

SPECIALE ELEZIONI COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

ELEZIONI DEL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

Dal 15 al 30 maggio 2007 elezioni delle rappresentanze del personale nel Comitato Pari Opportunità dell'Ateneo.

L'elezione, che avverrà in forma elettronica, si svolgerà per componente (docenti, ricercatori, personale tecnico-amministrativo).

Dobbiamo quindi eleggere le/i rappresentanti del personale in questo nuovo comitato:

3 rappresentanti del personale tecnico-amministrativo
3 rappresentanti del personale docente (preferibilmente 1 di prima fascia, 1 di seconda fascia, 1 ricercatrice/tore)

Noi riteniamo che sia importante votare per candidate donne perché siamo noi ad essere direttamente chiamate in causa sulla questione del genere incarnandola nel corpo (siamo noi il genere differente per l'umanità neutra, ovvero maschile), dunque percepiamo con maggiore chiarezza le esigenze e le eventuali discriminazioni a cui siamo (più o meno palesemente) soggette.

Per questo vi invitiamo a scegliere, nelle varie categorie, le candidate donne e quelle che abbiano dimostrato un vero interesse per le tematiche della discriminazione e delle pari opportunità e che possano portare avanti proposte e progetti interessanti.

CHE COS'È UN COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

Il comitato per le pari opportunità in un'università ha tra i suoi obiettivi quelli di:

- ✓ raccogliere dati sul benessere personale e organizzativo all'interno dell'Università
- ✓ promuovere attività di sensibilizzazione e di analisi collegate alla formazione
- ✓ promuovere indagini, ricerche e analisi;
- ✓ organizzare iniziative culturali e scientifiche, anche in collegamento con i Comitati istituiti presso altre università e Pubbliche Amministrazioni,
- ✓ formulare proposte all'Amministrazione e alle Organizzazioni sindacali su temi specifici riguardanti le condizioni di lavoro
- ✓ rendersi promotore di azioni dirette alla diffusione della cultura delle pari opportunità.

Secondo quanto previsto dalla legge 125 del 1991 e dalla normativa successiva, italiana ed europea, i comitati pari opportunità avrebbero il **compito infatti di costruire ed attuare azioni positive che favoriscano l'uguaglianza di uomini e donne nel lavoro e nella forma.**

Il concetto di pari opportunità si allarga ad altre possibili discriminazioni: il 2007 è stato dichiarato dall'Unione europea Anno europeo delle Pari Opportunità per Tutti: dedicato cioè alla promozione delle pari opportunità e alla lotta contro le discriminazioni, per attirare l'attenzione dei cittadini europei sui vantaggi della diversità – risorsa e non problema – e per sensibilizzarli sul loro diritto a godere di un uguale trattamento e di una vita priva di discriminazioni determinate dal sesso, l'origine etnica, la razza, l'handicap, l'orientamento sessuale, la religione o le convinzioni personali.

(vedi a pag.2 **Legge 10 aprile 1991, n. 125**)

IN QUESTO NUMERO:

pag.1

elezioni del c.p.o.
che cos'è un c.p.o.

pag 2 e 3

per saperne di più
il c.p.o. della statale

pag 4

che cosa potrebbe fare
un c.p.o. nel nostro ateneo

FLC CGIL Milano

Via Balzaretto 13
20133 Milano

cgil@unimi.it

www.flcgil.lombardia.it

tel. 02.2049976

fax 02.29510663

Un po'di storia

Il Comitato PO è stato istituito in UNIMI nel 1989, in seguito al DPR 567/87 (contratto nazionale 1985-87 del personale tecnico-amministrativo) che aveva istituito i comitati pari opportunità nel comparto universitario e dato una indicazione di massima per la loro composizione ed i loro compiti essenziali.

Il Comitato nella nostra università nasceva a seguito di un movimento che spingeva per "azioni positive" che portassero a superare discriminazioni e disuguaglianze nell'ambito delle differenze di genere; nasceva quindi per precisa spinta delle donne qui come in altre situa-

zioni di lavoro: lo scopo era quello di conoscere meglio la situazione, rilevare discriminazioni palesi ma soprattutto occulte (indirette) e proporre soluzioni, senza sostituirsi in nessun modo alla contrattazione sindacale.

Pertanto il Comitato (su esplicita richiesta delle donne impegnate nell'attività sindacale in ateneo) era a composizione femminile, paritetico (nel tentativo di coinvolgere le donne con ruoli dirigenziali), per la parte relativa al personale tecnico-amministrativo di nomina sindacale. Le caratteristiche del nostro comitato erano state precisate nella contrattazione decentrata.

L'attività del Comitato fu inizialmente soprattutto un'attività di ricerca: fu fatto un esame del rapporto uomini/donne nelle varie categorie e aree professionali, sia

fra tecnici-amministrativi che fra i docenti; coadiuvato da docenti di sociologia il comitato esaminò i mutamenti determinatisi negli anni precedenti nell'inquadramento e fu eseguita un'indagine attraverso un questionario.

La materia delle pari opportunità era stata ripresa nel DPR 319/90 (CCNL 1988-90) che aveva affrontato il problema delle risorse.

Era poi uscita la legge 125/91 che obbligava le aziende pubbliche e private superiori a 100 dipendenti a redigere entro un anno dall'uscita della legge (e successivamente almeno ogni due anni) "un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di

PER SAPERNE DI PIÙ IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

LEGGE 10 APRILE 1991, N. 125

Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

Art. 1 (Finalità)

1. Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.
2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei

categoria e di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, ..., dei licenziamenti, dei prepensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta", rapporto da inviare alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità (art. 9 commi 1 e 2). La stessa legge obbliga inoltre le amministrazioni pubbliche a redigere un piano specifico di azioni positive.

Così, la contrattazione decentrata del 1993 aveva affrontato sia il problema delle risorse che un primo abbozzo di azioni positive. A partire dal 1993 si svolsero infatti vari cicli di corsi di formazione sulle tematiche delle condizioni del lavoro femminile, delle pari opportunità e delle azioni positive, in orario di lavoro rivolti alle lavoratrici; corsi che ebbero un notevole successo fra le lavoratrici.

Oltre all'idea di un controllo costante sull'operato dell'amministrazione ed alla valorizzazione delle caratteristiche fino ad allora trascurate della professionalità femminile, gli interventi propositivi nella contrattazione decentrata portarono ad alcune conquiste (adesso sembrano scontate ma non lo erano allora) in tema di gestione della maternità e di flessibilità degli orari.

Il CCNL 1994-97 (art. 10) imponeva per la prima volta l'elezione dei componenti del personale e sottoponeva alla contrattazione decentrata (obbiettivo già raggiunto in unimi) le misure per favorire pari opportunità e gli strumenti necessari. Ciò era ribadito nei successivi contratti; nel contratto del 2002-5 veniva aggiunto il codice sulle molestie sessuali.

Nello stesso tempo si diffonde il concetto di pari opportunità, la legge 125/91 e la normativa europea allargano l'ambito di intervento dei comitati pari opportunità; i comitati entrano negli statuti delle università, devono rappresentare tutte le componenti universitarie (docenti, tecnici-amministrativi, studenti).

Ma proprio in questo periodo il comitato dell'Università Statale si scioglie di fatto e soltanto negli ultimi anni si ricomincia a parlarne. Dopo un confronto fra l'Amministrazione e la RSU e le Organizzazioni Sindacali di ateneo, si definisce un nuovo aggiornato regolamento di comitato e le modalità per le elezioni che si svolgeranno appunto nei prossimi giorni.

RTUNITA' DELLA STATALE

quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

3. Le azioni positive di cui ai commi 1 e 2 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 5 e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 8, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93.



Pensiamo che si potrebbero sviluppare vari filoni di intervento

E' compito del C.P.O. realizzare **ricerche e monitoraggi**; in questa fase potrebbero vertere su:

- **la disparità tra donne e uomini in relazione all'innalzamento della scolarizzazione e formazione femminile** oggi e la non corrispondenza che questo di fatto ha nell'avanzamento di carriera delle une e degli altri;
- **la maggiore presenza delle donne tra i tempi determinati e fra il personale precario in genere**, eventualmente ricercando i dati della stabilizzazioni e verificando chi, in proporzione, viene stabilizzato di più.

Relativamente alla promozione della politiche di genere e al superamento delle discriminazioni sarebbe importante ragionare su almeno due questioni ampie e complesse:

- **cosa significa oggi fare carriera?** E' bene far emergere le distorsioni e le dinamiche poco sane del "caso Italia" dove per fare carriera è necessario dimostrare di passare sul luogo di lavoro una quantità di tempo ben superiore a quella indicata da contratto, come se svolgere bene il proprio lavoro fosse direttamente proporzionale unicamente al tempo passato in ufficio. Questa distorsione non riguarda tra l'altro solo i/le capi/e ma influenza tutte/i andando ad inserirsi di fatto in

quell'insieme di regole non scritte (ma determinanti nei momenti topici) che stanno nel mondo del lavoro e in base alle quali -tra l'altro- vengono pian piano ridotti i diritti di lavoratrici/tori conquistati in decenni di lotte e rivendicazioni. (Questo punto nevralgico si iscrive peraltro nell'analisi dell'impostazione dei tempi di vita e di lavoro che i Comitati Pari Opportunità dovrebbero promuovere: interessante a questo proposito quanto previsto nel Piano di azione della Provincia di Milano);

- una vera sfida, ma anche un'azione positiva importante, potrebbe legarsi al **far ritrovare alle donne la fiducia nelle donne e nella loro possibilità di gestire diversamente relazioni e potere in ambito lavorativo**; sarebbe importante evidenziare i pessimi risultati ottenuti con l'assunzione tout court del modello maschile da parte delle donne, che però, in più, molto spesso si "ammalano" anche per questa forzatura, autoimposta più o meno consciamente. Sarebbe interessante che nuovi corsi di formazione fossero organizzati su questi temi;
- collegandosi a quanto detto prima, sarebbe bello anche fare un discorso/ricerca/sensibilizzazione **sulla salute delle donne o meglio sulle malattie delle donne**.

che cosa potrebbe fare un C.P.O. nel nostro ateneo

Dal punto di vista pratico e fattivo si potrebbe poi:

- ✓ avanzare la proposta che (oltre all'asilo nido e al soggiorno estivo) ci si occupi anche di fornire **sostegni al lavoro di cura a domicilio**, con particolari convenzioni in modo che tutti le/i dipendenti nel duplice ruolo di madre-padre/figlia-o siano in grado di poter svolgere il lavoro senza lasciare soli sia i bambini che gli anziani in determinati momenti di necessità o al momento del superamento dell'urgenza (malattie lunghe, fasi di convalescenza etc.).

- ✓ **creare uno sportello di ascolto:** esperienza già avviata in altre Università che ha visto un buon utilizzo di questo "spazio" informale di primo ascolto in cui è possibile delineare -insieme a chi si presenta- il problema e essere capaci poi di indirizzare ove necessario a seconda delle questioni da risolvere.

