavoro e per il vostro fondamentale contributo, con l'occasione vi porgo i più cordiali saluti

 Emma Petitti