

## RUOLO DEI COMITATI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

I Comitati per le Pari Opportunità all'interno delle realtà lavorative sono stati costituiti in seguito alla legge 125 del 1991. Essi devono operare perché vengano raggiunti gli obiettivi della Legge: realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Il principio di parità uomo-donna è sancito dagli articoli 3 e 37 della Costituzione dello Stato Italiano fin dal 1948, tuttavia successivamente si sono resi necessari numerosi interventi legislativi perché di fatto persistevano, e persistono tuttora, delle situazioni di disparità oggettiva. Una delle leggi più significative in tal senso è stata, ad esempio, la 903 del 1977 (detta legge di parità) che ha sancito la parità di donne e uomini riguardo alle assunzioni, alle carriere e alla formazione. Successivamente, poiché di fatto la condizione di disparità non veniva risolta, sono stati istituiti i Comitati, per garantire un'opera di controllo all'interno dei contratti di lavoro, con cui si è cercato di stimolare il raggiungimento degli obiettivi citati attraverso l'azione sindacale.

La legge 125 del 1991 rappresenta un ulteriore passo avanti nella direzione della piena applicazione dei dettati costituzionali, ma nello stesso tempo è anche la presa di coscienza del fallimento di tutti gli interventi fin a quel momento realizzati. La Legge 125 è la legge delle "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", gli obiettivi sono quelli di favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, mediante l'erogazione di contributi a supporto di interventi operativi per il raggiungimento di tale fine. Questa Legge traccia quindi dei percorsi per le iniziative da intraprendere, ne indica delle strategie d'azione. Le unità operative per il raggiungimento degli obiettivi sono riconosciute appunto nei Comitati, che devono essere costituiti presso tutti gli ambienti di lavoro, Enti, Aziende ecc.. Questi vengono costituiti secondo precise indicazioni legislative, con le rappresentanze di tutte le componenti della singola realtà lavorativa, mentre il loro compito non è più solo quello di verificare e sorvegliare che vengano realizzate le condizioni di parità, ma anche quello di individuare delle azioni positive da intraprendere e di "convincere" i datori di lavoro che queste iniziative sono buone e fattibili. Convincere... come? Attraverso percorsi di educazione alla parità e di condivisione dei metodi, attraverso la proposizione di strategie, progetti, iniziative comuni.

Inutile sottolineare quanto il compito sia arduo. Uno dei motivi di difficoltà è, per esempio, un diffuso disinteresse per le "questioni" affidate ai Comitati, che vengono costituiti per dovere, ma spesso sono ritenuti, dalla gran parte degli uomini e persino da alcune donne, assolutamente inutili se non, in alcuni casi, elemento "di disturbo" della (apparente) pace sociale. Un altro ostacolo alla piena operatività dei Comitati è una certa confusione di ruoli: ad esempio, talvolta il CPO viene considerato una specie di sindacato, per di più senza nessun potere, talvolta viene considerato il paladino di un vetero femminismo culturale di elite (e quindi guardato con diffidenza perché ritenuto luogo di discussione fine a se stessa di gruppi privilegiati, di fatto staccati dalla realtà quotidiana delle donne). Da tutto ciò deriva che uno dei primi compiti del CPO è proprio quello di farsi conoscere (e riuscire a far riconoscere le ragioni della sua esistenza e i ruoli effettivamente positivi che esso potrebbe giocare) oltre successivamente a svolgere un'attività di educazione sociale ai principi di parità, alle buone prassi del lavoro; per questi motivi diviene suo precipuo compito organizzare manifestazioni culturali su temi specifici. Ma non solo: il CPO deve proporre delle strategie, elaborare piani (i piani delle azioni positive) e questi piani devono essere condivisi dai vertici aziendali. Sarà quindi compito del CPO motivare molto bene le strategie e gli obiettivi messi in atto di volta in volta, ponendo bene in evidenza i vantaggi per l'azienda oltre che per la comunità sociale. Nelle direttive che il Ministero del Lavoro, attraverso la Commissione specifica, ha dettato si parla infatti quasi sempre di "benessere organizzativo".

L'Università, a differenza di altre realtà pubbliche o private, ha un compito aggiuntivo legato al suo ruolo istituzionale che è l'educazione delle future generazioni. E' per questo motivo che i CPO universitari intendono promuovere gli "studi di genere". Recentemente questo aspetto ha potuto concretizzarsi grazie soprattutto agli "input" del Ministero per le Pari Opportunità ma, soprattutto grazie all'erogazione di finanziamenti dedicati, ad esempio, all'attuazione di Corsi di educazione alla politica ("Donne, Politica, Istituzioni").

I progetti per le azioni positive possono essere finanziati dal Ministero del Lavoro se coerenti con le tematiche previste dalle Leggi Obiettivo (annuali) emanate dalla Commissione Ministeriale. Queste tematiche riguardano l'organizzazione del lavoro e vengono individuate in seguito alle segnalazioni ed ai dati di indagine territoriale sul lavoro prodotti dagli uffici Provinciali e dalle Consigliere di Parità. Spesso i progetti riguardano l'articolazione degli orari di lavoro, i piani orari territoriali, il telelavoro, gli asili aziendali. Infatti, un importante ostacolo alla realizzazione della parità di carriera possibile tra uomo e donna è la necessità per queste ultime di attendere anche alle cure familiari, particolarmente in situazioni economiche disagiate. Per esempio è stato verificato che ci sono eccessive rigidità degli orari di lavoro che non sempre hanno una ragione logica, perché potrebbe giocare un ruolo molto più significativo la produzione di lavoro che non le ore di presenza. Laddove ci fossero invece delle necessità legate, ad esempio, alle attività di presenza ad uno sportello si potrebbe intervenire con turnazioni ecc..

I progetti di Azioni Positive devono essere formulati dai CPO, ma devono poi essere presentati dai datori di lavoro, e quindi si può comprendere come sia difficoltoso e complicato arrivare ogni volta agli obiettivi prefissati. Alla luce di quanto appena detto, se il CPO non ha una dotazione operativa, esperta e dedicata, di personale e mezzi, le attività saranno destinate a subire necessariamente interruzioni e ritardi.

Una azione prioritaria dei CPO è la elaborazione di Codici per il corretto comportamento sui luoghi di lavoro. Sono dei regolamenti che le Amministrazioni sono tenute a darsi per prevenire ogni disagio, se non un vero e proprio "mobbing". Un fenomeno che, se in molte aziende è sfruttato per allontanare il dipendente non gradito o per ridurre arbitrariamente il personale in un modo non legale, anche in ambienti come l'Università esiste e crea disagio, non solo tra i dipendenti stabilizzati, ma soprattutto in tutte le altre sue componenti "temporanee" (studenti, lavoratori atipici). Il fenomeno può essere ancora più subdolo proprio perché l'Università è una organizzazione complicata, in cui operatori con diverso status giuridico vengono ad interagire continuamente, lavorano fianco a fianco, a volte con compiti simili ma con diritti diversi.

Adottare questi Codici non è indispensabile, perché il lavoratore che si ritiene mobbizzato può comunque rivolgersi ai tribunali, agli avvocati, ai Centri territoriali di ascolto e aiuto per il Mobbing. Se consideriamo però il punto di vista delle Pari Opportunità è indubbio che un clima di benessere organizzativo favorisce la realizzazione degli obiettivi di parità: in quanto dà fiducia alle categorie svantaggiate per il riconoscimento dei loro meriti e rende possibile prospettive più ampie ed eque di carriera. Dal punto di vista dell'Azienda, la ragione dovrebbe essere riconosciuta nel fatto che in un clima organizzativo di fiducia, rispetto ed equità, i lavoratori si dedicano con maggiore passione ed impegno al proprio lavoro.

Trattandosi di Università, il fatto di sottoscrivere un Codice di disciplina e di assumersi la responsabilità di farlo osservare può essere considerato un importante valore aggiunto: questa Università non rimane solo un luogo dove si vive e si studia bene, ma un luogo dove si vive e si studia meglio, una ragione in più per sceglierla e consigliarla ad altri.

A cura di CPO Università di Pavia