

Zeitschrift: Obstetrica : das Hebammenfachmagazin = la revue spécialisée des sages-femmes
Herausgeber: Schweizerischer Hebammenverband
Band: 118 (2020)
Heft: 10

Artikel: Le discriminazioni di cui sono vittime le donne
Autor: Jardini Croci Torti, Nora
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-949106>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 15.04.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Le discriminazioni di cui sono vittime le donne

Negli ultimi anni le donne subiscono sempre più discriminazioni durante e dopo la gravidanza. Il Consultorio giuridico Donna & Lavoro si occupa da più di 20 anni di aiutare le donne che subiscono le discriminazioni portando avanti diverse procedure giudiziarie per licenziamenti discriminatori che sono sfociate in vittorie nei Tribunali cantonali.

TESTO:
NORA JARDINI CROCI TORTI

Il Consultorio giuridico Donna & Lavoro offre consulenza legale alle donne che riscontrano problemi legali sul posto di lavoro di ogni genere, ma in particolare legati al loro ruolo di donna e madre. Il Consultorio è stato fondato nel 1997 e fino al 2018 era finanziato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza tra uomo e donna, quale servizio di consulenza finanziato e previsto dall'art. 14 Legge federale sulla parità dei sessi (Lpar). Questo finanziamento federale è decaduto a fine 2018, considerato che la Confederazione ha deciso di finanziare unicamente progetti all'interno delle aziende. Dal 2019 il Consultorio è finanziato dal Cantone Ticino nel quadro della riforma fisco-sociale ed è gestito dall'Associazione Equi-Lab. Questa Associazione è il centro di competenze istituito nel quadro della riforma, in cui sono confluite le esperienze pluriennali del Consultorio giuridico Donna & Lavoro, del Consultorio sportello donna, dell'Antenna sociale e di COOPAR. È un laboratorio di idee e di processi innovativi, dove competenze diversificate lavorano verso una nuova visione delle pari opportunità e della conciliabilità vita e lavoro, in sinergia con istituzioni e associazioni di categoria del territorio (con Associazione industrie ticinesi, Camera di commercio e Pro Familia è parte della piattaforma Vita Lavoro istituita dal Cantone Ticino).

L'utenza si situa principalmente nella fascia d'età tra 31 e i 40 anni (36,3%) a dimostrazione che è nel periodo che coincide con la maternità che vi sono maggiori problemi lavorativi per le donne.

Tre capisaldi della consulenza

L'offerta dei servizi di Equi-Lab, orientati ai bisogni di individui e aziende, si basa su tre pilastri fondamentali: la consulenza individuale, la consulenza alle aziende ed enti pubblici, la formazione. È possibile usufruire della consulenza giuridica (diritto di lavoro e di famiglia), orientativa (professione e sviluppo personale) e sociale (supporto in situazioni di fragilità) a tariffe agevolate.

Alle aziende viene offerto un affiancamento per disegnare, sviluppare e monitorare progetti in materia di conciliabilità famiglia e lavoro, welfare aziendale e valorizzazione delle risorse umane in ottica di genere. A corollario delle consulenze è altresì offerto un ampio ventaglio di proposte formative legate a temi di attualità e interesse pubblico, di diritto del lavoro ed equilibrio famiglia-lavoro.

Il licenziamento è la problematica più frequente

Ogni anno circa 400 donne si rivolgono al Consultorio giuridico Donna & Lavoro chiedendo una consulenza legale che viene fornita da due avvocate specializzate in diritto del lavoro. Grazie ai sussidi cantonali la consulenza ha un costo contenuto di CHF 40.- orari. Le utenti vengono aiutate per la redazione di lettere e istanze e, se necessario, possono essere accompagnate all'Ufficio di conciliazione per la parità dei sessi. L'utenza si situa principalmente nella fascia d'età tra 31 e i 40 anni (36,3%) a dimostrazione che è nel periodo che coincide con la maternità che vi sono maggiori problemi lavorativi per le donne. Anche la fascia successiva tra i 41 e i 50 anni che coincide con gli impegni familiari è molto toccata da queste problematiche e consulta spesso (28,9%).





Shutterstock

La problematica più frequente per la quale veniamo consultate è il licenziamento (23,5%), chiaro indizio della crisi economica, ma anche sempre più spesso di licenziamenti discriminatori legati alle gravidanze o alla situazione familiare delle utenti. Inoltre molte utenti hanno problemi per incassare lo stipendio sia durante il rapporto lavorativo che alla fine dello stesso ed infatti la retribuzione riguarda il 19,5% dei casi. La gravidanza è sempre alla base di molte consulenze (8,8%), così come i casi di mobbing (6,5%). I casi diversi riguardano il 24,4% delle consulenze.

Quali sono i problemi legati alla gravidanza?

Spesso le utenti ci contattano già all'inizio della gravidanza poiché riscontrano fin da subito problemi con il proprio datore di lavoro. Ci vengono segnalati il mancato rispetto delle norme di protezione previste dalla Legge sul lavoro per le donne incinte, ma anche costanti pressioni in merito alla continuazione del rapporto di lavoro dopo la gravidanza. Inoltre spesso ci vengono segnalati licenziamenti nulli ai sensi dell'art. 336 CO.

Tutte queste problematiche spingono molte donne a non poter vivere bene la loro gravidanza e a ritrovarsi in un'incapacità lavorativa legata non tanto alla gravidanza in sé, ma piuttosto al clima lavorativo avverso che può anche diventare un vero e proprio mobbing. Constatiamo anche diversi licenziamenti immediati non giustificati di donne in gravidanza, per ovviare alle misure di protezione dal licenziamento durante la gravidanza e terminare immediatamente il rapporto di lavoro.

Una mancanza di comunicazione e di pianificazione

Le pressioni sulle donne continuano poi per quanto riguarda il rientro al lavoro dopo il congedo maternità. In tale ambito riscontriamo spesso una grave mancanza di comunicazione e di pianificazione da parte dei datori di lavoro. Vengono promessi dei rientri a tempo parziale, ma le promesse non vengono poi mantenute e la neo-mamma si trova nella scomoda situazione di dover decidere se continuare con un'occupazione a tempo pieno o se dare le proprie dimissioni con tutte le conseguenze che questa scelta porta con sé. Considerata la poca comuni-

cazione con il datore di lavoro anche la pianificazione del rientro al lavoro non è facile e i genitori non possono prendere serenamente le decisioni per l'accudimento dei figli. In questo senso anche la mancanza di congedi parentali per i padri non facilita il rientro al lavoro delle madri.

Vengono promessi dei rientri a tempo parziale, ma le promesse non vengono poi mantenute.

I licenziamenti post-gravidanza

Spesso al Consultorio osserviamo che le donne vengono licenziate quando chiedono di esercitare il loro diritto di allattare il proprio bimbo, secondo quanto previsto dalla

Legge sul lavoro (art. 60 OLL 1, diritto di assentarsi dal lavoro per allattare durante il primo anno di vita del bambino). Si cita ad esempio il caso di un'utente, una lavoratrice ticinese manager di una grande azienda che è stata licenziata proprio al rientro dal congedo maternità (17 settimane dopo il parto), dopo aver annunciato al proprio datore di lavoro che avrebbe allattato la propria terzogenita e quindi avrebbe beneficiato della riduzione del tempo di lavoro per l'allattamento. Questa mamma che aveva già avuto altri due figli è stata seguita dal Consultorio sin dal momento nel quale ha ricevuto la lettera di licenziamento e dopo una lunga procedura giudiziaria durata ben quattro anni ha ottenuto ragione.

Infatti in questo caso il Tribunale di appello (Sentenza Cantonale IICCA 12.2016.197) ha accertato la natura discriminatoria ai sensi della Lpar (art. 5 cpv. 2 e 4 Lpar) della disdetta ordinaria del contratto di lavoro pronunciata nei confronti di questa lavoratrice il giorno del rientro al lavoro dal congedo maternità (dopo le 16 settimane dal parto, quindi dopo il periodo di protezione previsto dall'art. 336c cpv. 2 CO).

Solo nel 2020 abbiamo riscontrato una decina di casi di licenziamenti al rientro dal congedo maternità e per uno di questi abbiamo promosso un'azione giudiziaria.

Un'iniziativa cantonale

Proprio perché si è constatato un costante aumento dei licenziamenti al rientro dopo il congedo maternità, in Ticino negli scorsi anni è stata promossa un'iniziativa per aumentare a 12 mesi dopo il parto la protezione dal licenziamento.

Infatti il Codice delle obbligazioni (art. 336 cpv. 1 lett. c CO) prevede che un licenziamento che avviene durante la gravidanza o nelle 16 settimane precedenti il parto sia nullo. Attualmente per le donne che rientrano al lavoro dopo le 14 settimane del congedo maternità vi è quindi una protezione dal licenziamento di 16 settimane. A livello di contratti collettivi solo in pochi di essi vi è una protezione maggiore (in certi contratti collettivi il licenziamento che avviene 12 mesi dopo il parto viene dichiarato abusivo).

Il Codice delle obbligazioni permette quindi il licenziamento delle donne al rientro dal congedo maternità ossia dopo 16 settimane dal parto. Un tale licenziamento può essere

discriminatorio ai sensi della Lpar, ma ciò non impedisce il licenziamento e quindi la perdita per la lavoratrice del proprio posto di lavoro. Questi licenziamenti significano inoltre in molti casi che le neo-mamme escono molto verosimilmente per diversi anni dal mondo del lavoro.

Alcuni licenziamenti sono illegali

La protezione dal licenziamento di 12 mesi è per noi avvocate del Consultorio che ci occupiamo delle lavoratrici fondamentale. Infatti notiamo che negli ultimi 10 anni questi licenziamenti sono in costante aumento. Purtroppo non esistono statistiche su queste situazioni. In Ticino all'Ufficio di conciliazione pervengono solo poche cause all'anno perché sono cause difficili da portare avanti per le lavoratrici. Spesso quest'ultime neppure sanno che un licenziamento che avviene dopo le 16 settimane dopo il parto non è lecito e può essere contestato. A livello Svizzero, secondo uno Studio del Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG del 2019, il 15% delle donne ha perso involontariamente il lavoro a causa di una gravidanza.

L'aumento del periodo di protezione dell'art. 336 cpv. 1 lett. c CO da 16 settimane dopo il parto a 12 mesi dopo il parto è quindi un'ottima soluzione per evitare i licenziamenti delle neo-mamme. E' inoltre una misura che ha il vantaggio di non costare nulla né allo Stato né ai datori di lavoro.

AUTRICE



Avv. Nora Jardini Croci Torti, direttrice del servizio di consulenza giuridica Donna & Lavoro di Equi-Lab. Si occupa pure di patrocinio civile e penale con un suo Studio legale a Mendrisio, è mediatrice FSA e insegna diritto del lavoro alla Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana.
www.equi-lab.ch
www.donnalavoro.ch
www.vitalavoro.ch

Il Gran Consiglio cantonale ha accettato l'iniziativa il 22 giugno e quindi la proposta di modifica del Codice delle obbligazioni verrà portata all'Assemblea federale. Si spera che anche a livello federale tale modifica venga accettata in modo da ridurre le discriminazioni al rientro dal congedo maternità, grave problema per l'intera società e non solo per le madri. ◉

Questi licenziamenti significano inoltre in molti casi che le neo-mamme escono molto verosimilmente per diversi anni dal mondo del lavoro.



Sichere Kommunikation und mehr

Als Hebamme ist es für Sie eine Selbstverständlichkeit, das Berufsgeheimnis zu wahren. Doch in unserer vernetzten Welt ist das nicht immer einfach. Der SHV und HIN verfolgen gemeinsam das Ziel, sensible Daten auch digital zu schützen. Von dieser Partnerschaft profitieren Sie als Mitglied ganz direkt.



Plus qu'une communication sécurisée

En tant que sage-femme, il va de soi que vous devez respecter le secret professionnel. Mais dans notre monde interconnecté, cela n'est pas toujours facile. La FSSF et HIN ont pour objectif commun de protéger les données sensibles également de manière numérique. En tant que membre, vous profitez directement de ce partenariat.

Nach der Anmeldung einer Patientin im Spital sind noch Fragen offen. Jedoch ist das Telefon besetzt, die Briefpost zu langsam, und eine normale E-Mail zu schreiben verbietet sich aus Datenschutzgründen. Da kommt HIN zum Zug. HIN Mitglieder übermitteln sensible Daten verschlüsselt – auch an Empfänger ohne eigenen HIN Anschluss. Datenschutz und Berufsgeheimnis bleiben gewahrt, die gesetzlichen Vorgaben werden erfüllt.



Diese Vorteile bietet Ihnen eine HIN Mitgliedschaft

- Sichere Kommunikation durch verschlüsselte E-Mails an Empfänger mit und ohne HIN Anschluss
- Sicheren Zugriff auf zahlreiche HIN geschützte Anwendungen und auch auf das EPD
- Sichere Zusammenarbeit im Mitgliederbereich, z.B. Dokumente gemeinsam bearbeiten

HIN ist im Schweizer Gesundheitswesen seit 1996 der Standard für sichere Kommunikation zwischen Ärztinnen/Ärzten, Pflegenden, Therapeutinnen/Therapeuten und Versicherungen. Zusammen mit dem SHV hat HIN das bevorzugte HIN Hebamme Abo entwickelt – exklusiv für Sie als Mitglied.

Jetzt anschliessen!

Weitere Informationen und Bestellung:
www.hin.ch/hebamme

Health Info Net AG
Seidenstrasse 4
8304 Wallisellen

HIN Call Desk 0848 830 740
info@hin.ch
www.hin.ch

Après avoir enregistré une patiente à l'hôpital, il y a toujours des questions en suspens. Mais le téléphone appelé est occupé, la voie postale est trop lente, et il est interdit d'écrire un courriel classique pour des raisons de protection des données. C'est ici que HIN entre en jeu.

Les membres HIN transmettent les données sensibles sous forme cryptée, même à des destinataires qui ne disposent pas eux-mêmes d'un raccordement HIN. La protection des données et le secret professionnel sont préservés, et les exigences légales sont respectées.



Une affiliation à HIN vous offre les avantages suivants

- Communication sécurisée avec des courriels cryptés envoyés à des destinataires avec et sans raccordement HIN
- Accès sécurisé à de nombreuses applications protégées par HIN – et aussi au DEP
- Collaboration sécurisée au sein de l'espace membres

Depuis 1996, HIN est la référence en matière de communication sécurisée entre médecins, infirmier·ère·s, thérapeutes et assurances dans le domaine de la santé en Suisse. En collaboration avec la FSSF, HIN a développé l'abonnement HIN préférentiel pour sages-femmes – exclusivement réservé aux membres.

Raccordez-vous maintenant!

Informations complémentaires et commande:
www.hin.ch/hebamme

Health Info Net SA
Avenue des Sciences 13
1400 Yverdon-les-Bains

HIN Call Desk 0848 830 741
infosr@hin.ch
www.hin.ch

Pro- und Präbiotika in Säuglingsnahrungen

Muttermilch – ein synbiotisches Lebensmittel

Muttermilch ist die optimale Ernährung für den Säugling. Neben wertvollen Inhaltsstoffen sind besonders die probiotischen natürlichen Milchsäurekulturen und Muttermilch-Ballaststoffe (Präbiotika) an der Ausbildung eines gesunden, physiologischen Darmmikrobioms des Säuglings beteiligt.

Pro- und Präbiotika in Säuglingsnahrungen

Um nicht gestillten Kindern einen ansatzweise ähnlichen Vorteil zu verschaffen, ist es wünschenswert, wenn diese Erkenntnisse der Muttermilchforschung auch in Säuglingsnahrungen umgesetzt werden würden.

Tatsächlich bietet die Firma HiPP Säuglingsnahrungen mit Pro- und Präbiotika an (sog. COMBIOTIK®-Nahrungen). Viele andere Nahrungen enthalten gross-teils entweder nur Probiotika oder nur Präbiotika oder keinen der beiden funktionellen Inhaltsstoffe.

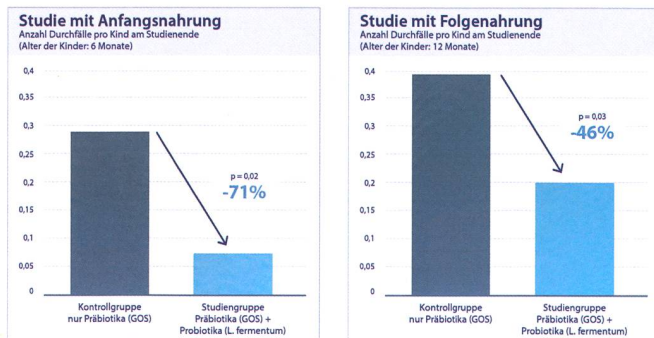
Wissenschaftlicher Nachweis für Sicherheit und Nutzen

Für HiPP BIO COMBIOTIK® liegen mehrere Studien vor, die die Sicherheit des Produktkonzeptes mit Prä- und Probiotik (GOS + L. fermentum) belegen. Auch ein Nutzen konnte gezeigt werden: Im Vergleich zur Kontrollgruppe hatten die Kinder mit HiPP BIO COMBIOTIK® signifikant weniger gastrointestinale Infektionen.

Fazit

Die Etablierung einer gesunden Darmmikrobiota ist für den jungen Säugling von grosser Bedeutung. Synbiotische Säuglingsnahrungen berücksichtigen neueste Erkenntnisse aus der Muttermilchforschung.

Klinische Studien belegen: weniger Infektionen mit HiPP BIO COMBIOTIK®



Wichtiger Hinweis:

Stillen ist das Beste für einen Säugling. Säuglingsanfangsnahrung sollte nur auf Rat von Kinder- und Jugendärzten oder anderen unabhängigen Fachleuten verwendet werden.

Literatur auf Anfrage:

Redaktion.HiPP-Fachkreise@hipp.de



ES IST ZEIT FÜR EINE NEUE ART BABYBREI!

NATÜRLICHKEIT GANZ OHNE ZUSÄTZE

- ✓ **LOKAL PRODUZIERT**
- ✓ **GEMÜSEBASIIERT**
- ✓ **FRISCH & KALTGEPRESST**
- ✓ **IN BUNTEN SCHICHTEN**

**JETZT
EINFACH
PROBIERPAKET
ANFRAGEN!***



*Kontaktieren Sie uns unverbindlich!

nübee AG | Zürich | www.heynubee.ch | hey@heynubee.ch



BH Haute école spécialisée bernoise

4^{ème} Congrès national Santé et pauvreté

Renoncement et privation : quand les pauvres ne recourent pas aux soins

Jeudi, 21. janvier 2021, 9h15–16h30
Eventfabrik, Fabrikstrasse 12, 3012 Bern

Informations et inscription:
bfh.ch/travail-social/sante



Hebammenbedarf

„Alles rund um die Geburtshilfe“

MEDELO MEDIZINTECHNIK

bekannt für:

- ✓ fachkundige Beratung
- ✓ Qualitätsprodukte
- ✓ schnelle Lieferung
- ✓ Leihgeräte-Stellung
- ✓ technischer Service
- ✓ faire Preise

Tel. +49 (0) 6502 9224-0
 Fax +49 (0) 6502 9224-30
 Email: info@medelo-hebshop.de
 Im Gewerbegebiet 34
 D-54344 Kenn

www.medelo-hebshop.de



Erweitern Sie den Kreis Ihrer Angehörigen um eine Familie in Afrika.

Mit einem Legat an Helvetas nehmen Sie arme und benachteiligte Menschen in die Gemeinschaft Ihrer Erben auf.
 Wir beraten Sie gerne: www.helvetas.org/testament

HELVETAS



«Manchmal bringt man nicht alles unter einen Hut: da hilft die Kinderbetreuung zu Hause»

«Quand on ne peut plus faire face à toutes les sollicitations, la garde d'enfants à domicile est là»

**Danke fürs Weitersagen!
 Faites passer le mot, merci!**

Kinderbetreuung zu Hause

Rasche Hilfe für Familien in schwierigen Situationen

Garde d'enfants à domicile

Une aide rapide pour les familles en situation difficile



Jetzt informieren
redcross.ch/kbh



Pour en savoir plus
redcross.ch/ged

Croix-Rouge suisse
Schweizerisches Rotes Kreuz
Croce Rossa Svizzera

