

Intervento per il seminario del 27.09.2019 “Women in charge”

EDUCARE AL VALORE NELLE PROFESSIONI:

IL RUOLO DEL CPO: PROGETTI IN CORSO E PER IL FUTURO

di Cesarina Manassero, Presidente CPO Torino

E' con grande piacere che rivolgo il mio saluto a tutte ed a tutti in qualità di Neo-eletta Presidente del Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Torino.

Vorrei partire dal titolo di questa sessione: educare al valore nelle professioni, precisando che mi riferisco nello specifico alla professione di avvocato/a e di praticante abilitato/a o non abilitato/a al Patrocinio.

Nella nostra professione, infatti, l'attenzione per i giovani che si affacciano al mondo forense è molto importante ed il Comitato si pone, pertanto, l'obiettivo di voler educare a determinati valori anche questa componente dell'Avvocatura, che, come si vede dalle statistiche delle/degli iscritte/i all'Albo è significativa.

Quali sono per il Comitato i valori di riferimento preminenti? Educare all'eguaglianza sostanziale intesa come superamento di ogni forma di discriminazione non soltanto di genere, ma di ogni altro fattore di discriminazione, superando, pertanto le barriere connesse alla disabilità, alla razza, all'etnia, all'età, al credo religioso, all'orientamento sessuale.

Si potrebbe quasi fare un'equazione: Comitato pari opportunità=istituzione forense che si propone di combattere contro ogni forma di discriminazione, promuovendo l'etica della parità e delle pari opportunità per tutte/i, sviluppando una cultura della parità effettiva, attraverso azioni formative mirate, che diffondano questi valori.

Dato che si è parlato di Lidia Poet e di questa storia, mi pare interessante illustrare come è nato questo organismo e quando, in modo che possiate maggiormente cogliere l'evoluzione della nostra attività.

Il Comitato è “figlio” della Commissione Pari Opportunità dell'Ordine, Commissione che ahimè era assente in numerosi Ordini professionali, perché nessuna normativa specifica ne imponeva la creazione. Il tema delle pari opportunità, infatti, sino agli anni 2000, era ancora considerato come un tema “nuovo”, un tema specifico delle avvocate, un tema non giuridico e comunque poco connesso con i grandi temi dell'avvocatura in buona parte del territorio italiano.

L'Ordine degli Avvocati di Torino, invece, andando contro corrente, è stato uno dei primi Ordini in Italia a costituire la Commissione Pari Opportunità sin dal 2001; la Commissione ha saputo coltivare i temi connessi alle P.O. nell'esercizio della professione forense.

Molta strada è stata percorsa da allora e dal mese di ottobre 2017 la Commissione P.O. si è trasformata in Comitato così come è stato espressamente previsto dalla nuova legge professionale, l. 247/2012, che ha imposto la creazione di questo organismo. Questo passo non è di poco momento. Il Comitato ha, secondo la legge 247/2012, autonomia patrimoniale e di bilancio rispetto al Consiglio. L'organo ha specifiche competenze, con particolare riferimento al tema della parità, e in particolare, al tema delle parità di opportunità per tutti/e, secondo l'accezione più condivisa di questo concetto, al monitoraggio delle

discriminazioni, ad iniziative concrete per il superamento della discriminazione nell'accesso alla professione e nel percorso di qualificazione professionale.

Quale è la struttura funzionale e la composizione di questo organismo?

Il Comitato è composto da quindici componenti, di cui 12 Colleghe e 3 Colleghi e si spera per il futuro di avere una percentuale più alta di Colleghi, che condividano questi temi, proprio perché un'autentica cultura della parità si sviluppa soltanto col confronto tra le Avvocate e gli Avvocati nell'ottica della collaborazione con i Magistrati e le Magistrate del Comitato Pari Opportunità presso il Consiglio Giudiziario, così come sta già avvenendo. Al momento, proprio per coinvolgere maggiormente i Colleghi nelle nostre tematiche, abbiamo eletto al nostro interno un Vicepresidente, l'Avv. Farruggia.

Come metodologia di lavoro scelta, si è optato per creare dei sottogruppi, in modo da poter sviluppare più progetti contemporaneamente.

Al fine di raccogliere il materiale e di avere un canale comunicativo più efficace, è stata attivata una pagina web specifica per il Comitato, sul sito web del Consiglio, www.ordineavvocatorino.it nella sezione Ordine.

Andando sulla *home page* del Consiglio, potrete avere accesso alla pagina, visionare i verbali delle riunioni plenarie (una al mese) nel rispetto della più effettiva trasparenza e trovare i programmi ed i materiali degli eventi formativi organizzati dal CPO. Vi è l'ambizione di inserire anche i dati relativi ad eventi organizzati dagli altri CPO del Distretto, nonché i bandi relativi ad incarichi connessi al tema di nostra competenza (es. bandi per posizioni quali Consigliera di Parità), al fine di offrire un servizio ancora più qualificato ai nostri iscritti ed alle nostre iscritte nonché ai cittadini/alle cittadine, sensibili a questi temi.

Questo mezzo consente di sviluppare anche i contatti con gli altri Comitati e/o Commissioni Pari Opportunità del Distretto, con cui si vorrebbe costituire la Rete. Il lavoro di Rete ed in Rete è cruciale, non soltanto all'interno della Regione, ma anche per rinsaldare il legame con il CPO presso il Consiglio Nazionale Forense. Il lavoro di Rete coinvolgerà anche le altre professioni. Si sta già collaborando per creare la Rete dei CPO delle varie professioni, in modo da sviluppare una formazione sinergica comune.

Quali sono i nostri progetti più importanti?

- a) Rafforzare la cultura della parità mediante corsi di formazione, così come è stato fatto in passato, sin dal 2006, unendoci nel confronto con i Magistrati e le Magistrate, in modo che nelle aule del Tribunale si affermi il diritto alla parità effettiva. Ciò verrà realizzato mediante l'offerta formativa di seminari in materia di diritto antidiscriminatorio e delle pari opportunità, nonché in eventi formativi specifici rivolti principalmente ai difensori ed alle difensore di donne vittime di violenza; per il futuro, si sta pensando di sviluppare anche un progetto di Videontologia, con specifico riferimento alla materia delle discriminazioni, in modo da unire il diritto antidiscriminatorio alla materia della deontologia. In un mondo sempre più globalizzato, in cui l'Avvocato/a accoglie nello studio soggetti dalle molteplici provenienze, in cui il suo ruolo sociale diventa cruciale, la conoscenza della deontologia in questo specifico settore è fondamentale.
- b) Rafforzare la cultura della parità implica anche il poter usufruire di strumenti concreti, quali ad esempio asili a prezzi più accessibili, *baby parking*, stanze di allattamento. A tale riguardo, il lavoro del Comitato si pone in piena continuità con quanto già realizzato dalla Commissione pari opportunità, la quale nell'anno 2013, aveva distribuito un questionario sulle varie iniziative in materia di conciliazione dei tempi (realizzazione di un *baby parking* interno al Tribunale, convenzioni con asili esterni, protocollo per l'astensione delle donne in maternità dalle udienze, meccanismi di sostituzione udienze ...). I risultati di questo questionario avevano evidenziato un forte interesse per la realizzazione di convenzioni tra scuole e Consiglio dell'Ordine. Nell'anno 2013, dunque, la Commissione Pari Opportunità ha promosso - e il Consiglio ha approvato - un progetto

per stipulare convenzioni tra il Consiglio e asili nido e scuole materne, volte ad ottenere agevolazioni per i colleghi e le colleghe con figli piccoli. Il bando è stato pubblicato sul sito del Consiglio e, in seguito ad una approfondita fase di selezione delle scuole sono state stipulate convenzioni che garantiscono condizioni di favore per gli Avvocati e Avvocates. Successivamente, è stato rinnovato un secondo bando e sono state stipulate nuove convenzioni (con scadenza nel 2019) con le scuole che ne hanno fatto richiesta e che sono state ritenute idonee, alla luce di una nuova selezione. Per l'anno venturo si sta lavorando al fine di coltivare questa iniziativa, che costituisce una vera e propria azione positiva per il superamento delle barriere nell'esercizio della professione e soprattutto nell'accesso alla stessa.

- c) Tali misure, ovvero tali azioni positive, a specifica tutela della maternità nell'ambito della professione forense devono costituire sempre più il *leit-motiv* per la nostra professione, dove, come si è visto, il numero di avvocate è sempre più elevato. Il CPO si sta adoperando al fine di realizzare una stanza per l'allattamento e un baby parking, in cui le avvocate e gli avvocati, ma anche i cittadini e le cittadine che fruiscono degli Uffici Giudiziari possano lasciare i loro bambini. Non si dimentichi che la direttiva 2004/113 CE sulla parità di accesso a beni e servizi e per la loro fornitura impone la realizzazione di tali misure, al fine di superare la scarsa parità di accesso a beni e servizi.
- d) In 16.12.2017, è stato firmato un Protocollo a specifica tutela della maternità in udienza, con tutti gli Uffici Giudiziari. Tale Protocollo ha previsto che per esigenze connesse alla maternità la difensora possa richiedere e debba ottenere eventuali rinvii di udienze previste per il processo.

Si tenga conto, infatti, che sino a quel momento non vi erano disposizioni legislative che prevedessero la maternità e la gravidanza come impedimento dell'avvocata a presenziare all'udienza e che da parte di alcune Colleghe erano giunte alla Commissione Pari Opportunità segnalazioni di Avvocates, che avevano ricevuto il diniego alla richiesta di rinvio dell'udienza, malgrado fossero state evidenziate al Magistrato ragioni di impedimento per la loro presenza in udienza perché prossime al parto.

Tale documento rappresenta uno strumento concreto per il superamento della discriminazione di genere nell'esercizio della professione forense e, sono certa, nel tempo, esso permetterà una migliore conciliazione tra la vita professionale e la vita familiare.

Si tratta infatti di una misura di equilibrio, che consentirà una maggiore e più efficace realizzazione del principio di eguaglianza di genere. Non si dimentichi che, l'art. 2 del Trattato dell'UE prevede che "la parità tra donne e uomini è un valore fondamentale dell'UE comune a tutti gli Stati membri" e che l'art. 3, a seguire prevede che "l'UE promuove la parità tra donne e uomini". Sin dal 1995, la CGCE con il caso C-243-95, caso Hill, ha chiarito che "la conciliazione tra vita familiare e vita privata è un corollario naturale dell'eguaglianza di genere ed anche una condizione per la sua effettiva realizzazione". Questo tema, peraltro, è anche richiamato all'art. 33 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE, la cui rubrica è proprio intitolata Vita familiare e vita professionale. In tale articolo, si ribadisce che al fine di poter conciliare vita familiare e vita professionale, ogni persona ha il diritto di essere tutelata contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità e il diritto al congedo di maternità retribuito ed a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio.

La CGCE si è infatti occupata rispetto ai padri, come prestatori di assistenza, e rispetto all'art. 16 della Direttiva 2006/54, c.d. Direttiva rifusione, del fatto che "la direttiva sulla parità di trattamento non intende dirimere questioni relative all'organizzazione familiare o modificare la ripartizione delle responsabilità tra i genitori (celebre il caso 184/83, caso Hofmann e C-218/98, caso Abdoulaye), ma ha ribadito che "un lavoratore ed una lavoratrice, padre e madre di un bambino

piccolo, sono in situazione analoga rispetto all'eventuale necessità di prendersi cura del figlio/a (celebre il caso C-104/09, Roca Alvarez, confermato nel 2014 dal caso C.22/14 Maistrellis).

La Direttiva 2010/18 UE sul congedo parentale ha previsto che il congedo parentale debba essere accordato per un periodo minimo di quattro mesi, ahimè non retribuiti. Questa Direttiva non si occupa ancora di congedi specifici per prestatori di assistenza, i quali al momento hanno soltanto il diritto ad una dispensa dal lavoro per urgenti motivi familiari, ovvero ad un congedo per cause di forza maggiore.

Il Protocollo mira, pertanto, a rendere più efficace l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e di prestatori di assistenza (a persone anziane, malate, disabili) che lavorano. Perché questa iniziativa abbia successo sarà necessario un impegno congiunto, di Magistrati, Avvocati e di tutti gli attori del processo, in modo che il benessere lavorativo, ma non solo di tutti/e migliori.

La discriminazione fondata sulle responsabilità familiari e sui ruoli assistenziali è una discriminazione e, come tale, deve essere combattuta. Siamo ben consci che, come diceva Einstein, "è più difficile spezzare un atomo che un pregiudizio", ma questo Protocollo, ora rafforzato anche da interventi legislativi ad hoc, dimostra l'esatto contrario, che anche i pregiudizi possono essere superati.

Sempre ponendoci nell'ottica di costruire una cultura più rispettosa dell'eguaglianza sostanziale, nella precedente mandatura, il CPO ha organizzato un servizio di sostituzione per le udienze, in ogni ambito di attività professionale, dunque nei tre macro-settori, civile, penale e amministrativo. Nel caso di emergenze comprovate connesse non soltanto a problemi relativi alla gestione della maternità e della paternità, ma più in generale a malattie o al lavoro di cura di persone anziane e disabili, gli iscritte e le iscritte possono fruire di questo servizio.

Si tratta di una sorta di "banca del tempo", in cui, nello spirito di colleganza e nel rispetto delle regole deontologiche, i Colleghi e le Colleghe che, in quel momento hanno bisogno di aiuto, possono trovare un sostegno in un/a Collega disponibile alla sostituzione per l'udienza, con l'auspicio che vi siano sempre meno barriere nell'accesso e nello svolgimento della professione forense.

In ultimo desidero toccare un tema molto caro al CPO, ovvero quello del rispetto per l'uso corretto del linguaggio di genere.

Parto da una citazione di Shakespeare: "*What's in a name? That which we call a rose by any other would smell as sweet*", in *Romeo e Giulietta*.

Sì, afferma Shakespeare, il profumo della rosa non sarebbe meno dolce con un diverso nome, ma al tempo stesso ci lascia capire che è proprio il nome di Romeo ciò da cui il dramma procede verso la sua tragica conclusione. E dunque che cosa c'è in un nome?

La lingua esprime e trasmette la visione della realtà di chi la usa. Non riflette la realtà in sé, ma il modo in cui essa viene interpretata. Il linguaggio non solo esplicita il pensiero, ma lo condiziona. E' la lingua che ci permette di dire certe cose e di non dirne altre, come ci ricorda la Psicologa Margherita Balaclava Muratore. Da qui ad affermare che, se non troviamo le parole specifiche per descrivere certe realtà queste non esistono, il passo è breve.

"*Stat rosa pristina nomine, nomina nuda tenemus*". Così Umberto Eco conclude *Il nome della rosa*, romanzo dalle molte stratificazioni, che affronta il problema filosofico della verità e conclude affermando che noi possediamo i semplici, nudi, nomi. Noi chi?

Il romanzo è ambientato in un convento medievale, sede per eccellenza dei Saperi della filosofia scolastica. Il solo personaggio femminile è una giovane contadina analfabeta la cui sola risorsa è il proprio corpo. Alla fine della storia non potrà neppure conservare il suo corpo, perché finirà sul rogo.

Chi dunque possiede i nudi nomi? Chi, potremmo domandarci, possedendo tutti i nomi, ha modellato l'ordine simbolico a sua immagine e somiglianza?

Jean Pierre Bordieu, sociologo francese, Autore de *Il dominio maschile*, ha evidenziato che, attraverso il linguaggio, viene esercitata una sorta di violenza simbolica.

Secondo Bordieu, *“la violenza simbolica è una violenza cognitiva, ed il linguaggio è il campo in cui la dominazione simbolica si esercita nella maniera più visibile, attraverso un codice comune, che viene riapplicato nel tempo”*.

Con riferimento al linguaggio degli atti giudiziari e più in generale degli atti normativi, delle convenzioni contrattuali, degli atti amministrativi, mi pare che le considerazioni di Bordieu siano più che efficaci. Il linguaggio, per essere modificato, necessita di modifiche culturali profonde, di un codice linguistico culturale nuovo che non discrimina.

I Linguisti e le Linguiste, tra cui segnatamente Cecilia Robustelli, ci ricordano che tale modifica può avvenire applicando regole semplici, nuove, quali ad esempio, l'uso di termini maggiormente inclusivi, l'uso di sostantivi neutri, l'utilizzo di strutture impersonali e così via. Nel concreto mi limito a citare alcuni esempi: l'uso del termine attrice, anziché attore, se chi promuove l'azione civile è una persona di sesso femminile, l'uso del termine avvocatessa, anziché avvocato e l'uso del termine diritti delle Persone anziché diritti dell'Uomo o l'uso del termine lavoratori e lavoratrici se ci si riferisce a gruppi in cui vi sono anche delle donne. Così operando, si potrà affermare quel ruolo di genere, ancora mortificato anche negli atti giudiziari e nelle fonti normative, che dovrebbero rispettare il principio di eguaglianza così tanto evidenziato nelle fonti normative di rango primario.

Questo atteggiamento mentale, una sorta di *habitus* nuovo, permetterà un cambio di marcia sia dell'Avvocatura che della Magistratura. Si tratta di un percorso culturale da affrontare in modo condiviso. Occorre riaffermare il ruolo sociale degli operatori giudiziari, anche simbolicamente, in modo da permettere l'avanzamento di una società fondata sui Diritti di Tutti e di Tutte prima che sul mercato e su regole discriminatorie.

Da più parti in Europa sono stati compilati documenti contenenti queste raccomandazioni. A titolo di esempio, mi piace citare *“La neutralità di genere nel Parlamento europeo”* stilato nel 2008, oppure la *“Guida al pari trattamento linguistico di donna e uomo nei testi ufficiali della Confederazione elvetica del 2012”*.

In Italia non esiste una norma di rango primario che imponga l'uso di un linguaggio normativo o amministrativo rispettoso dei generi. Esistono solo studi e contributi scientifici, quali a titolo di esempio la Direttiva del Consiglio dei Ministri 27.03.2007 per le Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, la Direttiva sulla semplificazione degli atti amministrativi del Ministero della Funzione Pubblica dell'08.05.2002.

Di recente nel 2015, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha promosso un progetto per l'elaborazione di Linee Guida per l'uso di un corretto linguaggio tecnico amministrativo. Il progetto ha assunto una valenza molto importante, perché oltre a voler evidenziare la scarsa visibilità, l'esclusione e l'occultamento delle donne nell'ambito del linguaggio normativo ed amministrativo, si pone come obiettivo quello di contrastare il fenomeno della violenza sulle donne, proprio attraverso il linguaggio. In tale documento si afferma, infatti, che ***al fine di prevenire la violenza sulle donne è necessario sensibilizzare la società ad un uso corretto della lingua italiana in modo che detto uso sia rispettoso dell'eguaglianza dei generi.***

La lingua infatti rispecchia la cultura di una società, ne influenza i comportamenti e, come bene hanno affermato Corbisiero e Ruspini, in *“Genere e Linguaggi oltre il sessismo delle parole”*, veicola forme di controllo, di violenza, rafforzando le mascolinità egemoni, sovente nascoste dietro ad un paradigma incentrato sulla falsa neutralità.

La strategia Europa 2020 impone agli Stati membri di fissare obiettivi e strategie comuni. L’attenzione per un uso corretto del genere nei linguaggi normativi, amministrativi, giudiziari è un dato acquisito.

Ciò impone all’Italia di fare uno sforzo, di guardare avanti per sviluppare modalità comunicative nuove.

L’uso di un linguaggio più semplice, più corretto sotto un profilo squisitamente linguistico, rispettoso della dignità e delle istanze di parità dal punto di vista giuridico diventa un obiettivo sul quale non è più possibile procrastinare.

La formazione professionale in questo ambito è fondamentale, soprattutto per quanti e quante di noi si occupa di diritto antidiscriminatorio, ma non solo. Lo sviluppo di questa consapevolezza diviene un dovere deontologico non più negoziabile.

Il nostro CPO si propone in collaborazione con gli Uffici giudiziari di modificare la modulistica, in modo che il linguaggio di genere sia rispettato. Si potrebbe pensare di partire anche dalla modifica dell’Albo, inserendo albo degli avvocati e delle avvocate, nonché dedicando anche un’aula in Tribunale a Lidia Poet, che tanto si è spesa per i diritti di tutti, ma soprattutto che ha contribuito all’affermazione dei diritti delle avvocate.

L’Istituto Europeo per l’eguaglianza di genere, in sigla EIGE, sul sito raccomanda di usare una comunicazione “gender-sensitive”, ovvero sensibile al rispetto per il genere perché solo un uso corretto del linguaggio può:

- a) Contribuire a rendere più visibili le differenze nei bisogni che hanno uomini e donne;
- b) Superare gli stereotipi di genere che talora vengono sviluppati inconsciamente sul ruolo sociale delle donne;
- c) Sviluppare maggiore consapevolezza su come il linguaggio abbia ricadute sul comportamento dei cittadini e delle cittadine;
- d) Permettere una comunicazione più fluida e più rispettosa dei Diritti di Ognuno/a.

Alla luce di ciò, il Comitato ha richiesto l’inserimento nei programmi dei corsi post-laurea per Laureati in Giurisprudenza e nei programmi delle Scuole forensi di moduli sulla discriminazione e sull’uso corretto del linguaggio, proprio al fine di sviluppare meglio questa etica dei valori e questa cultura della non discriminazione di cui si è detto in apertura.

Iniziative di confronto come questa di oggi, sono davvero un prezioso momento di confronto per fare Rete e per costruire un’Europa più compatta.

Come scrive Paolo Rumiz ne *Il filo infinito*, “l’Europa invece di compattarsi litiga, alza reticolati, si divide, mette in discussione la democrazia. Ignora le proprie radici. Dimentica di essere terra delle regole”.

Educare al valore nelle professioni significa diffondere una cultura contraria alla creazione di soggetti invisibili, privi di diritti, perché chiusi in un reticolato, ma significa ampliare la cultura dei Diritti e della Parità per Tutti e per Tutte, favorendo l’etica dell’Inclusione e della Non Discriminazione. Grazie.