

Il percorso realizzato: Donne Talentuose, Innovatrici, attente alla Conciliazione

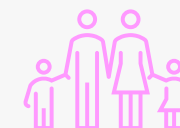
- **Empowerment femminile**

- Il valore delle donne: riconoscere i propri valori
- I talenti come tratti di unicità
- Condizionamenti e gestione delle reazioni emotive: ecologia della mente
- Le sfide dell'essere Donna Imprenditrice

- **Dalla rappresentanza alla conciliazione**

- **Conciliazione dei tempi di vita e lavoro**

- Conciliazione: significato e valore
- Rilevazione dei fabbisogni e degli interventi
- Co-design dei modelli replicabili
- Politiche di conciliazione



Nome - Regione - Ruolo



Cosa avete agito nel vostro quotidiano
in questo anno e mezzo?

Cosa vi è rimasto del percorso? 2 minuti!!!

Presentazioni

- **Katia** - Sardegna - presidente coop sociale di tipo A - Ho portato avanti il coraggio di smantellare i preconcetti che vedono la donna come l'unica che si fa carico del peso familiare. In questo anno e mezzo ho educato mio marito facendogli comprendere che abbiamo gli stessi diritti e che abbiamo lo stesso carico familiare senza sentirmi in colpa per il tempo che mi prendo che mi prendo per me e per il mio lavoro.
- **Maria Grazia** - Sardegna - consapevolezza del femminile. Pensavo fosse una negatività essere donna perché non trovavamo spazio e invece ho preso coscienza che può essere una risorsa incredibile. Mi ringrazio per essere qui. Condivisione che mi ha reso degna di essere una persona che condivide questo percorso per aiutare le altre donne. Riconoscimento: fare sì che gli altri ci riconoscano in questo ruolo. Vicepresidente della Conf Regionale Sardegna.
- **Arianna** - Sardegna - direttrice di confcooperative Cagliari. Connessioni: pensavo di incontrarmi con colleghe per offrire opportunità alle cooperative e invece ho incontrato le cooperatrici che hanno espresso i loro bisogni. Il percorso è andato oltre le aspettative. Ho potuto condividere molte situazioni e problematiche. Ho acquisito uno strumento che oggi sto continuando ad utilizzare è confrontarmi con i colleghi per scoprire i nostri talenti, punti di forza e aree di miglioramento.

Presentazioni

- **Giusy** - Confcooperative Sicilia sede di Ragusa. Quando mi sono iscritta pensavo fossimo più funzionarie ed è stato bello incontrare invece anche le cooperatrici. La cosa più importante che ho preso è la determinazione nel capire il mio valore e mettermi più nei panni degli altri attraverso i valori e gli imperativi. In ambito personale sono cambiata nell'approccio con gli altri. In ambito lavorativo ora percepisco determinati aspetti dei colleghi in maniera diversa comprendendo meglio le differenze di approccio e cosa ci sta dietro. Comprendere questi limiti e differenze mi ha aiutato ad essere meno reattiva e scontrosa ed ascoltare di più.
- **Nuccia** - Sicilia - rappresento una azienda agricola familiare cooperativa. All'interno mi occupo un po' di tutto. Abbiamo molte donne che lavorano in agricoltura: spesso sono viste solo come lavoratrici dagli uomini e ho compreso che dovevo prendere le loro difese per far comprendere che hanno pari dignità rispetto agli uomini. Ho contribuito a fondare l'associazione delle donne dell'ortofrutta per dimostrare che abbiamo valore, che siamo strategiche. Che siamo empatiche e possiamo avere una visione molto più lungimirante. Anche io ho superato il sentirmi in colpa per essere una donna lavoratrice. Il mio obiettivo è coinvolgere più donne e fare uscire il meglio da loro.

Presentazioni

- **Costanza** - Lazio - lavoro in Node. Sento molto il tema della conciliazione: ho un gruppo di amicizie femminili che si stanno interrogando sull'equilibrio lavoro/figli/famiglia.
- **Nadia** - Campania - agronoma. Cooperativa di servizi in agricoltura. Coordinatrice di fedagri Campania. Sono qui perché mi sono stancata di agire seguendo il «maschio-pensiero» adattandoci ad uno schema che non proviene dal nostro modo di essere. Nella mia cooperativa agiamo con il «donna-pensiero» e gli uomini si adattano. Cerco strumenti per portare una visione differente.
- **Anna** - Campania - giornalista - per una serie di contingenze familiari sono stata esclusa dal mondo del lavoro. C'è voluto coraggio per lottare contro l'ostracismo che ho incontrato al rientro nel mondo del lavoro.
- **Ilena** - Emilia Romagna. Presidnete Codenza. Mi sono portata a casa una continua evoluzione. Consapevolezza. Dopo il corso il cda è stato stravolto: tutte donne ed età media 37 anni. Abbiamo fatto formazione interna sui talenti e valori per avere un gruppo più solido e forte.
- **Elisa** - Emilia Romagna VP Codenza. Condivisione con il cda. Formazione perché abbiamo deciso di portare avanti la certificazione sulla parità di genere ottenuta a settembre. È stato il formalizzare ciò che per noi era «normale»

Presentazioni

- **Elisa** - lavoro in Friuli Venezia Giulia - Presidente di una cooperativa sociale di trasporti sociali. Mi sono occupata di formazione professionale per 12 anni. Sono nella commissione regionale delle donne cooperatrici di Confcooperative. Conciliazione: nella mia cooperativa ci sono tantissimi uomini, aveva una impronta maschile e credo che la conciliazione possa portare un cambiamento di modalità e di stili. possibilità con piccoli passi di continuare nella strada del cambiamento.
- **Porzia** - Puglia. Presidente Cuore di Mamma con un sistema integrato 0-6. 68 donne su 71. Si confrontano tutti i giorni con le mamme che devono conciliare. Ho scoperto nel corso che ero accelerata. Ho scoperto che ci sono persone che non vanno a 100 ma che vanno a 30 e per le mie collaboratrici che vanno a 30 ho imparato a chiedere il giusto cambiando il rapporto con le mie collaboratrici. Ho imparato a parlare di impegno e non di senso del dovere. Ho imparato ad allenare alla responsabilità e a delegare (ero accentratrice) e di questo ne ha giovato la qualità della mia vita. questo ha valorizzato i miei collaboratori. Ho imparato a premiare verbalmente, dare un ringraziamento che non è mai scontato.

Presentazioni

- **Anna** - Puglia - Presidente coop sociale. Componente del consiglio regionale Puglia. Cooperatrice dal 1990. È una coop di pedagogisti o educatori professionali. Si occupano di prevenzione della devianza, disabilità lievi e lavorano con il tribunale dei minori. Mi avete trasferito il «non mollare» e venivo da un periodo molto duro con le chiusure del Covid. La conciliazione dei tempi, prendermi del tempo per me ha fatto schizzare la mia motivazione
- **Ida** - Calabria - Presidente di una coop sociale A e B. Consapevolezza di sé, del capire prima di tutto me stessa in relazione ad atteggiamenti che sono inconsapevoli. Cosa fare con i miei talenti e come viverli. A livello professionale sono in una fase di cambiamento che sarà una rivoluzione per la mia cooperativa ma affronto con molta positività questa sfida.
- **Tania** - Sicilia - VP Conf Cultura con delega scuola e servizi educativi. Presidente di una coop di servizi educativi, asili nido. Mi è dispiaciuto non partecipare al corso perché noi dei servizi educativi abbiamo il polso della situazione della conciliazione dei tempi delle mamme. I tempi di conciliazione devono essere rapportati anche ai servizi che la politica mette a disposizione. Stanno lavorando ad un emendamento della legge sugli asili. Da poco abbiamo costituito un consorzio di scolastiche e lavorano molto sulla conciliazione: la donna ha bisogno di tempo!

Presentazioni

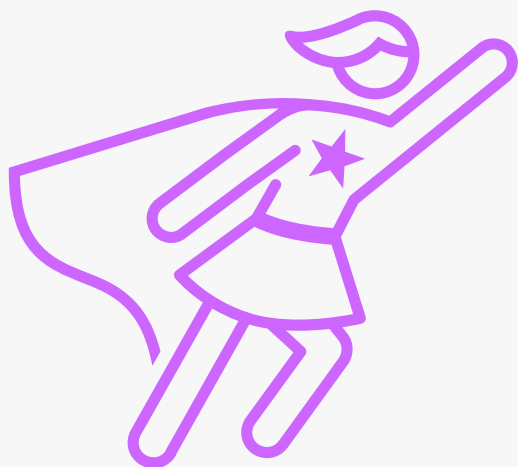
- **Cristina** - Sicilia - Palermo - Presidente di Asterisco che si occupa di formazione e politiche attive del lavoro e ora lo sportello impresa per cercare di incidere sulla cultura e mentalità del lavoro che ancora è una mentalità di tipo impiegatizio. Vorremmo andare alla scoperta dei talenti. La mia parola chiave è scoperta: scoprire con apertura e voglia di condividere e lasciarsi contaminare. Vorrei trasformare le dinamiche di «lotta» in impegno e perseveranza
- **Anna** - Sicilia - sociologa e progettista in cooperativa sociale. Venivo da un mondo al femminile e ora sono in un mondo maschile molto duro: quello della politica. Negli anni sono riuscita a farmi rispettare e forse ho contribuito ad un cambiamento. Oggi nel consiglio comunale ci sono più donne che uomini. Mamma da 16 anni e separata da 16 anni. Lotto contro la violenza attivamente. Gestiamo comunità ad indirizzo segreto per donne maltrattate. Lavoro anche con uomini maltrattanti: siamo il primo centro in Sicilia su questo. Da oggi vorrei portarmi una grande rete di donne nella quale rimane sempre qualcosa.
- **Serena** - Calabria - Presidente di cooperativa di artisti di strada. Dal corso è rimasta una crepa: dalla crisi ho preso consapevolezza del saper stare dentro ogni situazione, sia nel lavoro che nella vita e questo mi ha portato alla conciliazione. A livello politico è una azione che va fatta quotidianamente attraverso micro-azioni che agiscono a livello familiare, lavorativo e quindi sociale. I percorsi di empowerment sono la base per inn

Presentazioni

- **Carla** - Puglia - Presidente di Confcooperative Foggia e cooperatrice sociale. Vengo da una famiglia con 4 zie single che hanno sempre vissuto in modo autonomo. A turno si sono alternate nella gestione di una sorella disabile. Da loro ho visto la possibilità di lavorare, essere indipendente e sostenersi reciprocamente. Questo mi ha fatto vivere la maternità come opportunità di realizzazione e non è mai stato un limite. La conciliazione ce l'abbiamo per natura insita a noi stesse. Siamo donne e il nostro modo di lavorare cambia il mondo, non abbiamo bisogno di creare un mondo al femminile perché già siamo all'interno del mondo. Dobbiamo solo ulteriormente valorizzarci essendo noi stesse.
- **Lia** - Sicilia - Presidente di una cooperativa agricola che gestisce terreni confiscati alla Mafia. L'obiettivo è quello di dare lavoro per sostituirsi a ciò che manca come sostegno dalla politica. Le battaglie ci sono e continuo a farle quotidianamente. Il mio modo di conquistare le cose mi ha reso isolata. Ho sempre voluto dare voce a chi non aveva la possibilità di averla. Attraverso il confronto posso vedere cosa posso migliorare da me. Alle volte lottare continuamente per emergere e per essere presa in considerazione, è stancante. Lavoro al **progetto onde di vita**, lavoro sulla consapevolezza e a dare motivazione per fare uscire le donne fuori. Voglio far nascere questo progetto dal modello cooperativo.

Presentazioni

- **Elisa** - Emilia Romagna - Presidente di una Onlus che gestisce casa protetta. VP Federazione che accorpa 17 realtà. In questo corso ho scoperto che ho già tanti talenti, so già tante cose e forse devo solo aumentare la mia autostima. Ho imparato a chiedere la collaborazione e a curare le relazioni attraverso il dare fiducia.
- **Ursula** - Lazio - Presidente in cooperativa sociale a Roma. Ho partecipato al corso con le mie paure di non saper conciliare. Ho migliorato me stessa all'interno della cooperativa portando gli strumenti di conciliazione (orario ridotto, flessibile e smart working). Utilizzano la modalità dei talenti, condividono tutto e valutano chi può fare cosa sulla base di cosa ci autorealizza. Cambiamento, condividere e delegare.
- **Raffaella** - Lazio - Presidente di cooperativa sociale. Dal corso ho valorizzato cose che già sapevo fare e ne ho imparate altre. Ho portato una crescita personale: porre attenzione alla persona e, nonostante le fatiche, è fondamentale per me nonostante a volte ci siano persone faticose da gestire.
- **Giorgia** - Lazio - Roma - Collaboratrice Inecoop: si occupa del progetto Gesti Concreti con obiettivo di promuovere la cooperazione e l'autoimprenditorialità giovanile. Sul tema conciliazione noto che non si è più disposti a cedere a determinati standard di lavoro o condizioni di trattamento, la mia generazione cerca di non scendere a



PERCORSO EMPOWERMENT

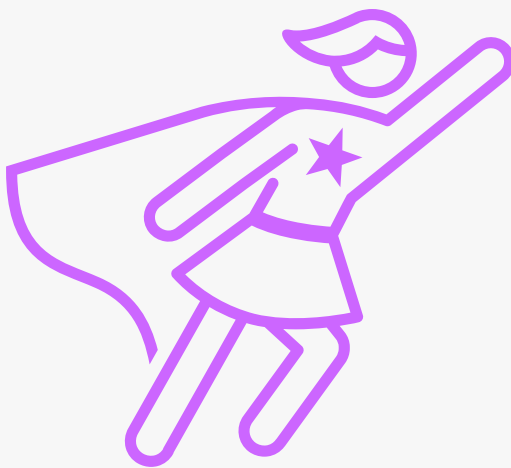
Sintesi del lavoro realizzato nelle 3 edizioni di percorso

IL MODELLO VALORIALE CONDIVISO

- Declinazione dei valori personali in comportamenti
- Confronto in sottogruppi
- Creazione delle sintesi dei sottogruppi

I BISOGNI E LE AZIONI

- Cosa abbiamo appreso dall'esperienza Covid: cosa è cambiato
- Di cosa abbiamo bisogno nelle nostre cooperative
- Cosa proponiamo all'Associazione



Il modello valoriale condiviso



Condivisione e reciprocità

- Condivisione dei successi e insuccessi
- Creare momenti di condivisione di felicità anche a distanza (foto, video) per stimolare la coesione e senso di appartenenza
- Riconoscere il nostro valore

Fiducia

- Essere disponibili, presenti, rispettare le scadenze e gli impegni
- Chiarezza degli obiettivi e delle aspettative
- Non sentirsi minacciati dalle competenze altrui. C'è spazio per tutte/i

Valorizzare le persone

- Riconoscere e valorizzare i talenti, bisogni e motivazioni personali
- Accettare e sostenere le frag

Il modello valoriale condiviso



Impegno

- Costanza e capacità di sacrificarsi al bisogno
- Guardare alla crescita continua, studiare, mettersi in gioco

Meritocrazia

- Valorizzare le competenze e propensioni. Valorizzare ciò che l'altro ha e io no
- Ponderare il riconoscimento sulle effettive capacità
- Rispetto dei ruoli

Rispetto

- Saper ascoltare. Rispettare i tempi altrui
- Integrare le opinioni altrui senza sovrastare. Essere assertive
- Tenere un tono di voce educato

Scambio e collaborazione

I bisogni dei leader, le mie azioni



- **Più sicurezza:** maggiore consapevolezza del proprio valore, dei propri bisogni e minore atteggiamento genitoriale
- **Accettazione dei limiti e dei rischi di errore e fallimento**
- **Ascolto e riconoscimento dei bisogni altrui**
- **Ascolto e riconoscimento dei miei bisogni, darsi dei confini**
- **Condivisione delle responsabilità**
- **Valorizzazione dei talenti altrui e delle differenze**
- **Delegare**
- **Fidarsi e affidarsi**
- **Dare feedback potenzianti**
- **Importanza del confronto, condivisione** come opportunità per sentirsi meno sole e avere conferma che i problemi dell'una sono spesso i «problemi» di tutte
- **Importanza di prendersi del tempo per sé**
- **Dare spazio alla condivisione valoriale**

I bisogni delle cooperative

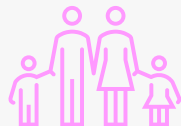
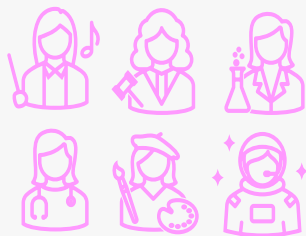


- Allenare la capacità di **gestire gli imprevisti**
- Adeguare le **competenze. Piani formativi di crescita professionale.**
- **Selezionare le persone giuste**
- Creare **momenti di scambio** anche **spensierati** per favorire una **maggiore profondità delle relazioni e l'emersione di bisogni**
- **Rischiare** per andare in **nuove direzioni. Corsi di problem solving e comunicazione**
- Puntare su **ambienti di lavoro accoglienti** che favoriscano il **mutuo aiuto**
- **Flessibilità oraria e maggiore efficienza**
- Sviluppare la cultura dei **momenti di confronto come opportunità di condivisione dei successi e difficoltà** e creare maggiore **coesione/creatività (brainstorming)**
- **Lavorare per obiettivi**
- **Condivisione delle decisioni**
- **Condividere/ridistribuire i carichi di lavoro**
- **Job description che agevol**

Vivere l'associazione



- Percorsi di **formazione** per **accrescere le competenze tecniche di settore**
- Creare momenti di **confronto tra donne** per facilitare lo **scambio di buone prassi** anche **tra regioni differenti**
- **Mappare, ascoltare le idee e creare la fucina dei talenti** per lo **sviluppo di progettualità innovative**
- Favorire **l'emersione di più giovani donne** pronte a mettersi **in prima fila**
- Riscoprire la **mission e vision dell'organizzazione**
- **Ascolto continuo, contatto continuo con le cooperative**
- **Sostenere lo sviluppo di una leadership «agile» nei ruoli apicali**
- **Più tavoli di concertazione in base alle competenze**
- **Allenare la flessibilità per essere propositivi nella reazione agli eventi esterni**
- Sostenere la creazione della **consapevolezza nei soci lavoratori**



PERCORSO CONCILIAZIONE

Conciliazione dei tempi di vita e lavoro

che cosa abbiamo condiviso



Conciliazione: significato e valore

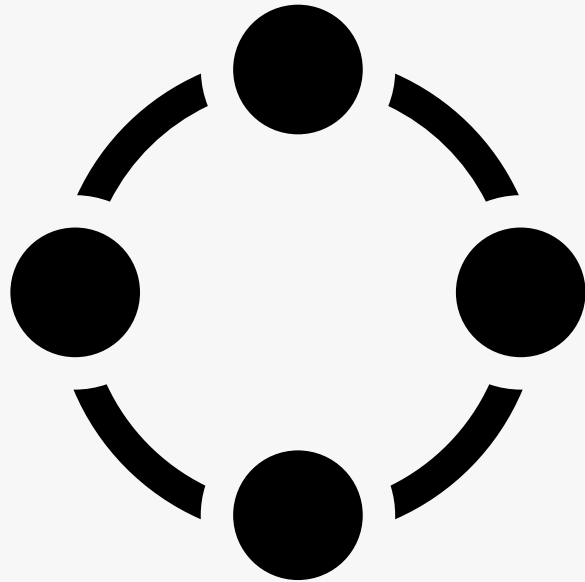
IL TUO TEMPO IN FAMIGLIA - Equilibrio instabile

DIVISIONE DEI COMPITI NEL TUO NUCLEO FAMILIARE - ancora molto faticosa ma ci sono segnali positivi da aiutanti a protagonisti attivi

IL SUPPORTO DELLA RETE AMICALE E PARENTALE:

- ☐ alcune volte presente e determinante altre totalmente assente infrastrutture inadeguate
- ☐ tutte abbiamo bisogno di servizi per poter

Rilevazione dei fabbisogni e degli interventi



- GLI STRUMENTI - questionario gli ambiti di rilevazione - nella prevalenza mai utilizzati

la tua condizione personale

il tuo lavoro

conciliazione vita-lavoro, pari opportunità, benessere

- IL PIANO DI WELFARE - dalla rilevazione individuale alla definizione di interventi specifici:

i servizi, la comunicazione, la valutazione

- L'INVESTIMENTO ORGAN

Co-design dei modelli replicabili

RISULTATO

Tradurre bisogni in servizi

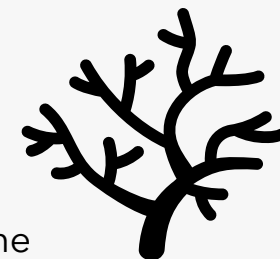


studio e **conoscenza** delle esperienze

gruppi di lavoro composti da donne con competenze, livelli operativi, esperienze diverse appartenenti a territori e settori imprenditoriali differenti che possono convogliare e allineare le loro idee verso un obiettivo comune con lo scopo di definire alcuni scenari e azioni future

generazione di idee e progettazione

Politiche di conciliazione alcune proposte



- ✓ fare formazione sulla cooperazione
- ✓ agire innovazione
- ✓ contaminare
- ✓ «stare nei tavoli decisionali»
- ✓ incontrarsi e porre le basi
- ✓ fare formazione, aggiornarci
- ✓ assemblee diverse con maggior partecipazione

- ❑ Uscire dall'emergenza, programmare meglio, pianificare di più
- ❑ Cambiamento culturale nelle nuove generazioni, crescere facendo ognuno la sua parte.
- ❑ Realizzazione per aspirazione e interesse senza condizionamenti di genere.

- suggerimento su Fondosviluppo affinché possa emettere, anche biennalmente, bandi specifici sulla conciliazione. Così come già avviene per le cooperative di comunità, per i progetti di innovazione
- engagement, costruire reti stabili che si possano attivare di volta in volta progettualità e azioni aumentando nel contempo la capacità di ascolto reciproco. il livello di coinvolgimento degli utenti rispetto ad un'azienda o brand
- bisogno di formazione specifica sulla co-progett

I KPI – le 6 aree di indicatori

Al fine di garantire una misurazione del livello di maturità delle singole organizzazioni, sono state individuate 6 Aree di indicatori attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva quali:



- Cultura e strategia (5.2);
- Governance (5.3);
- Processi HR (5.4);
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (5.5);
- Equità remunerativa per genere (5.6);
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7).

