



LE DISCRIMINAZIONI

COMITATO
PARI
OPPORTUNITÀ



Comitato per le Pari Opportunità presso l'Ordine degli Avvocati di Asti



L'istituzione dei Comitati Pari Opportunità, sancita con la riforma della **legge professionale del 2012**, ha determinato una svolta nella storia dell'avvocatura italiana che si è dotata – prima fra le professioni – di una componente specifica e dedicata alla **tutela della parità di genere** e al **contrastato di ogni forma di discriminazione**, in attuazione dei principi costituzionali previsti dagli articoli 3 e 51 al cui rispetto e diffusione è tenuta l'Avvocatura, anche in applicazione del Codice Deontologico Forense.

Nelle funzioni e nei compiti dei Comitati Pari Opportunità, il **ruolo sociale dell'Avvocatura** trova la sua massima espressione e può fare la differenza nel qualificare la nostra professione come la più vicina ai bisogni della cittadinanza, soprattutto delle giovani generazioni alle quali abbiamo il dovere di consegnare gli strumenti per costruire un futuro migliore.

In questi anni i Comitati hanno elaborato e diffuso **buone prassi (protocolli e linee guida)**, realizzato **azioni positive**, si sono impegnati nella **formazione** dell'Avvocatura nell'ambito degli specifici settori di competenza, anche tenuto conto delle nuove istanze sociali e di rinnovati spazi di lavoro e di sensibilizzazione.

Si sono impegnati, altresì, nella diffusione e promozione della **cultura della legalità** – di cui non discriminazione e parità costituiscono parte integrante – in favore della cittadinanza, in particolare con interventi nelle scuole di ogni ordine e grado.



Le azioni



I diritti fondamentali delle persone

Tutte le **attività dirette a contrastare le discriminazioni e le disparità sociali** hanno come presupposto i **diritti fondamentali delle persone** con riferimento a tutti i fattori di rischio protetti (tra essi, **sexso, razza, lingua, religione, età, disabilità, orientamento sessuale**), che costituiscono i valori fondanti il nostro ordinamento.



Campo d'azione



Prezi

Tra i temi di competenza dei Comitati per le Pari Opportunità forensi rientra quindi a buon diritto quello del contrasto a ogni forma di discriminazione

DISCRIMINAZIONI



Prezi



**discriminazioni
in ambito
forense**

Prezi

L'accesso delle donne alla professione forense

**L. 17 luglio 1919 n. 1176
c.d. Legge Sacchi**

**abolizione dell'autorizzazione maritale per la gestione
dei beni delle sposate e accesso per le donne alle
professioni e agli impieghi pubblici**



**Normativa,
definizioni, casistica,
e azioni di contrasto**

Avvocate

Prezi

Fonti del diritto antidiscriminatorio

Forme della discriminazione

Casistica

Azioni di contrasto

conclusioni

Normativa, definizioni, casistica e azioni di contrasto



Principali fonti di diritto europeo

CEDU (1950) - ART. 14

«Il godimento dei diritti delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione, deve essere assicurato **senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita o ogni altra condizione**».



Art. 119 TCEE (1957)

«1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del **principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore**».

Art. 13 TCE - Trattato di Maastricht (1992)

«Fatte salve le altre disposizioni del presente trattato e nell'ambito delle competenze da esso conferite alla Comunità, il Consiglio, il Consiglio, deliberando all'unanimità secondo una procedura legislativa speciale e previa approvazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per **combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale**».

Direttive

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (2001) - ART. 21

«1. È vietata **qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale**.

2. Nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità.»



Le c.d. Direttive "Eguaglianza"



Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il **principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica**.

Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un **quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro**.

Direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che applica il **principio della parità di trattamento tra donne e uomini nell'accesso ai beni e servizi e nella fornitura di beni e servizi**.

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del **principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego**.



Normativa
italiana

Prezi

Principali fonti di diritto nazionali



Legge 20 maggio 1970, n. 300, s.m.i. - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

Legge 25 giugno 1993, n. 205, s.m.i. - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 aprile 1993, n. 122, recante misure urgenti in materia di discriminazione razziale, etnica e religiosa.

Decreto legislativo 9 luglio 2003 n. 215 - Attuazione della direttiva europea per la parità di trattamento tra le persone.

Legge 1° marzo 2006, n. 67 - Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni.

D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.



Prezi



Discriminazione diretta

Una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga.



Discriminazione indiretta

Una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri mettono una persona o un gruppo in una posizione di particolare svantaggio per ragioni riconducibili a una caratteristica personale protetta.

Topic

LA DISCRIMINAZIONE PER GRAVIDANZA, GENITORIALITÀ ...

Art. 2.2 dir. 2006/54: «Ai fini della presente direttiva, la discriminazione comprende: a) le molestie e le molestie sessuali; b) l'ordine di discriminare; c) **qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità** ai sensi della direttiva 92/85/CEE». Ma anche artt. 15 e 16 dir. 2006/54 su tutela per la fruizione di congedi di maternità, paternità e adozione.

Art. 3 d.lgs. 151/2001: «E' vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, **con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti**».

Art. 25, comma 2 bis, c.p.o.: «Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle **esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti**, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- posizione di **svantaggio** rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- limitazione delle **opportunità di partecipazione** alla vita o alle scelte aziendali;
- limitazione dell'**accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera**».



Il ricorso è stato accolto dal Tribunale di Busto Arsizio, Sezione Lavoro, nella persona del Giudice Dott.ssa Francesca La Russa, la quale ha dichiarato **«discriminatorio»** il carattere delle sopracitate affermazioni rese da Elisabetta Franchi e, per l'effetto, ha inflitto una condanna che impone alla medesima di cambiare politica aziendale oltre a condannare la società Betty Blue S.p.A.: i) «a corrispondere all'associazione ricorrente, a titolo di **risarcimento**, una somma stabilita in via equitativa in 5.000,00 euro, oltre interessi legali, da oggi all'effettivo pagamento»; ii) «alla **pubblicazione**, a proprie spese, entro 30 giorni, del dispositivo della sentenza su un quotidiano nazionale a sua scelta [indicando le rispettive testate]».



Il Giudice, stante l'accertata natura «discriminatoria» delle dichiarazioni dell'imprenditrice, ha altresì condannato la società Betty Blue S.p.A. a organizzare – entro sei mesi – un **piano di formazione aziendale sulle politiche discriminatorie** che preveda corsi annuali, con l'intervento di esperti ai quali sono chiamati obbligatoriamente a partecipare tutti i dipendenti.

Gli stessi corsi riabilitativi dovranno, tuttavia, essere frequentati anche dalla stessa Elisabetta Franchi per arrivare a un **consapevole abbandono «dei pregiudizi di età, genere, carichi e impegni familiari nelle fasi di selezione del personale per le posizioni di vertice»**.



Regione Piemonte
L.R. n. 5/2016





La **legge regionale n. 5 del 23 marzo 2016**
**"Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della
parità di trattamento nelle materie di competenza regionale"**
è una legge quadro, che fissa le norme generali dell'argomento.

La legge, che dà attuazione all'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e all'articolo 3 della Costituzione italiana, prevede le seguenti cause di possibile discriminazione:

- nazionalità
- sesso
- colore della pelle
- ascendenza od origine nazionale, etnica o sociale
- caratteristiche genetiche
- lingua
- religione o convinzioni personali
- opinioni politiche o di qualsiasi altra natura
- appartenenza a una minoranza nazionale
- patrimonio
- nascita
- disabilità
- età
- orientamento sessuale e identità di genere
- ogni altra condizione personale o sociale



L.R. n. 5/2016
**reddito personale non superiore a otto volte quanto previsto dalla
normativa nazionale in materia di Patrocinio a spese dello Stato (limite di
reddito di Euro 12.838,01)**

legge

[https://www.ordineavvocatiasti.it/
fondi-regionali-donne-vittime-di-
violenza-e-vittime-di-discriminazione/](https://www.ordineavvocatiasti.it/fondi-regionali-donne-vittime-di-violenza-e-vittime-di-discriminazione/)



Comitato per le Pari Opportunità
presso l'Ordine degli Avvocati di Asti

Baby sitter in Tribunale per chi si porta dietro i bimbi

PALAZZO DI GIUSTIZIA

Si aggiunge un nuovo tassello di comfort a chi, per i motivi più vari, deve recarsi in Tribunale e non può lasciare i figli piccoli ad altri. Dopo l'apertura del "Baby pit Stop" che ha trasferito un'attività di attesa per i testimoni in un luogo colorato ed accogliente per i bimbi con fascioli, biberon, dedicato e giocattoli per intrattenere i più piccoli, ieri è stato firmato il protocollo per un servizio di baby sitting all'interno di questa sala del tribunale. Che viene realizzata con il



contributo dell'Ordine degli Avvocati di Asti, legge presieduta da Georgia Montanari attraverso il suo Comitato Pari Opportunità interno, presieduto da Barbara Odarda e dai club di servizio Socioprof, Inseparabili agli avvocati e

cittadini che per qualsiasi ragione debbano recarsi in tribunale e debbono portare con sé i figli piccoli senza sapere a chi affidarli durante le udienze o l'orario di lavoro. Assolvere il servizio la Cooperativa Informaleste snc e per ottenere bisogna telefonare almeno 14 ore prima del giorno in cui è necessaria la baby sitter in tribunale. Il protocollo firmato con il presidente del tribunale Paolo Rampini prevede che il servizio possa essere erogato dal lunedì al venerdì dalle 8,30 alle 19 e il sabato dalle 9,30 alle 14. Il compenso viene calcolato all'ora ed è interamente a carico del richiedente. Per prenotare scrivere una mail all'indirizzo: info@informaleste.org oppure inviare un messaggio whatsapp al numero 399-6443478.

Protocolli

video

conclusione



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

*Avvocata Barbara Odarda
Presidente Comitato per le Pari Opportunità presso l'Ordine degli Avvocati di Asti*



Comitato per le Pari Opportunità
presso l'Ordine degli Avvocati di Asti

