

→ continua da pag. 1

dai datori di lavoro, i quali hanno un "interesse economico" a offrire posti di lavoro adeguati alle esigenze della famiglia. Misure quali la promozione del lavoro a tempo parziale a tutti i livelli gerarchici, tempi di lavoro flessibili, sostegno ai dipendenti che devono organizzare la sorveglianza dei figli, congedi parentali, contribuiscono ad accrescere la motivazione e a ridurre lo stress fra i dipendenti e quindi a migliorare il loro grado di soddisfazione e di produttività.

Questi provvedimenti sono ancora scarsamente diffusi nelle aziende e sono visti con scetticismo da parte soprattutto dei datori di lavoro di piccole e medie imprese non sufficientemente coscienti del problema e preoccupati per i costi. Per questo motivo sono state promosse diverse iniziative per sensibilizzare sia i datori di lavoro che i lavoratori riguardo ai vantaggi offerti dai posti di lavoro adeguati alle esigenze delle famiglie.

Un esempio sono le campagne "Fairplay-at-home" (www.fairplay-at-home.ch) e "Fairplay-at-work" (www.fairplay-at-work.ch) lanciate dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo. L'Unione svizzera degli imprenditori ha condotto nel 2001 una campagna sul tema della conciliazione tra lavoro e famiglia e, nel 2004, una campagna sul tema "Donne e carriera". Vi sono diversi premi per imprese esemplari, ad esempio il "Prix alliance F" dell'Alleanza delle società femminili svizzere e il "Prix égalité" della Società degli impiegati di commercio che si terrà per la seconda volta anche in Ticino.

La Confederazione infine, in virtù della legge sulla parità dei sessi, accorda aiuti finanziari a enti che forniscono consulenze specifiche a imprese sulle misure da adottare per creare condizioni di lavoro più favorevoli alla famiglia.

*Delegata cantonale per le pari opportunità

→ continua da pag. 2

circostanze.

Lei ha evidenziato la scarsa "coscienza" di sé che spesso hanno le donne. Da cosa scaturisce?

Da un insieme di elementi. La cultura sociale, il condizionamento familiare, la tradizione di pensiero. La cultura in senso lato, in Ticino, è più vicina all'area mediterranea che a quella nordica. La donna, sempre volendo generalizzare, da noi si sente più madre e moglie che donna in carriera. È poco ambiziosa. Le eccezioni sono comunque numerose e dai risultati notevoli. Il che lascia ben sperare...

* già presidente del Club Business & Professional Women (BPWV) Ticino

A gentile richiesta

Disdetta con effetto immediato e mobbing

«Posso licenziare in tronco una persona, cui ho già dato un ammonimento scritto per il suo comportamento, non idoneo, verso un collega e la sua continua influenza negativa -in ambito lavorativo- verso altri suoi colleghi di reparto?»

Grazie per la sua gentile risposta»



La risoluzione immediata del contratto di lavoro per cause gravi, comunemente detta licenziamento in tronco, è ammessa in modo restrittivo e limitatamente a quelle situazioni in

cui la buona fede non permette di esigere la protrazione del contratto di lavoro dalla parte che lo disdice e questo nemmeno durante i termini di disdetta legali o contrattuali (cfr. art. 337CO).

La possibilità di rescindere il contratto con effetto immediato è quindi data, tanto al datore di lavoro quanto al lavoratore, nel momento in cui la fiducia tra le parti è irrimediabilmente distrutta in ragione delle gravi cause che fondano l'estrema misura.

È bene sottolineare che il lavoratore licenziato con effetto immediato in modo ingiustificato ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto professionale fosse cessato nel rispetto dei termini di disdetta legali o contrattuali o ancora alla naturale scadenza del contratto di durata determinata, oltre ad una indennità (punitiva e dall'effetto deterrente) che può raggiungere l'equivalente di sei mesi di salario. Inversamente, il lavoratore che senza giustificazione non si presenta sul posto di lavoro deve al datore di lavoro un'indennità corrispondente ad un quarto del salario mensile, riservato un dimostrato maggiore danno.

Vengono comunemente considerati motivi gravi che possono fondare il licenziamento in tronco dei comportamenti delittuosi relativi all'attività professionale, il rifiuto di lavorare, la concorrenza nei confronti del datore di lavoro, le lesioni dei diritti della personalità, la modifica unilaterale del contratto, il rifiuto di corrispondere lo stipendio, ecc. Delle mancanze minori possono essere anch'esse poste a fondamento di un licenziamento in tronco previa diffida che il loro ripetersi porterà alla disdetta con effetto immediato.

Nel concreto caso sottoposto dal nostro abbonato, vista la mancanza di informazioni più approfondite, non è possibile dire se si è effettivamente in presenza di mobbing sul posto di lavoro e, quindi, se è lecito procedere alla disdetta del contratto di lavoro con effetto immediato.

In una sua recente sentenza il Tribunale federale ha ribadito la nozione di mobbing come un *tormento psicologico*, il cui divieto deriva dall'art. 328 CO, che risulta dal concatenamento di propositi o comportamenti, ripetuti frequentemente durante un lungo periodo, attraverso i quali una o più persone tentano di isolare, emarginare ed escludere la vittima sul posto di lavoro (TF 13.10.2004, inc. 4C.343/2003). La sottile malizia risiede nel fatto che i singoli comportamenti mobbizzanti appaiono irrilevanti e comunque tollerabili, ma considerati nel loro insieme hanno un effetto destabilizzante e teso all'eliminazione professionale. La prova del mobbing è un difficile compito che però è alleviato dal fatto che un fascio di indizi è sufficiente per ammettere l'esistenza.

Costantino Delogu, avvocato

Sulla risoluzione immediata: manuale, 4.4

Sulla protezione della personalità: manuale, 3.2.6

Sul mobbing: manuale, 3.2.6.5

Comunicazione agli abbonati

In ragione della complessità del fenomeno del mobbing e dell'impossibilità di sintetizzarlo in modo esaustivo in queste poche righe, il tema sarà oggetto di un prossimo approfondimento nel Manuale.

Impressum

Newsletter lavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione Il diritto del lavoro applicato.

Direttore editoriale: Robert Boss
Redattore capo: Andrea Ostinelli
Edizione a cura di: Simona Manzione
Ha collaborato: Costantino Delogu

Si ringrazia: Marilena Fontaine,
Marina Orтели, Chiarella Rei Ferrari,
Cornelia Riep

Boss Editore SA
Lungo Tresa, 30
CP 118
CH-6988 Ponte Tresa
tel. +41(0)91 600 93 03
fax +41(0)91 600 93 04
mail to: info@boss-editore.ch
© www.boss-lavoro.ch

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Editoriale

Donne "a metà", tra gioie e dolori

Molto è stato fatto. Dagli anni '70 ad oggi, in Svizzera la percentuale delle donne attive professionalmente è passata dal 34 al 44%. Fra le lavoratrici, sei su dieci hanno un impiego a tempo parziale, mentre -per farsi un'idea- solo un uomo su otto lavora part-time. Una formula lavorativa, quella del metà-tempo, che consente alla donna di conciliare lavoro e famiglia, ma che d'altra parte influisce in negativo sulla rendita, sulle possibilità di carriera e sulle prestazioni delle assicurazioni sociali.

La nuova assicurazione maternità rappresenta un importante passo avanti per le assicurazioni sociali, per le famiglie, per le madri lavoratrici.

Tuttavia, molto resta da fare in tema di disparità salariali, rappresentanza politica, ripartizione delle funzioni domestiche e familiari, della situazione professionale e, per certi aspetti ancora, della formazione.

Le particolarità dell'impiego femminile caratterizzano profondamente le differenze salariali tra i sessi. Le interruzioni per motivi familiari, per esempio, influiscono sugli anni di servizio e sull'esperienza professionale. Fattori di rilievo nella definizione di un salario. Che dipende inoltre da elementi quali la formazione, la situazione nella professione e le esigenze del posto di lavoro. Le disparità salariali rispecchiano le differenze tra uomo e donna in questi ambiti.

Tuttavia, se la legge e la coscienza sociale stanno facendo del loro meglio per sanare certe difformità, spetta invece alla donna rendersi più consapevole delle proprie potenzialità.

Di strada verso la parità ne è stata percorsa, ma il cammino è ancora lungo...

Simona Manzione

All'interno:

- Parità dei sessi/Divieto di discriminazione
- Congedo maternità/Le novità
- Risoluzione immediata del contratto di lavoro/Mobbing

Conciliare lavoro e famiglia non è solo un affare privato

di Marilena Fontaine*



Nel nostro paese le strutture e i comportamenti familiari sono radicalmente cambiati.

Oggi giorno crescere dei bambini e continuare una carriera sono obiettivi importanti nella vita della

maggior parte degli individui. Molti genitori, in Svizzera e negli altri Paesi dell'OCSE, devono tuttavia affrontare delle difficoltà nella vita professionale per far conciliare le due esigenze. Questo ha per conseguenza che alcuni (potenziali) genitori adeguano il loro comportamento riguardo alla vita familiare, ovvero hanno meno figli di quanti ne desiderino, li hanno più tardi oppure non ne hanno del tutto. Altri genitori (soprattutto le madri) decidono di lasciare provvisoriamente o in modo definitivo il mondo del lavoro.

La questione non è solamente di ordine privato: il fatto che i genitori non riescano a trovare un equilibrio tra vita professionale e vita familiare costituisce un freno anche per lo sviluppo economico, che deve far fronte a una diminuzione del numero dei genitori (in particolare di donne qualificate) disponibili sul mercato del lavoro. È inoltre evidente che il calo delle nascite si ripercuoterà sull'offerta di forza lavoro e di conseguenza sulla garanzia di un finanziamento a lungo termine del sistema di sicurezza sociale. Per questa ragione, nell'ambito delle politiche lavorative e sociali si parla sempre più spesso della necessità dell'intervento dello Stato.

Per meglio riuscire a conciliare vita professionale e vita familiare occorre considerare diversi fattori d'influenza. I progetti di vita, le aspettative, le possibilità individuali sono sicuramente importanti, ma anche le regole, le disposizioni di legge -che interessano la fiscalità, il lavoro, le strutture di accoglienza per i bambini- possono giocare un ruolo determinante nel favorire o al contrario ostacolare la compatibilità.

In particolare le disposizioni istituzionali

concernenti la presa a carico dei bambini sono un fattore primordiale di armonizzazione tra vita professionale e vita familiare. In Svizzera questa presa a carico è di principio un affare privato. I Cantoni sono le principali istituzioni in grado di prendere delle disposizioni per aiutare le famiglie. Per i bambini in età prescolastica cantoni e comuni hanno la possibilità di organizzare asili nido. Il Ticino, con l'offerta per bambini a partire dai tre anni, figura come un caso a sé, tant'è vero che si parla ancora di "modello ticinese".

Nel complesso, tuttavia, in tutte le regioni della Svizzera l'offerta di presa a carico dei bambini esterna alla famiglia è insufficiente e costosa, tanto che la Confederazione ha adottato un programma di aiuti finanziari per la creazione di strutture di accoglienza per bambini, quali asili nido, strutture di accoglienza parascolastiche, madri diurne.

Un altro aspetto a cui i genitori svizzeri sembrano attribuire un'importanza fondamentale riguarda le condizioni di lavoro e in particolare i tempi di lavoro e i tempi di riposo. In questo ambito le prescrizioni del diritto del lavoro costituiscono solo un quadro di riferimento minimo per i partner sociali. È il caso di tutte le prescrizioni riguardanti la gravidanza e la maternità e, in particolare, del divieto di lavorare durante le 8 settimane che seguono il parto, del congedo maternità pagato di 14 settimane, del divieto di licenziamento nelle 16 settimane successive il parto. Vi sono inoltre altre prescrizioni favorevoli alla conciliazione lavoro famiglia, come l'obbligo per i datori di lavoro di tener conto degli impegni familiari dei dipendenti nella fissazione del tempo di lavoro e di riposo o il diritto dei dipendenti a tre giorni di congedo in caso di malattia dei figli, oppure ancora l'obbligo di accordare alla collaboratrice il tempo necessario per allattare e di rispettare alcune regole per quanto concerne l'orario di lavoro.

L'introduzione di misure favorevoli alla conciliazione lavoro-famiglia dipende anche

segue a pag. 4 →

Il nuovo congedo maternità

Con l'entrata in vigore, il 1° luglio, della "nuova" assicurazione maternità, il congedo pagato sarà d'ora in avanti di 14 settimane dalla data del parto.

Si tratta di un'importante conquista, profilatasi, dopo ben 60 anni di dibattito, all'indomani della votazione popolare del settembre scorso, quando il 55.4% degli aventi diritto si era espresso favorevolmente.

Per averne diritto, la madre deve essere obbligatoriamente assicurata secondo la legge sull'AVS durante i nove mesi immediatamente precedenti la nascita del bambino; periodo durante il quale deve aver esercitato un'attività lucrativa per almeno cinque mesi.

In presenza di queste condizioni, le verrà corrisposta un'indennità pari all'80% del reddito medio dell'attività lucrativa percepito prima del parto. L'indennità massima è di 172 franchi al giorno, pari ad un salario mensile di 6450 franchi, e non prevede prestazioni per le donne che non lavorano e le madri adottive.

I datori di lavoro possono anche decidere di offrire più di quanto previsto dalle summenzionate disposizioni. Infatti, secondo quanto precisato da Beatrix DeCuprix, responsabile dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali, "L'assicurazione maternità federale rappresenta uno standard minimo".

Il congedo maternità è finanziato con il fondo delle indennità per perdita di guadagno (IPG). In Ticino l'erogazione è affidata alle casse cantonali di compensazione AVS.

Può essere la madre a richiedere l'indennità alla cassa, attraverso il proprio datore di lavoro, se è una lavoratrice dipendente; lo farà invece direttamente, se è una lavoratrice indipendente, oppure se è disoccupata o incapace al lavoro per malattia-infortunio o invalidità.

Ma può essere anche il datore di lavoro a richiedere l'indennità alla cassa, qualora la madre non eserciti il diritto.

Possono infine farlo anche i familiari della madre lavoratrice, qualora ella non adempia ai propri obblighi di mantenimento o assistenza.

Per i bambini nati tra il 25 marzo ed il 1° luglio 2005, le disposizioni transitorie prevedono il diritto ad un'indennità di maternità calcolata in proporzione al periodo di diritto rimanente.

(si.ma)

Sul congedo maternità: manuale, 3.2.4.4, 3AS.4.5, 8.C

Più "consapevolezza" per far carriera

a colloquio con Cornelia Riep*

Signora Riep, il Club Business & Professional Women (BPW) Ticino è un'associazione di donne attive professionalmente. Lei ne è stata la presidente per sette anni. Che idea si è fatta del rapporto tra le donne ed il lavoro nel nostro cantone?

Del BPW fanno parte in larga maggioranza donne attive professionalmente a livelli dirigenziali (quadri) e imprenditrici. Donne che si sono impegnate molto per imporsi nel mercato del lavoro e s'impegnano quotidianamente per mantenere le posizioni raggiunte. Soprattutto perché certe professioni ed i livelli più alti della dirigenza, particolarmente in ambito privato, sono appannaggio ancora quasi esclusivo degli uomini. **I dati statistici dicono che la percentuale svizzera delle donne con poteri decisionali, che pur è aumentata nell'ultimo ventennio, è pari al 15%. Ancora piuttosto bassa. Come mai?**

La collettività riconosce l'uguaglianza tra i sessi. La legge la impone e tutela. Dunque gli

strumenti legali e sociali per la realizzazione della parità non mancano. Ma la strada è ancora lunga. E la colpa è in gran parte delle donne, che troppo spesso non hanno una piena consapevolezza delle proprie potenzialità. Ci sono anche delle difficoltà oggettive. Le donne spesso, per motivi familiari, si assentano per qualche anno dal mercato del lavoro. Quando vi rientrano, optano nella maggior parte dei casi per soluzioni di lavoro a tempo parziale. Su queste premesse, ed a queste condizioni, è difficile fare carriera, in qualsiasi ambito.

Cosa contraddistingue la capacità decisionale di una donna rispetto a quella maschile?

Fermo restando che prendere decisioni è difficile per le une come per gli altri, la donna ha spesso maggior empatia e sensibilità per le esigenze del prossimo. Il che rappresenta un'arma a doppio taglio: se da un lato la donna che decide può arrivare istintivamente a trovare una buona soluzione ai problemi, dall'altro può farsi condizionare molto dalle

segue a pag. 4 →

Parità dei sessi e divieto di discriminazione

La legge federale sulla parità dei sessi (LPar) del 1995 intende promuovere l'uguaglianza effettiva tra uomo e donna per ciò che concerne essenzialmente l'ambito lavorativo.

Qualora sorgano delle controversie in un rapporto di lavoro, sia nel privato sia nel pubblico, nel nostro cantone vige l'obbligo di un tentativo di conciliazione. Competente ad esaminare le pretese di cui all'art. 5 LPar è l'Ufficio di conciliazione in materia di parità dei sessi. Ne abbiamo incontrato la presidente, **Chiarella Rei Ferrari**.

Quanto il divieto di discriminazione è motivo di controversia presso l'Ufficio che Lei presiede?

In generale sono pochi, rispetto alle discriminazioni esistenti, i casi sottoposti all'esame del nostro Ufficio. La discriminazione più spesso oggetto di discussione è, senz'altro, quella legata alla retribuzione; seguono quelle legate al licenziamento ed alla promozione.

Cosa succede se, in sede di procedura conciliativa, viene accertata la violazione, da parte del datore di lavoro, del divieto ex art.3 LPar?

L'Ufficio ha il compito di verificare se vi sia possibilità d'intesa tra le parti e può formulare esso stesso una proposta conciliativa, ma non può emanare decisioni.

L'Ufficio si adopera concretamente perché venga trovato un accordo tra le parti,

ciò che permette di "filtrare" i casi ed evitare, così, procedure giudiziarie.

Se le parti trovano l'accordo, questo ha valore di sentenza. Se esse non giungono ad un'intesa, la parte istante, per far riconoscere le sue pretese, dovrà seguire la via giudiziaria.

Dalla mia esperienza posso dire, e sottolineare come elemento positivo, che il datore di lavoro chiamato in causa per una presunta discriminazione si presenta di norma all'udienza indetta per la conciliazione, accettando quindi il confronto, anche se non sempre disposto a trovare un accordo.

A chi spetta l'onere della prova?

La persona che ritiene di essere vittima della discriminazione deve renderla verosimile. La Legge federale (art. 6 LPar) parla di alleviamento dell'onere della prova: ciò significa che spetta al datore di lavoro dimostrare che le disparità relative all'attribuzione dei compiti, all'assetto delle condizioni di lavoro, alla retribuzione, alla formazione ed al perfezionamento professionale, alla promozione ed al licenziamento non sono attribuibili ad una discriminazione sessuale.

Chi paga le spese della procedura conciliativa?

È gratuita.

Sulla parità dei sessi e il divieto di discriminazione in rapporto al licenziamento: manuale, 4.9.1

Adamo ed Eva, uguali o diversi?

uomini, che diventa il 30% per le posizioni dirigenziali.

In Svizzera, dal 1988, esiste l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo. L'articolo costituzionale sull'uguaglianza tra uomo e donna e la legge federale sulla parità dei sessi stanno alla base del suo mandato. L'Ufficio si occupa essenzialmente di promuovere la parità dei sessi in tutti gli ambiti della vita e di eliminare qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta.

Oltre alle attività di informazione e sensi-



Se è vero che l'attuazione della parità giuridica richiede l'adeguamento delle basi legali, si può sicuramente affermare che la parità formale tra donna e uomo è stata in gran parte raggiunta. Non si può dire lo stesso per la parità sostanziale o effettiva. Malgrado l'esistenza di regolamentazioni uguali per donne e uomini, continuano infatti a prodursi delle discriminazioni, e ciò soprattutto a causa delle attribuzioni di ruoli sociali e della ripartizione del lavoro.

In tema di salario, per esempio, le donne guadagnano circa il 20% in meno degli

Il Consultorio giuridico Donna e Lavoro

Con il sostegno finanziario dell'Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo, dal 1997, in Ticino, il Consultorio giuridico Donna e Lavoro offre consulenza a tutte le donne in difficoltà su problematiche riguardanti il lavoro, quali ad esempio la disparità nelle condizioni di lavoro, il licenziamento discriminatorio, le molestie sessuali, il mobbing.

Il Consultorio è stato istituito dalla **Federazione Associazioni Femminili Ticino (FAFT)**. Alla sua presidente, **Marina Ortelli**, abbiamo rivolto qualche domanda.

Quali difficoltà incontra, in Ticino, la donna che lavora?

Sono molteplici. A cominciare dalla maternità, che è ancora percepita come un fatto privato. Molti datori di lavoro fanno fatica a considerarla un bene per il futuro. Le assenze per motivi legati alla maternità non sono ben viste dai datori di lavoro, mentre quelle maschili dovute al servizio militare sono accolte come normali e inevitabili. In tema di stipendio, in Svizzera la donna, nel settore privato, guadagna mensilmente in media oltre 600 franchi meno del collega, a parità di funzione e formazione. Anche la precarietà del lavoro è uno dei grandi problemi che la lavoratrice deve affrontare ben più del suo omologo in pantaloni.

L'accesso alla carriera, poi, è ancora privilegio maschile; solo il 15% dei quadri diri-

genti è di sesso femminile.

Al di là degli obblighi di legge, cosa dovrebbe fare, o non fare, un datore di lavoro per non penalizzare la donna lavoratrice?

Il datore di lavoro, soprattutto se si tratta di grandi aziende, dovrebbe impegnarsi nel creare condizioni-quadro di impiego che aiutino le madri. Faccio l'esempio della RTSI, che ha predisposto un asilo nido per i bimbi delle sue dipendenti.

Altra misura che verrebbe incontro alle esigenze della lavoratrice è la previsione, laddove possibile, di un orario di lavoro flessibile.

Infine, una terza misura si riferisce all'impostazione mentale: deve cambiare il tipo di approccio. Il datore di lavoro dovrebbe rendersi conto che il ventaglio dei ruoli rivestiti dalle donne si sta aprendo a nuove posizioni.

La donna oggi, soprattutto fino ai 40 anni, ha una formazione superiore che le consente di occupare anche posti di rilievo. Tuttavia, da una parte i datori di lavoro hanno spesso una visione tradizionale che limita la donna allo svolgimento di ruoli poco gratificanti, dall'altra le donne stesse hanno poche ambizioni relative alla carriera.

Tra i progetti della FAFT ci sono: il "Progetto promozione Legge parità dei sessi" e "ORAdonna 2": vuole dircene di più?

ORAdonna è una banca dati di donne attive professionalmente nella Svizzera ita-

bilizzazione, l'Ufficio svolge un importante ruolo di consulenza alle autorità e ai servizi amministrativi, ai partiti e alle imprese, alle organizzazioni e al pubblico, supportandoli nella presa di decisioni e raccomandando loro le misure idonee. Inoltre, ai progetti e consulenti che contribuiscono a realizzare la parità nella vita professionale, può essere accordato un sostegno nell'ambito degli aiuti finanziari della Confederazione.

I progetti devono essere innovativi e incentrati sulla prassi, oltre che avere un effetto a lungo termine. Possono farne richiesta gli enti promotori pubblici e privati senza scopo di lucro. Pertanto, non le aziende. Queste possono tuttavia partecipare ai progetti in veste di imprese pilota, fruendo così concretamente del nuovo know-how. Per i consulenti possono richiedere aiuti finanziari alle organizzazioni private senza scopo di lucro.

Il prossimo termine per la richiesta di sussidi scade il **27 gennaio 2006**. (per informazioni: www.equality-office.ch).

Sulla parità dei sessi: manuale, 3.2.6.4

liana. Un elenco, di cui faranno presto parte anche le italofone d'oltre Gottardo, indirizzato in particolare ai media e a chiunque abbia bisogno di una specialista in un determinato settore. Scopo del servizio è, infatti, quello di favorire la promozione delle pari opportunità, facendo conoscere al grande pubblico progetti e professioniste capaci e disposte a fornire il loro parere di esperte.

Per quanto riguarda la promozione della Legge sulla parità dei sessi, va detto che esiste dal 1996, ma se ne riscontra una scarsa applicazione. Per divulgarne i contenuti e, in alcuni casi, l'esistenza stessa, stiamo lavorando ad un progetto, che sarà attivo dalla fine del 2005, per una sua promozione a tappeto, in tutto il Ticino. Alla diffusione del nostro messaggio contribuiranno anche quattro testimonial d'eccezione, due uomini e due donne, oltre che una grafica di forte impatto sulla popolazione.

La parità è stata raggiunta o è ancora una chimera?

Sì e no. Ci sono le basi, ma occorre una maggiore coscienza, soprattutto da parte delle donne, che avere più libertà non vuol dire aver raggiunto la parità. La parità non è fatta -solo- di libertà, è fatta anche di diritti, riconosciuti e applicati.

Consultorio giuridico Donna e Lavoro
via Foletti 23CH-6900 Massagno
Tel. 091 950 00 88

Consulente: Raffaella Martinelli, avvocatessa