

***“CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI
LAVORO E TEMPI DI VITA”.***

Il Segretario Confederale

Liliana Ocmin

Roma, 11 novembre 2010

L'approccio "a ventaglio" di sistema"

Sviluppare un'indagine conoscitiva sulla situazione delle donne nel settore elettrico costituisce un elemento importante perché trasferisce in uno specifico ambito settoriale argomenti e questioni che spesso rischiano di rimanere confinati in uno spazio prevalentemente teorico. La scelta dell'indagine conoscitiva è una risposta intelligente perché è sempre necessario dare concretezza al tema della conciliazione e quindi occorre inquadrare il contesto e conoscere i temi che andiamo ad affrontare, a partire dalle specificità che ogni settore ci propone. Usando una metafora potremmo definirlo un **approccio a ventaglio** con una grande questione come la conciliazione che si articola e si scompone in un "**sistema di particolarità**" che non impoverisce l'analisi ma anzi ne propone visuali sempre più focalizzate e circoscritte.

Bioeconomia e ostacoli alla conciliazione

Il tema della **bioeconomia**, proposto come principio ispiratore dell'indagine, costituisce un elemento che come Cisl condividiamo appieno anche rispetto al tema cruciale dei processi di femminilizzazione del lavoro. E allora proprio perché siamo su questa lunghezza d'onda occorre avere chiare le ragioni che ostacolano la conciliazione perché ciascuna di esse è espressione di un **nodo politico e culturale irrisolto** su cui è necessario stimolare attenzione e proposte:

- ✓ Reti di servizi inadeguate
- ✓ Organizzazione del lavoro disallineata rispetto ai bisogni della conciliazione
- ✓ Politiche per la famiglia poco incisive
- ✓ Divisioni rigide dei ruoli all'interno della famiglia
- ✓ Sovraccarico del lavoro domestico e di cura per le donne
- ✓ Utilizzo del congedo parentale spesso ostacolato dai datori di lavoro o da cause strutturali come scarsi incentivi economici alle imprese e bassa remunerazione

- ✓ Limitata diffusione a forme contrattuali più flessibili (non solo il part time)
- ✓ Crisi delle reti di solidarietà parentali e amicali

Non si tratta di un approccio puramente descrittivo o di una filigrana forzatamente negativa ma di una **“sequenza di macigni”** che pregiudicano il miglioramento dello scenario e il protagonismo delle donne. Siamo di fronte a **problemi di sintesi** su cui vale la pena riflettere. Sono le politiche che si realizzano o che si accantonano a influenzare direttamente o indirettamente l’uguaglianza di genere e le opportunità di conciliazione. Ma a volte anche una politica di genere e di pari opportunità, analizzata nel dettaglio, può produrre storture e **discrepanze**.

Ad esempio, una certa politica fiscale potrebbe essere in contrasto con gli sforzi tesi ad accrescere la partecipazione femminile al mercato del lavoro o una politica di sostegno alla diffusione del part time femminile potrebbe rivelarsi inefficace perché–utilizzata dalle aziende in prevalenza a favore delle giovani donne senza figli. E allora dobbiamo essere consapevoli di una questione di fondo e cioè che **nessun tipo di politica può essere capace di offrire, da sola, una soluzione coerente al problema della conciliazione tra lavoro e funzioni di cura**.

Inoltre le dinamiche di **crisi dei sistemi di welfare rendono ancora più eterogenea la gamma di politiche che vengono elaborate** in quanto assistiamo a un’articolazione di risorse e di competenze che moltiplicano le azioni di intervento ma spesso al netto di una riflessione unitaria sempre più necessaria per dare coerenza agli sforzi profusi.

La centralità del fattore tempo nella conciliazione

Le famiglie, sono chiamate a elaborare ~~numeros~~ strategie innovative per gestire una realtà in rapido mutamento e che può essere definita – usando un termine del sociologo tedesco Ulrich Beck – come una **società del rischio**.

La **gestione del tempo** è uno dei più rilevanti fattori critici su cui si gioca l’interazione tra l’universo familiare e il mondo della produzione; stando, infatti, ai

ritmi serrati con cui i membri affrontano la quotidianità, la difficoltà di conciliare i tempi del sé e della famiglia con quelli lavorativi, nella maggior parte dei casi, ha notevoli ripercussioni sull'organizzazione, sulle relazioni familiari e conseguenze non trascurabili sui **costi sociali**.

In Italia i dati e le informazioni disponibili restituiscono un'immagine caratterizzata da lavoratrici che si trovano su una **soglia critica** relativamente alla capacità di gestire e conciliare i tempi di vita con quelli di lavoro a cui va aggiunta una rassegnazione e una forte propensione a rinunciare ai servizi pubblici, a volte anche a causa della **diffusa convinzione che certe problematiche competano unicamente ai componenti del nucleo familiare**.

Si tratta di una situazione che sottopone le donne a pressioni spesso difficili da sostenere, inducendole, non di rado, a sperimentare un senso di inadeguatezza nell'esercizio della propria professione, quando non addirittura a rinunciare alla realizzazione di un proprio percorso di carriera, per rispondere alle necessità dell'organizzazione domestica e familiare. E' di questi giorni l'indagine condotta dall'Istat sulla "divisione dei ruoli nella coppia" secondo cui ancora nel 2009 il 76,2% del carico familiare pesa sulle sole donne.

Sembra affiorare in Italia un quadro piuttosto variegato, che a grandi linee tende a riprodurre alcune **demarcazioni anche di natura geografica**: a fronte di organizzazioni lavorative che manifestano una discreta sensibilità verso le misure di conciliazione e di pari opportunità (soprattutto al Centro-Nord), si rintracciano realtà in cui una timida apertura nei confronti di questi argomenti si alterna a più marcate resistenze culturali, ciò specie al Sud.

Malgrado tutto, appena si tenta di superare la logica delle differenze territoriali per tratteggiare una situazione complessiva, si rileva una discontinuità nell'impegno delle **aziende che tendono ad affrontare la questione della conciliazione e delle pari opportunità su un piano ancora prettamente ideologico**, sovente di difficile traduzione in iniziative concrete e/o di ampio raggio.

La cultura della conciliazione: far diventare costume una norma

L'Unione europea considera la conciliazione un fattore chiave e per questo si sta lavorando alacremente anche per sviluppare intorno ad essa una cultura diffusa e condivisa. Oggi, in ambito europeo, sempre più spesso si accoglie la definizione anglosassone di **work-life balance**, cioè la ricerca di un equilibrio tra la sfera personale e quella lavorativa esteso a tutto il corso di vita di una persona.

Nel nostro Paese i vincoli e i deficit strutturali hanno ridotto la portata del dibattito sulla conciliazione, limitandolo all'organizzazione della "giornata tipo" anziché concentrarsi sulle **possibilità di scelta**, sulle **costrizioni sociali** nella vita privata e lavorativa e su come queste sfere interagiscono e si condizionano reciprocamente nel tempo.

Per questo è sempre più necessario **forzare il contesto**, anche sensibilizzando e sviluppando campagne che abbiano come scopo di suscitare interesse nei **datori di lavoro** e nelle imprese: **diffondendo** informazioni sulla legislazione in vigore, **incentivando** persone e organizzazioni ad aggiornarsi, **"raccontando"** la conciliazione e le pari opportunità non solo come un diritto ma anche come sinonimo di sviluppo e ottimizzazione delle risorse.

In questo senso è fondamentale dotare anche i **rappresentanti sindacali** di un bagaglio di conoscenze e informazioni utili per arricchire e sviluppare le **competenze di negoziazione diretta** sui temi della conciliazione, favorendo la circolazione e l'applicazione di buone prassi utili per dare vita a **sperimentazioni concertate** e a nuovi obiettivi di contrattazione.

Ma occorre intervenire anche sulle lavoratrici incentivandone una più solida consapevolezza dei propri diritti e doveri, una partecipazione più attiva attraverso un reale **empowerment** e a farsi **promoter** di una maggiore corresponsabilità e condivisione dei carichi domestici e familiari.

Strategie nazionali per i servizi all'infanzia

Il tema cardine della conciliazione è strettamente connesso allo sviluppo dei **servizi all'infanzia**. E' quindi essenziale che il governo sia in grado di programmare e avviare strategie nazionali di forte impatto, fondate su processi e percorsi di decentramento.

Tali strategie, infatti, possono avere un ruolo rilevante nell'aumentare la fascia di utenza che tradizionalmente non ha accesso ai servizi per problemi di costi, anche attraverso trasferimenti e sovvenzioni direttamente destinate all'utilizzo dei servizi (ed in particolare, come avviene in Gran Bretagna, di quei servizi che non forniscono solo assistenza ma anche istruzione).

I servizi di nuova generazione

Nei principali paesi europei si riscontra, non a caso, un crescente aumento di nuove tipologie di servizi. Alla base della loro progressiva diffusione vi sono esigenze di varia natura. Se si considera l'aumento dei lavori part-time, o dei contratti a tempo determinato, dei lavori atipici, gli orari di apertura dei tradizionali servizi di assistenza all'infanzia sono spesso troppo poco flessibili per quelle famiglie che cercano di conciliare lavoro ed esigenze di cura dei figli.

In questi caso il rischio è che il servizio non sia di sollievo al genitore, ma costituisca un ostacolo ulteriore alla conciliazione dei tempi familiari e lavorativi. Occorrono **servizi di nuova generazione**. In tal senso un esempio potrebbero essere le halte-garderie (ora conosciute come "établissement d'accueil occasionnel", strutture per l'accoglienza occasionale) nate in Francia come sostegno temporaneo per le madri disoccupate o per i lavoratori part-time.

Sempre in Francia, inoltre, anche parte dei servizi tradizionali si sta organizzando per fornire soluzioni di questo tipo. Ciò che ci interessa sottolineare è come i gestori di servizi che hanno dimostrato, in genere, maggiore sensibilità e capacità di adattare in maniera elastica il servizio offerto alle esigenze sia dei genitori che

del minore siano **le cooperative o associazioni dei genitori** in uno sforzo di organizzazione dal basso e di sussidiarietà che rappresenta una sfida che come Cisl siamo pronti ad affrontare. Ad esempio i nidi autogestiti in Svezia, sin da quando hanno fatto la loro comparsa negli anni '90, hanno addirittura portato alcuni servizi pubblici a chiudere.

Il ruolo della qualità

Il sindacato deve puntare sulla **qualità del servizio offerto**. A partire dall'esigenza di una rigorosa e accurata selezione del personale. E' necessario, innanzitutto, superare l'idea del servizio all'infanzia e dell'asilo nido come "parcheggio" per passare a una **idea di spazi creativi** in cui si inizia un percorso di stimolo e di formazione dei bambini, investendo sui giochi creativi e sulla creazione di ambienti multiculturali.

In questo senso è determinante **la partecipazione del sindacato come soggetto che controlla la qualità** nell'ambito di una visione dinamica e non assistenziale. La stessa idea di asili aziendali è nata dall'idea di bambini da tenere a bada in modo tale da lucrare la massima flessibilità per l'impresa.

Riteniamo, come Cisl, che si debba investire :

- sul potenziamento dei servizi all'infanzia, articolando l'attuale offerta di asili e nidi con una maggiore omogeneità a livello regionale e territoriale
- sulla promozione e l'attivazione dello strumento dei "buoni lavoro" per prestazioni occasionali relative alla cura della famiglia e i buoni infanzia.

Conciliazione e contrattazione territoriale

C'è poi l'idea di **asili interaziendali di qualità** che può essere declinata all'interno dei processi di contrattazione territoriale. In questo la mediazione del sindacato deve agire in termini di programmazione, sia dal punto di vista della qualità che della crescita della struttura.

Ma la battaglia del sindacato deve estendersi anche in altre direzioni come ad esempio investendo su buoni bambino (voucher), spendibili anche in reti autogestite. **Il punto essenziale da cui deriva il bisogno di un sindacato che approccia diversamente ai problemi è che la fase della prima infanzia è il momento in cui si verifica, nel bambino, il maggiore accumulo di abilità, conoscenze e competenze.** La qualità del servizio è quindi intimamente connessa al futuro di questi bambini e delle generazioni che verranno.

Gli ambiti di azione e di indirizzamento delle risorse sono molteplici: dall'incentivazione dei nidi familiari, all'accreditamento di badanti e baby sitter, al sostegno alle cooperative, al telelavoro, all'aggiornamento delle donne che hanno fruito di congedi parentali.

Si tratta di provvedimenti e iniziative sulle quali concordiamo e rispetto a cui non faremo mancare il nostro sostegno. Al contempo crediamo che si debba **evitare che le tutele** – concepite come strumenti di promozione della dignità personale e sociale - **si trasformino in ostacoli**, in un impaccio al libero dispiegamento della creatività individuale e della semplificazione così come abbiamo sottolineato per il lavoro delle badanti, evitando le debolezze ed i limiti che pure sono emersi.

L'approccio femminile ai problemi

Per riuscire a realizzare questa innovazione profonda, direi quasi antropologica, del modo di concepire il rapporto di lavoro e i servizi di conciliazione è necessario anche un **approccio femminile ai problemi relazionali nelle organizzazioni.** La cultura di genere presenta infatti aspetti fondamentali per promuovere una vera e propria partnership di lavoro e di sensibilizzazione agli aspetti della conciliazione:

- **Intuizione:** ossia la capacità di un apprendimento indipendente che deriva dalla capacità tutta femminile di districarsi all'interno di quadri in continuo mutamento
- **Creatività:** ossia l'arte di costruire il nuovo a partire da ciò che c'è. In termini non solo materiali ma anche relazionali, di comprensione e di analisi della realtà

- **Concretezza:** intesa come capacità di trovare soluzioni reali di cura e di conciliazione
- **Comprensione:** in questo senso la donna esprime da sempre una spiccata tendenza a comprendere il quadro complessivo delle problematiche sul tappeto focalizzando, in parallelo, anche quei dettagli che spesso qualificano e condizionano la visione d'insieme.

La flessibilità connaturata

I nuovi paradigmi della cura delle persone che subentra alla gestione classica del personale sono fondati sul concetto ormai pervasivo della **flessibilità**. Quella delle **donne è una flessibilità connaturata** che può e deve essere sempre più valorizzata nella costruzione di una nuova **partnership di lavoro**. La cultura femminile è una miniera di strumenti concettuali e culturali necessari per aprire il mondo del lavoro ad una visione in cui **produttività ed autorealizzazione si pongono in parallelo** interagendo positivamente.

La centralità e il ruolo fondamentale della figura femminile nei passaggi epocali della società, da quella contadina a quella industriale, è riconosciuto da tutti. La capacità delle donne di essere garanti della tenuta e della continuità del tessuto più profondo della società emerge proprio nei momenti in cui più forte appare il disorientamento generato dai cambiamenti e dalle trasformazioni.

La storia non si ripete ma di certo può essere maestra di vita. La nostra idea di sviluppo - fondato e sostenuto dall'energia femminile del fare - ripropone all'ordine del giorno, ancora una volta, il punto di vista delle donne come occasione e strumento di superamento della crisi; come opportunità da cogliere nel momento in cui ci si accinge a riscrivere i codici che governeranno lo sviluppo economico e sociale.

Contrattazione di secondo livello e bilateralità

Come Cisl non ci stanchiamo di sostenere che **contrattazione di secondo livello** e **bilateralità** costituiscono strumenti fondamentali per affermare quello che

abbiamo definito “**ecosistema della conciliazione**”. Perché esse frammentano il quadro generale in un insieme specifico di contesti e situazioni che nascono direttamente dalle realtà territoriali, settoriali ed aziendali laddove possono trovare risposte e soluzioni.

Il nostro obiettivo è fare una vera politica della conciliazione, che faciliti l'applicazione di accordi e buone prassi in grado di destinare risorse certe alla riorganizzazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita e che facciano delle politiche di genere un elemento qualificante nelle modalità di gestione dell'impresa.

In questo senso la Cisl, come previsto anche dagli accordi sul nuovo modello contrattuale, ritiene di poter avviare una stagione di **nuove relazioni industriali ad esempio attraverso la revisione dei criteri e delle modalità di accesso ai contributi previsti dalla legge n.53 del 2000 e successive modifiche**.

Si tratta di norme che pongono al centro dell'attenzione la possibilità di far interagire tra loro i diritti delle persone, l'organizzazione familiare, l'organizzazione d'impresa, i rapporti di lavoro, le politiche formative e le politiche del territorio. Creare cioè un sistema equilibrato capace di coniugare, in modo flessibile, i tempi di lavoro e quelli di non lavoro.

I dati di consuntivo sono controversi: luci e ombre si sovrappongono, come sempre accade quando si sperimentano innovazioni. Ma abbiamo la sensazione che il prevalere delle ombre sia, in qualche modo, il frutto di un humus culturale che non si è riusciti a disseminare efficacemente nelle pieghe della società e della mentalità comune.

Con la contrattazione di secondo livello è possibile: ridefinire un nuovo quadro di relazioni industriali finalizzato al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e ad un rilancio del lavoro a tempo parziale e di tutte le forme contrattuali ad orario ridotto, modulato e flessibile.

E' per questo che riteniamo necessario il passaggio da pari **opportunità politicamente corrette a pari opportunità politicamente efficaci**.

Con il secondo livello ci si dispone in un'altra ottica di azione e di rivendicazione in cui il risultato generale non è altro che la somma virtuosa, e non certo casuale, delle mille esperienze che provengono dalla società e dal tessuto economico del territorio.

Non ci interessa creare conciliazioni generiche ma nuove opportunità che tocchino direttamente il vissuto delle donne giovani e anziane, delle lavoratrici e dei lavoratori italiani e immigrati.

In questo sforzo innovativo il sistema della bilateralità può offrire un grande contributo di idee e di strumenti. **La bilateralità è, in qualche modo, la conciliazione applicata al quadro delle relazioni industriali.**

Essa nasce, come si sa, dai valori della CISL, dalla convinzione che il conflitto sociale fine a se stesso non paga, che gli obiettivi dell'impresa e quelli dei lavoratori hanno forti elementi di contatto e di congiunzione; elementi che convergono nella comune azione di rafforzamento del sistema e della competitività del Paese.

Rispetto agli attuali compiti del sistema bilaterale riteniamo necessario fare alcuni passi avanti pensando a prestazioni e servizi da destinare ad azioni di genere e di conciliazione . Ad esempio per **finanziare corsi di formazione e di aggiornamento dei dipendenti in congedo parentale**; per la **riqualificazione delle donne che vorrebbero rientrare in attività dopo periodi di non lavoro**; per sviluppare **modalità di sostegno alle imprese che investono sulla flessibilità e sulla conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita**, per la ricollocazione nel mercato del lavoro.

Proponiamo che le sedi Bilaterali insieme alle Province e Regioni, come già si sta facendo in alcuni territori, mettano in campo uno sforzo comune per offrire **percorsi formativi a partire delle donne in maternità**, in modo che anche le istituzioni, a tutti i livelli, sentano sempre di più l'esigenza di investire sul valore sociale della maternità, stimolando e incentivando anche le imprese ad aggiornare i propri canoni culturali ed organizzativi.

In questo quadro la bilateralità può svolgere un ruolo centrale sul terreno della **formazione professionale delle donne**. Il sistema economico spinge infatti verso un invecchiamento continuo delle competenze che può compromettere **l'occupabilità** dei soggetti più deboli, in primis delle lavoratrici. La possibilità di fruire della formazione assume quindi un ruolo strategico per le donne.

Specie per quelle che perdono il posto di lavoro a seguito di ristrutturazioni/riorganizzazione aziendali e per quante rientrando dal periodo di maternità hanno bisogno di riallineare le proprie competenze ad una sistema che cambia sotto i nostri occhi quotidianamente.

Bilateralità, contrattazione di secondo livello, riequilibrio di genere nel contesto delle ristrutturazioni e riorganizzazione aziendali possono essere strumenti fondamentali di conciliazione, funzionali all'accesso delle donne al mercato di lavoro.

Istituti coerenti con la strategia europea per l'occupazione: adattabilità delle imprese e dei lavoratori ai mutamenti in atto, flessibilità nell'organizzazione del lavoro e sicurezza delle opportunità di lavoro.

Ciò implica, come dicevamo prima, una gestione innovativa delle dinamiche sociali, culturali, aziendali, in uno stretto legame con il territorio, a partire dallo sviluppo del capitale umano e in particolare di quello femminile.

Vi sono nuovi spazi di occupazione e di occupabilità per le donne nel terziario e nei servizi; uno spazio sicuramente riguarda quella rivoluzione verde dell'economia ormai da tutti gli osservatori considerata una delle risposte possibili ed auspicabili alla crisi economica internazionale. **Per il nostro Paese, le stime sono di circa 250.000 nuove unità lavorative nei comparti dell'energia e dello sviluppo sostenibile rispetto ai quali la Cisl ritiene esistano le condizioni per lavorare anche in un'ottica di genere.**

Le posizioni apicali: donne e potere nelle imprese

In questo senso va posto anche il problema del rapporto tra **donne e potere nelle imprese**. A nostro avviso un ingresso massiccio di donne nelle posizioni di top management delle aziende può rappresentare un'opportunità per tutte le donne e per lo stesso movimento sindacale. Perché ciò significa produrre un effetto orizzontale e verticale di femminilizzazione della società e quindi di **mainstreaming**. Riscrivere le mappe del potere femminilizzandolo, sviluppare nuovi metodi di governo dell'impresa, portare la conciliazione nelle sfere più alte di un nuovo management femminile, vuol dire aprire spazi di contrattazione e fare del mainstreaming di genere e dell'empowerment un'esperienza capace di oltrepassare le definizioni teoriche e le dichiarazioni di principio. **Da questo punto di vista va nella giusta direzione la proposta di legge bipartisan approvata, con l'ok di Tremonti, dalla Commissione Finanze che prevede che "il riparto degli amministratori sia effettuato in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi" e in particolare che al "genere meno rappresentato" sia assegnato "almeno un terzo degli amministratori eletti". E' un passo importante per abbattere quello che è stato definito un "tetto di cristallo", una barriera psicologica impercettibile e trasparente destinata a bloccare la carriera delle donna; altri – più brutalmente – effetto paternalismo. Il discrimine di genere, rispetto all'esercizio del potere e all'assunzione di decisioni, rende accetta l'impiegata, tollerabile la donna quadro ma ne rifiuta spesso il passaggio nel top management dell'impresa. Non a caso, come segnalato in uno studio realizzato qualche anno fa, le funzioni di top management sono ricoperte in maniera sistematica da figure maschili e la presenza femminile è concentrata in aree funzionali ritenute "più idonee" alle donne - come le risorse umane, le relazioni esterne, e l'amministrazione, finanza e controllo - ritenute sostanzialmente estranee ad ambiti quali la produzione, le aree tecniche, gli acquisti e la logistica. Ma oggi, dobbiamo leggere la discriminazione di genere a tutto tondo, con la consapevolezza che un ingresso massiccio di donne nelle posizioni di top management delle aziende può rappresentare**

un'opportunità complessiva per tutte le donne e per lo stesso movimento sindacale.

La divisione all'origine del lavoro

Ma riflettere concretamente sulle esperienze di management al femminile significa anche e soprattutto partire dalla **tutela del lavoro femminile**. Esiste un elemento che vorrei sottoporre alla vostra attenzione e riguarda uno dei grandi nodi critici nell'applicazione del concetto di pari opportunità: quella che potremmo definire la "**divisione all'origine del lavoro**". Di cosa si tratta? Semplicemente dell'idea - pregiudizio secondo la quale esistono settori e lavori più adatti alle donne. Come sappiamo bene, questa demarcazione di genere incide profondamente sulle pari opportunità e condiziona le stesse politiche di accesso delle donne al lavoro. Lo stesso lavoro imprenditoriale, nonostante il massiccio fiorire di esperienze di imprenditoria femminile di successo, mantiene un profilo profondamente maschile e maschilizzato.

Le pari opportunità come sintesi di un approccio complesso

Si tratta di una riflessione che è alla base dell'elaborazione culturale della Cisl e per le donne: le azioni positive per le pari opportunità non possono essere legate soltanto all'azione legislativa e alla definizione di norme ma vanno accompagnate da interventi a 360° di natura sociale, culturale e contrattuale. Per questo possiamo dire che pari opportunità vere si affermano con la costruzione di contesti adeguati e senza l'illusione di risultati immediati. Non a caso, abbiamo parlato di un necessario passaggio dal politicamente corretto al politicamente efficace.

Donne e Green Economy

La Green Economy ci può consentire non solo di ragionare su nuove direttrici di riorganizzazione dell'economia ma di attuare una vera e propria **riconversione della società**, dell'**economia** e del **lavoro** in direzione di una sempre maggiore sostenibilità. L'idea di sviluppo sostenibile, la consapevolezza del limite nel rapporto con gli equilibri ambientali, la conservazione di una relazione virtuosa tra sviluppo e natura rappresentano tanti tasselli di cultura innovativa che incrocia il **senso più profondo del pensiero e della quotidianità delle donne**. In questo senso è

possibile dare alla **green economy** e ai **green jobs** una profonda impronta femminile. Si tratta certamente di una opportunità da cogliere ma va detto con estrema chiarezza che il percorso non sarà agevolato da alcun automatismo ma anzi rischia di essere ricondotto, dall'inerzia dei rapporti di potere dominanti, a un ennesimo capitolo della discriminazione nei confronti delle donne. Occorre quindi focalizzare gli sforzi per garantire **condizioni di accesso delle donne alla green economy**. Si tratta di un processo che va governato e orientato attuando una stretta collaborazione tra le organizzazioni sindacali, le organizzazioni degli imprenditori e le istituzioni pubbliche. In questo modo è possibile definire scenari condivisi, cogliere il quadro complessivo delle opportunità e delle minacce connesse alla **green economy**, studiare provvedimenti finalizzati all'accesso delle donne e mettere a punto gli elementi fondamentali di una governance che, attraverso questo nuovo settore produttivo, potrà incidere complessivamente sul profilo della società mondiale. E' per queste ragioni che il **dialogo sociale** può diventare uno strumento che armonizza, che corregge storture congenite, che crea corsie preferenziali per le donne. La femminilizzazione dell'economia non è un lusso o una categoria ideologica staccata dai bisogni della società ma un imperativo dei nostri tempi, un passaggio fondamentale nella costruzione di una società più vivace e coesa, un interesse primario presente e diffuso nella società. Ma il tema della concertazione, dei sistemi partecipativi e del dialogo sociale riferito alla green economy, presenta un elemento di grandissima portata in generale e per le donne in particolare che riguarda la **gestione delle migrazioni da un settore all'altro**. La Green economy si caratterizzerà sempre più come un settore fortemente attrattivo e ad alta potenzialità di assorbimento di manodopera. Ciò determinerà un "**effetto spugna**" e uno spostamento di forza lavoro dai settori in crisi. Si tratta di un esodo che va gestito e governato attraverso la condivisione perché può determinare anche un **effetto imbuto** che complica tutti i processi di accesso, specialmente quello delle donne. In questo senso occorre sviluppare un'azione preventiva di **formazione**, di **riqualificazione professionale** e **orientamento** in grado di favorire l'accesso delle donne alla green economy. Ma per farlo sono necessarie risorse ingenti e una vision comune alle parti sociali, ai governi e alle istituzioni sovranazionali.

