

Presentazione della curatrice Laura Trincherò e del Sindaco Marco Monesi	2
Capitolo 1 – <u>Storia, società, diritti</u> Indice	4
Capitolo 2 – <u>Il mondo del lavoro e i diritti delle donne</u> Indice	16
Capitolo 3 – <u>La famiglia e i diritti delle donne</u> Indice	30
 Bibliografia	44

Al termine di ogni Capitolo consulta gli INDIRIZZI UTILI

La realizzazione della **Guida ai diritti delle donne** trae ispirazione da iniziative analoghe realizzate dalla Commissione Pari Opportunità e dalla Consigliera di Parità della Provincia di Trento, consultabile sul sito della Provincia, e dall'Assessorato Diritti di Cittadinanza e Pari Opportunità del Comune di Reggio Emilia che ha pubblicato l'opuscolo "Justina – I suoi diritti".

*Questo lavoro è dedicato a Cristina che ho amato come una sorella.
Lei è impazzita per le violenze che ha subito dalla sua famiglia.*

*Nell'anno europeo delle Pari Opportunità ho proposto al Sindaco Marco Monesi la redazione di una **Guida on line ai diritti delle donne**. Mi sembrava lo strumento giusto per completare il percorso pieno di iniziative e fatti concreti messi in campo dal Comune di Castel Maggiore, proprio nel 2007, in favore e a supporto dei diritti delle donne, nel quadro delle pari opportunità.*

Ho pensato alla Guida come ad un "mezzo di informazione" capace di sollecitare la conoscenza e la coscienza dei diritti riconosciuti alle donne italiane, native o straniere, affinché vengano rispettati, applicati ed acquisiti da tutti.

Anche in una società avanzata e democratica come la nostra, le donne sono di fatto soggetti particolarmente deboli nei rapporti di lavoro, sociali, familiari e personali, così come quotidianamente ci raccontano i mezzi di informazione; e le discriminazioni, le intolleranze, e purtroppo le violenze a cui sono sottoposte, sono spesso subite e vissute in solitudine.

*Per queste ragioni ho concepito la **Guida** come uno strumento di facile consultazione, dal linguaggio semplice e con una impostazione pratica, in cui tutta la tematica dei diritti delle donne viene strutturata in tre capitoli fondamentali: **società, lavoro, famiglia**. Ogni capitolo si conclude con gli **indirizzi utili**, luoghi, sportelli, uffici, case di accoglienza, associazioni, dove ogni donna in difficoltà può rivolgersi, essere ascoltata e trovare supporto e condivisione.*

La speranza con cui ho iniziato e concluso questo lavoro è quella di far sentire meno sole le donne nel momento in cui devono reclamare un diritto riconosciuto dalla società e sancito dalla legge, un diritto che molti si arrogano, spesso impunemente, la facoltà di negarlo.

La conoscenza e la consapevolezza dei diritti rende sicuramente libere, meno sole e più forti tutte le donne. Ed è questo il mio buon auspicio per tutte noi.

Laura Trincherò

Questa guida on line ai diritti delle donne si inserisce nel forte impegno che ha caratterizzato l'azione del nostro Comune in materia di pari opportunità e contribuisce a conferire ad esso ulteriore visibilità nel mondo della rete. Il nostro Comune per le politiche messe in campo ha attirato l'attenzione di diverse istituzioni europee, tanto che siamo stati invitati a più riprese a raccontare la nostra esperienza, che consta di diverse buone pratiche destinate giorno dopo giorno a realizzare una città amica delle donne: dalla rappresentanza femminile nelle sedi di governo (40% del Consiglio Comunale e 50% della Giunta (in Italia la percentuale è rispettivamente del 16,8% e del 16,5%), alle politiche culturali, alla gestione della struttura amministrativa, per arrivare alle politiche di welfare, che maggiormente incidono sulla vita quotidiana delle donne: all'interno delle attività delle politiche sociali ed educative sono stati particolarmente focalizzati i nuclei monoparentali per rendere i servizi più adeguati nell'offerta, anche a partire dagli orari, a questa particolare tipologia di famiglia; l'ampliamento del servizio dell'asilo nido, passato dai 111 posti dell'anno scolastico 2003/04 agli attuali 135 va in questa stessa direzione, con un soddisfacimento del 39% sui bambini in età, rispetto ad una media nazionale che non arriva al 12%. La disponibilità di posti per anziani in strutture protette, l'estensione oraria dei servizi scolastici, gli stessi orari degli sportelli dell'URP, vanno nella direzione di creare un sistema che aiuti le donne ad alleggerire il lavoro di cura domestica e agevolarne l'inserimento nella vita sociale e lavorativa.

Oggi, con questa guida presentata in occasione della Giornata Internazionale della Donna 2009, auspichiamo di raggiungere un pubblico più vasto, soprattutto quelle aree giovanili che vengono sensibilizzate ancora troppo poco all'importanza di una vita vissuta realmente con pari opportunità.

Marco Monesi

Sindaco di Castel Maggiore

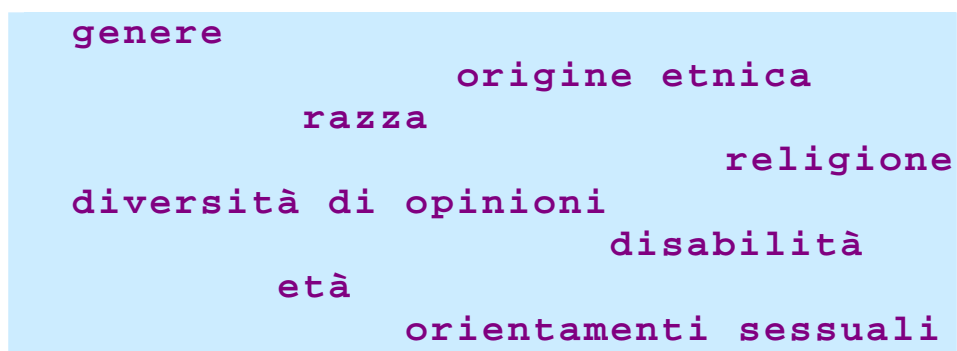
2007: Anno Europeo delle Pari Opportunità per tutti

L'Anno Europeo nasce come iniziativa di sensibilizzazione sulla base di una proposta del Parlamento europeo. Dal 1983, ogni anno è dedicato ad un tema specifico, a partire dal quale sia le istituzioni europee che quelle dei singoli Stati membri intraprendono delle azioni sul piano legislativo, sul piano politico e sociale per migliorare lo status quo.

La Commissione europea ha designato il **2007 "Anno europeo delle pari opportunità per tutti"** nel quadro di uno sforzo volto alla promozione dell'uguaglianza e della non discriminazione nell'Europa comunitaria.

Il concetto di **pari opportunità** riassume l'intento di garantire uguali condizioni e prospettive di vita **a tutti i cittadini**, attraverso la definizione di politiche e iniziative finalizzate alla rimozione degli ostacoli che impediscono un'effettiva parità.

In ambito comunitario, il termine **pari opportunità** è utilizzato e riferito a interventi in favore di gruppi svantaggiati e, principalmente, alle **azioni volte a ridurre le disparità tra uomini e donne**.



Le pari opportunità sono state collocate al centro della **Strategia europea per l'occupazione** il cui pilastro è rappresentato dalle politiche per ridurre la disparità tra tassi di occupazione maschili e femminili e favorire la conciliazione della dimensione lavorativa con quella familiare.

Le pari opportunità costituiscono **un obiettivo trasversale** da perseguire in tutti gli ambiti d'intervento ed anche un **obiettivo specifico** da raggiungere attraverso azioni mirate. Queste ultime hanno lo scopo di migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche in merito allo sviluppo delle carriere e all'auto-imprenditorialità, e di ridurre le disparità fondate sul sesso nel mercato del lavoro.

L'approccio comune seguito è quello del **mainstreaming**, ossia la trasposizione a livello di sistema di **buone prassi** sperimentate a livello di singoli progetti in merito alla riduzione delle disparità tra uomini e donne.

Capitolo 1 – Storia, società, diritti

Indice

1.1	Uguaglianza e diritti	Pag. 5
1.2	Pregiudizio	6
1.3	Stereotipo femminile	7
1.4	Pari Opportunità	8
1.5	Azioni positive	9
1.6	Discriminazioni	10
1.7	Le quattro R	11
1.8	La violenza sulle donne <ul style="list-style-type: none">• Uscire dalla violenza si può	12
1.9	Indirizzi utili	13

Capitolo 1 – Storia, società, diritti

1.1 Uguaglianza e diritti

L'essere **donna** e l'essere **uomo** é il prodotto di un lungo processo storico, durante il quale differenti culture e società hanno definito **diversamente** il **femminile** e il **maschile**, creando **identità collettive e individuali**.

La storia delle donne nella **società contemporanea** é caratterizzata dalla nascita di movimenti emancipazionisti e femministi, cui ha conseguito il diffondersi di una **coscienza femminile dei diritti** e l'aumento della presenza delle donne sulla scena pubblica.

Il cammino verso l'**uguaglianza di genere** é un **percorso personale e politico** in cui gli **stereotipi** maschili e femminili lasciano il posto ad un nuovo modo di pensare che prescinde dal genere e contempla le possibilità di scelta di tutte le persone.

Lo **sviluppo umano** sarebbe un processo **discriminatorio** se alle donne (e ad altri "gruppi") non fossero concessi **pari diritti**. Tuttavia, l'accusa rivolta all'epoca presente é di escludere le donne da un percorso di **pari opportunità** nei contesti famigliari, economici e politici. Uno **sviluppo discriminatorio**, dunque, dove in tutte le società saltano agli occhi le **disparità di genere**, a sfavore di quello femminile, spesso fondate unicamente sul **pregiudizio**.

La **parità di diritti** tra **uomini** e **donne** è un **principio fondamentale**.

Gli ostacoli (istituzionali, politici, economici e culturali) che impediscono nella pratica quotidiana l'uguaglianza dei diritti, dovrebbero essere rimossi con adeguate politiche e azioni. Nonostante siano diffuse **buone pratiche**, veicolate da governi locali e centrali, dalla società civile e non governativa, le **azioni positive** mirate a rimuovere tali ostacoli, sono ancora ben lontane dal costituirsi come "sistema" sociale coerente.

Il principio secondo il quale **l'uguaglianza dei diritti é necessaria per il progresso di ogni società** è tutelato dalle costituzioni nazionali degli stati democratici e a livello mondiale dalla **Dichiarazione universale dei diritti umani** (1945) e dalla **Dichiarazione dei diritti umani** di Vienna (1993).

Come promuovere la **parità**? Come **integrare** le donne nel processo di **sviluppo sociale**, tenendo conto della dualità in cui una madre che lavora si trova a dover conciliare la sfera privata e quella professionale? Come proteggere le donne da ogni forma di **violenza**? Di fronte ai vuoti sociali e culturali le iniziative d'**informazione**, come la **Guida pratica ai diritti delle donne** che proponiamo, svolgono un ruolo necessario perché nella cultura e nella conoscenza nasce la **consapevolezza dei diritti** come stimolo fondamentale per agire in prima persona il **cambiamento della società**.

1.2 Pregiudizio

Il **pregiudizio** nasce dal bisogno di catalogare, cioè di inserire in categorie note, per semplificare, gli stimoli che ci pervengono dalla realtà fisica e sociale, complessa e multiforme, a noi circostante.

Nel linguaggio della **psicologia sociale**, quando si parla di **pregiudizi** ci si riferisce ad atteggiamenti intergruppo, cioè posizioni di favore o sfavore che hanno per oggetto un determinato gruppo largamente condivise.

Il **pregiudizio** è quindi la manifestazione di pensieri e atteggiamenti di poca **considerazione** o di modi di fare **discriminatori** verso i membri di un gruppo diverso da quello a cui apparteniamo. In questo senso, gli altri sono percepiti come diversi: **uomini e donne**, settentrionali e meridionali, italiani e stranieri...

L'ignoranza in un determinato campo porta al pregiudizio.

Un **pregiudizio** è generalmente basato su una predilezione per un particolare **punto di vista** o una particolare **ideologia**. Un tale pregiudizio può ad esempio condurre ad accettare o rifiutare la **verità** di una **dichiarazione** non in base alla forza degli argomenti a supporto della dichiarazione stessa, ma in base alla corrispondenza alle proprie **idee** preconette.

Il termine **PREGIUDIZIO** può assumere diversi significati, tutti in qualche modo collegati alla nozione di "giudizio prematuro" (in quanto parziale e basato su argomenti insufficienti).

Da Wikipedia, L'Enciclopedia libera: www.wikipedia.it

I sinonimi di **PREGIUDIZIO**: preconetto, preclusione, prevenzione, tabù, errore.

Dizionario dei sinonimi e dei contrari

Il **pregiudizio** fa parte del **senso comune**, che è quella forma di pensiero e di ragionamento che appartiene a una cultura e ne plasma la produzione culturale in modo inconsapevole.

Si può dire anche che i **pregiudizi sono culturali** nel senso che variano da cultura a cultura. Noi europei abbiamo pregiudizi nei confronti delle qualità fisiche e psicologiche di altre razze.

Inoltre vi sono basi **psicologiche** perché **il pregiudizio è un pensiero** che si basa sulle paure e le fobie dei singoli individui. Un pregiudizio può portare al **razzismo**, perché si ha paura dell'altro, specie quando lo si conosce poco.

1.3 Stereotipo femminile

Indica una visione semplificata di un gruppo riconoscibile di persone con una identità sociale comune, cioè che condividono caratteristiche, valori e qualità.

Lo stereotipo è un concetto fisso, sempre uguale, mantenuto da un gruppo sociale riguardo ad altri gruppi (uomini e donne).

Il termine è spesso usato in senso negativo o pregiudizievole e gli stereotipi sono considerati da molti come credenze indesiderabili che possono essere cambiate tramite l'educazione e la conoscenza.

Nel corso dei secoli, una lunga tradizione culturale ha identificato, il genere femminile come un soggetto altro. La regola fondamentale di tali rappresentazioni stereotipate è quella di una differenza che si declina, rispetto all'uomo, come minorità, deficienza, imperfezione.

Purezza, pudore, innocenza, sottomissione all'uomo sono le qualità della donna-bambina o donna-angelica. Ribelli, volitive e indipendenti sono invece gli stereotipi della donna-strega.

Nei primi anni del XIX secolo, lo stereotipo femminile assomiglia sempre di più agli uomini: flapper, garçonne e maschietta diventano delle categorie fisse dell'immaginario collettivo.

Nel 1919, in Italia fu abolita "l'autorizzazione maritale" con un decreto che alle donne apriva la strada alla maggior parte delle professioni. Ma nel 1927 e nel '28 sono varati i primi provvedimenti per limitare il lavoro delle donne: dalla riduzione dei salari femminili alla metà di quelli maschili, all'esclusione dall'insegnamento nei licei, al divieto di nominare donne a capo di istituti medi, al raddoppio delle tasse scolastiche e universitarie.

Il regime fascista esalta lo stereotipo di donna-madre dedicandole una giornata del calendario fascista La Giornata della madre e del fanciullo. E nel 1931 dirama l'ordine a tutti i mezzi di informazione, di eliminare qualsiasi immagine della cosiddetta donna-crisi: una figura femminile magra, svelta e «mascolinizzata».

Nel 1938, un decreto legge limita l'assunzione del personale femminile nel pubblico impiego al dieci per cento degli organici.

Nel 1945, le donne ottengono il diritto di voto, oltre a più ampi diritti civili. Il voto le pone al centro della «politica» ben oltre l'occasione elettorale: «fare politica» si traduce in una auto-rappresentazione in termini di protagonismo, stima di sé, valorizzazione delle proprie capacità come individui e come donne in generale.

Negli anni Quaranta e Cinquanta, la straordinaria fioritura di stereotipi più che tradizionali del femminile (da Maria Goretti alle Madonne pellegrine, passando per le leggendarie dirigenti del movimento operaio internazionale definite «mogli e madri esemplari») probabilmente aveva anche la funzione di minimizzare lo storico ingresso delle donne sullo scenario sociale e politico.

Nel decennio successivo, siamo in pieno boom economico, lo stereotipo della donna emancipata rinvia l'immagine di una giovane donna disinibita, allegra e libera o di una donna più matura, intellettuale, attiva nel sociale o in politica, spigolosa e quasi asessuata.

Negli anni Settanta fu proprio la donna femminista (erede della donna mascolinizzata, della suffragetta, della donna-crisi, dell'emancipata) a essere raffigurata come una creatura mostruosa e inquietante: una dinamica comunicativa che le stesse donne colsero perfettamente, e che rovesciarono ironicamente con lo slogan «tremate, tremate, le streghe sono tornate».

Negli anni Ottanta fu il turno della donna in carriera: algida, calcolatrice, spigolosa, considerata con ammirazione, una donna in possesso di chiari attributi virili che negli anni Novanta è promossa donna manager.

Anche il caso di questa icona maschile del potere femminile si era indecisi fra l'etichetta rosa e la azzurra, si riesumava cioè lo spettro dell'androgino, o quello dell'ermafrodito che sopravvive in questo inizio del ventunesimo secolo.

Sintesi da: Il nemico del cuore. La Nuova donna nell'immaginario maschile novecentesco

di Sandro Bellasai

1.4 Parità e opportunità

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea dichiara che "la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione".

Il principio della parità tra **uomini** e **donne** contempla il mantenimento o l'adozione di misure che prevedono **vantaggi specifici** a favore del sesso sottorappresentato.

Le **Pari Opportunità** costituiscono dunque un principio generale i cui aspetti essenziali sono **la parità delle retribuzioni** tra i lavoratori e le lavoratrici, e il **divieto di discriminazione** in tutti i campi, soprattutto in quelli della vita economica, sociale, culturale e familiare.

La **parità nel lavoro** tra **uomini** e **donne** è una opportunità riconosciuta a livello europeo per tutti gli interventi volti a supportare l'occupazione, lo sviluppo dell'imprenditoria, l'elevamento dei livelli di professionalità.

La **Costituzione italiana** negli articoli 3, 87 e 51 stabilisce **il principio di uguaglianza tra i sessi**.

La **Legge** n. 1204/71 sulla **tutela della madre lavoratrice** e la **Legge** n. 903/77 sulla **parità** rafforzano il corpo giuridico del principio costituzionale.

Ma la **parità giuridica** spesso non corrisponde alla **parità di fatto**.

Per questa ragione lo Stato e gli Enti locali hanno istituito nel tempo organismi istituzionali e figure di riferimento con il compito di tutelare, verificare e controllare la politica delle pari opportunità, quali:

- ✚ **Organi nazionali**
Ministero Pari Opportunità, la Commissioni per le Pari Opportunità, Consigliera Nazionale di Parità
- ✚ **Organi regionali**
le Consulte regionali, la Consigliera Regionale di Parità
- ✚ **Organi provinciali**
la Consigliere Provinciale di Parità

Il loro compito è di rimuovere gli ostacoli che costituiscono una discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti delle donne e per valorizzare la soggettività femminile.

1.5 Le azioni positive

I programmi per la realizzazione del principio della parità nel lavoro tra uomini e donne sono stati avviati grazie alla **Legge** n. 125/91 **“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”**.

Con questa legge, dedicata esclusivamente agli **ambienti di lavoro**, per la prima volta sono state stabilite le disposizioni per rendere concreta nella realtà quotidiana delle donne la **parità tra i sessi**, attraverso finanziamenti ad azioni e progetti specifici.

Le azioni positive sono misure o progetti che si propongono di **modificare** all'interno di un ente o di una azienda l'organizzazione del lavoro, a cominciare proprio da **un “modo di essere e di pensare”** favorevole verso la realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne.

Per attuare nella pratica le azioni positive in un ambiente di lavoro è necessario che il progetto sia condiviso dal datore di lavoro e dalle lavoratrici.

- ✚ Eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.
- ✚ Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti di formazione.
- ✚ Favorire l'accesso delle donne al lavoro autonomo e alla formazione o riqualificazione imprenditoriale.
- ✚ Superare la distribuzione del lavoro, le condizioni e l'organizzazione che provocano sui dipendenti effetti diversi, a seconda del sesso di appartenenza, ponendo una attenzione particolare ai pregiudizi nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera e nel trattamento economico e retributivo.
- ✚ Promuovere l'inserimento nelle attività e nei settori professionali in cui le donne sono sottorappresentate, in particolare negli ambiti tecnologicamente avanzati e nei livelli di responsabilità
- ✚ Favorire mediante una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra responsabilità famigliari e professionali, e promuovere una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

1.6 Le discriminazioni

Il Principio di parità è strettamente correlato al **divieto di discriminazione tra i due sessi**. Questo divieto è espressamente previsto dalla Legge 903/77.

Il principio di parità, riferito agli ambienti di lavoro, prevede che le donne abbiano il diritto di accedere a qualunque lavoro con le stesse condizioni e con lo stesso trattamento valido per gli uomini.

Secondo la Legge 903/77 costituisce discriminazione qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

Tutti i comportamenti discriminatori sono vietati, sia diretti che indiretti, sia manifesti che occulti. Al momento dell'assunzione, ad esempio, è vietato richiedere ad una donna:

- ✚ un test di gravidanza
- ✚ se è sposata, se desidera sposarsi
- ✚ se ha figli, se ha intenzione di averne

Un datore di lavoro non può rifiutarsi di assumere una donna per le seguenti ragioni:

- ✚ perché non è un uomo
- ✚ se è incinta
- ✚ perché il lavoro si svolge anche in orario notturno
- ✚ perché è un lavoro pesante
- ✚ non può chiedere il certificato militesente

Il datore di lavoro non può neanche richiedere alcuni requisiti che spesso sfavoriscono le donne, o alcune donne e che costituiscono invece una discriminazione indiretta.

Di solito si tratta di requisiti sospetti perché non hanno nessuna attinenza con l'essenzialità del lavoro da svolgere:

- ✚ altezza minima (stabilita in modo uguale per uomini e donne, oppure secondo parametri al di sopra della media)
- ✚ particolare forza fisica, non consueta per le donne
- ✚ particolare anzianità
- ✚ numero di giornate di presenza sul lavoro

La Consigliera di parità è un pubblico ufficiale ed ha l'obbligo di fare rapporto all'autorità giudiziaria per i reati di cui viene a conoscenza.

Il decreto legislativo 196/2000 attribuisce alle Consigliere di parità un ruolo di fondamentale importanza per la rimozione degli ostacoli che frenano o impediscono le pari opportunità.

Alle Consigliere sono assegnate importanti funzioni per la promozione dell'occupazione femminile e per la prevenzione e la lotta alle discriminazioni

1.7 Le quattro "R"

I **quattro temi** chiave proposti dalla Commissione europea per l'anno delle pari opportunità per tutti sono rappresentati da **quattro R**:

rights , representation recognition, respect

Queste parole tradotte dall'inglese in italiano significano: **diritti, rappresentanza, riconoscimento e rispetto** di tutti i cittadini europei al di là del sesso, della razza, dell'etnia, della religione di appartenenza.

- **Rights – Diritti uguali per tutti:**
aumentare la consapevolezza del diritto di uguaglianza contro le discriminazioni.
- **Representation - Uguale rappresentanza nella politica e nella società:**
stimolare nelle sedi opportune, locali, nazionali e internazionali, un dibattito sui percorsi da intraprendere per aumentare la partecipazione dei gruppi sottorappresentati nella società.
- **Recognition - Riconoscimento - Apprezzamento positivo delle diversità:**
Celebrare, enfatizzare e accettare la diversità. Considerare la diversità una opportunità di scambio, di arricchimento e di rinnovamento, sia nelle relazioni interpersonali che nelle dinamiche sociali.
- **Respect - Rispetto, collante della convivenza civile:**
promuovere una società più coesa e solidale, fondata sul rispetto di tutte le persone e dei gruppi a cui appartengono.



1.8 La violenza sulle donne

Possiamo considerare violenza l'**abuso di potere** che si manifesta attraverso la sopraffazione **fisica, sessuale, psicologica, economica**.

Si tratta di abusi di diverso tipo che spesso però si possono manifestare contemporaneamente, soprattutto quando si conosce chi ci usa violenza e siamo a lui legate da una relazione (compagno, marito, padre, amico di famiglia...).

Per **violenza fisica** si intende ogni aggressione contro **il tuo corpo** (spintoni, schiaffi, percosse) o contro **le tue proprietà** qualcosa a cui tieni (animali, oggetti personali o di casa) o qualcosa che ti è necessario (sottrazione di documenti personali, permesso di soggiorno).

Per **violenza sessuale** si intende ogni genere di **coinvolgimento in attività sessuali senza che tu sia d'accordo**.

La maggior parte delle violenze sessuali sono commesse da persone conosciute che si sentono autorizzate a non rispettare la tua volontà. Anche nel rapporto di coppia, la legge ha riconosciuto come violenza un rapporto sessuale senza il tuo consenso.

Per **violenza psicologica** si intende un atteggiamento di non rispetto nei tuoi confronti che mira ad **offenderti**, a **mortificarti** e a **toglierti la dignità** (critiche, umiliazioni, minacce, divieti di uscire o di vedere qualcuno a cui tieni, compresi i tuoi famigliari, ricatti).

La **violenza economica** è considerata una forma di **controllo sulla tua indipendenza economica** (non ti permette di lavorare o di trovare un lavoro, non vuole che tu abbia un conto corrente, ti tiene al di fuori dei conti familiari, ecc).

➤ **Uscire dalla violenza si può**

La violenza, comunque si manifesti, produce in chi la subisce un **trauma molto profondo** che colpisce diversi aspetti della vita e delle relazioni.

Chi ha vissuto questo trauma spesso mette in atto delle **strategie di rimozione** per difendersi dal dolore e diminuire la sofferenza. Molte donne agiscono apparentemente come se nulla fosse successo.

Ma le strategie di rimozione possono con il tempo provocare **veri e propri disagi**, difficili da riconoscere e da collegare al trauma subito. Con il tempo, possono svilupparsi disturbi come attacchi di panico, fobie, disordini alimentari e del sonno (incubi, insonnia, malesseri o malattie psicosomatiche, dipendenze da alcool, droghe e psicofarmaci).

La violenza non è mai un fatto privato.

Affrontare le situazioni di violenza non è mai semplice ma **uscire dalla violenza si può**.

Se hai subito una o più forme di violenza hai bisogno soprattutto di qualcuno che ti ascolti, che ti comprenda e ti creda. Solo manifestando il tuo disagio e il tuo dolore riuscirai con il tempo a superare quel senso di vergogna e di colpa tipico delle persone che hanno subito abusi.

Rivolgerti a qualcuno di cui ti fidi è importante per trovare aiuto e per non affrontare da sola una situazione così difficile.

**Riconoscere di vivere una situazione di violenza.
La violenza non è mai giustificabile.
Non sei mai responsabile della violenza che subisci.
E' normale che ti senta triste o depressa.
Parlane con qualcuno che possa aiutarti
Rivolgiti ai centri che si occupano di violenza.
Qui puoi trovare supporto informazioni e consulenze.**

1.9 Indirizzi utili

CASTEL MAGGIORE

PARI OPPORTUNITÀ COMUNE DI CASTEL MAGGIORE

Sindaco Marco Monesi
Via Matteotti 10 – 40013 Castel Maggiore
Telefono: 051 6386702 (staff del Sindaco)
e-mail: Marco.Monesi@comune.castel-maggiore.bo.it

SPORTELLO DONNA E FAMIGLIA

U.D.I. Unione Donne Italiane
Ufficio di piano Distretto Pianura est - Associazione Reno Galliera
c/o URP Piazza Pace – 40013 Castel Maggiore

informazioni, consulenza, assistenza legale

Avvocato Angela Pozzi
Telefono: 051 6669531
da lunedì a venerdì 8.30 – 15.30
La consulenza dello sportello è gratuita

ASSOCIAZIONE ROSE ROSSE

Donne democratiche e di sinistra
Presidente Laura Gallerani
c/o Casa del Popolo – Piazza Pace - 40013 Castel Maggiore
e-mail: roserosse@women.it
sito internet: <http://women.it/roserosse/>

BOLOGNA

PARI OPPORTUNITÀ

Assessore Simona Lembi Provincia di Bologna
Via de' Castagnoli, 3 - 40126 Bologna
Telefono: 051 6598459 – 051 6598767 - Fax: 051 6598755
e-mail: simona.lembi@provincia.bologna.it

CONSIGLIERE DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Barbara Busi, effettiva - Rosa M. Amorevole, supplente
c/o Provincia di Bologna
Via Zamboni, 8 - 40126 Bologna
Telefono: 051 6598845
e-mail: consiglieraadiparita@nts.provincia.bologna.it
sito internet: <http://www.consparita.provincia.bologna.it>

Si riceve su appuntamento
lunedì e giovedì: dalle 15.00 alle 17.00
martedì, mercoledì, venerdì: dalle 9.00 alle 13.00

AGORÀ DEI MONDI - ASSOCIAZIONE DI DONNE IMMIGRATE E ITALIANE

Via Andrea da Faenza, 14/A - 40100 Bologna
Telefono: 051 353980 – Fax: 051 367829
e-mail: agoradeimondi@larok.org

ARCILESBICA BOLOGNA

Via Don Minzoni, 18 - 40121 Bologna
Telefono: 051 6492684 – Fax: 051 5280918
e-mail: arciles.bo@women.it
sito internet: <http://www.women.it/arcilesbicabologna>

ASSOCIAZIONE ORLANDO

Via Borgonuovo, 2 - 40100 Bologna

e-mail: ass.orlando@women.it

sito internet: <http://orlando.women.it/serverdonne/index.htm>

ASSOCIAZIONE INTERCULTURALE DI DONNE NATIVE E MIGRANTI TRAMA DI TERRE

Via Aldrovandi, 31 - 40026 Imola BO

Telefono e Fax: 0542 28912

e-mail: Info.trama@fastmail.it

sito internet: <http://www.tramaditerre.org>

ASSOCIAZIONE DONNE IN MOVIMENTO

Associazione interculturale di donne straniere C/O COSPE

Via Lombardia, 36 - 40139 Bologna

Telefono: 051 546600 – Fax: 051 547188

e-mail: cospe@cospe-bo.it

sito internet: <http://www.cospe.it>

I.D.A. INIZIATIVA DONNE AIDS

Via del Porto, 17 - 40122 Bologna

Via S. Mamolo, 55 - 40136 Bologna

Telefono e Fax: 051 520818

Via L. Calori, 13 - 40122 Bologna

Telefono: 051 6494276

e-mail: assclv@iperbole.bologna.it

EGUAGLIANZA, DIFFERENZA FEMMINILE E MASCHILE

c/o Dipartimento di Sociologia Facoltà di Scienze Politiche - Università di Bologna

Strada Maggiore 45 - 40121 Bologna

Telefono: 051 246867

LIBRERIA DELLE DONNE

Via San Felice, 16/A - Bologna

Telefono e Fax: 051 271754

e-mail: librieriadelledonne@women.it

sito internet: <http://www.women.it/librieriadelledonne>

RETE DELLE DONNE DI BOLOGNA

La RETE si propone di condividere e promuovere le pratiche di affermazione della libertà delle donne. Ne fanno parte donne singole, donne di associazioni femminili e di partiti e di sindacati.

e-mail: retedonnebologna@women.it

sito internet: <http://www.retedelledonnedibologna.blogspot.com>

SOS-DONNA - LINEA TELEFONICA CONTRO LA VIOLENZA

Via Saragozza, 221/b - 40134 Bologna

Telefono: 051-434345 - Fax 051-434972

e-mail: sosdonna@libero.it

LE CASE DELLE DONNE NELLA NOSTRA REGIONE

CASA DELLE DONNE PER NON SUBIRE VIOLENZA DI BOLOGNA

Via dell'Oro, 3 - 40124 Bologna

Telefono: 051-333173 – Fax: 051-3399498

dal lunedì al venerdì ore 9.00-18.00

e-mail: casadonn@women.it

sito internet: <http://www.casadonne.it>

LINEA ROSA DI RAVENNA

<http://www.linearosa.it>

SOS DONNA DI FAENZA

<http://www.sosdonna.com/>

NONDASOLA DI REGGIO EMILIA

<http://www.nondasola.it/>

ASSOCIAZIONE CENTRO ANTIVIOLENZA DI PARMA

<http://www.acavpr.it/>

ALCUNI SITI INTERNET SULLA VIOLENZA

AIDOS

<http://www.dirittiumani.donne.aidos.it>

ASSOCIAZIONE OSTETRICI GINECOLOGI ITALIANI

Guida: intervento in pronto soccorso per donne che hanno subito violenza sessuale

<http://violenza.aogoi.info/user.serv?action=page&content=modellooperativoadulto>

DONNE E VIOLENZA - REGIONE EMILIA ROMAGNA

<http://www.emiliaromagnasociale.it/wcm/emiliaromagnasociale/home/associazionismo/DonneCentri.htm>

ASSOCIAZIONE DONNE GIURISTE

<http://www.forumdonnegiuriste.it/>

Capitolo 2 – Il mondo del lavoro e i diritti delle donne

Indice

2.1	L'Imprenditoria femminile <ul style="list-style-type: none"> • La Legge 215/92 	Pag. 17
2.2	Le forme contrattuali <ul style="list-style-type: none"> • Part time • Contratto a progetto • Contratto di inserimento • Lavoro ripartito – job sharing • Lavoro a chiamata – job on call • Lavoro occasionale o accessorio 	18
2.3	I diritti della mamma lavoratrice <ul style="list-style-type: none"> • Divieti in fase di assunzione • Divieto di licenziamento e dimissioni • Astensione obbligatoria • Divieto di lavoro notturno • Tutela della salute • Diritto alla riservatezza • Diritti delle lavoratrici disoccupate • Il sostegno alla maternità • Diritti delle lavoratrici autonome • Diritti delle libere professioniste • Diritti delle lavoratrici a progetto, coordinate e continuative, impegnate in lavori socialmente utili, impegnate in progetti formativi • Diritti delle lavoratrici domestiche • Congedi parentali 	21
2.4	La formazione professionale	25
2.5	Le molestie sul lavoro	26
2.6	Il Mobbing	27
2.7	Indirizzi utili	28

Capitolo 2 – Il mondo del lavoro e i diritti delle donne

2.1 L'Imprenditoria femminile

Nella legislazione italiana la **Legge 215/92** promuove l' **uguaglianza sostanziale** e le pari opportunità tra uomini e donne nelle attività economiche e imprenditoriali, offrendo numerose possibilità di finanziamento e di agevolazione alle donne che intendono iniziare un lavoro autonomo o imprenditoriale.

La componente femminile è considerata strategica per lo sviluppo economico del paese

➤ La Legge 215/92

- Favorisce la creazione e lo sviluppo di **imprese al femminile**: aziende individuali, la cui titolare è una donna; società di persone e imprese cooperative, costituite per non meno del 60% da donne; società di capitali costituite per i 2/3 da donne.
- Promuove la formazione e qualifica la professionalità delle donne imprenditrici.
- Migliora e agevola l' **accesso al credito** per le imprese al femminile.
- Favorisce la **gestione da parte delle donne** delle imprese famigliari.
- Promuovere la presenza delle imprese al femminile nei **comparti più innovativi** dei diversi settori produttivi.

Le donne, pertanto, **possono avviare nuove attività imprenditoriali** in ogni settore economico: industria, agricoltura, artigianato, commercio, turismo e servizi;

Le donne possono acquistare società preesistenti, realizzare progetti aziendali innovativi, acquisire servizi reali.



2.2 Le forme contrattuali

Di seguito vogliamo offrire una breve panoramica delle numerose **forme contrattuali** che regolano i rapporti di lavoro – delle donne e degli uomini - **diversi da un contratto di lavoro tipico**, che offre maggiori garanzie di stabilità e di tutela.

➤ Part - time

Il termine inglese significa **tempo parziale**.

Il part-time è un **lavoro subordinato** che viene svolto per un orario ridotto rispetto a quello ordinario e per periodi predeterminati scelti nel corso della settimana, del mese e dell'anno.

Tutte le lavoratrici subordinate possono svolgere lavoro part-time:

- le dirigenti
- le titolari di contratto a termine, d'inserimento e di apprendistato
- le socie di cooperative di produzione di lavoro

Il part time può essere stabilito nel contratto di lavoro al momento dell'assunzione e può essere richiesto anche quando il rapporto di lavoro è già in corso.

Si identificano come part-time **tre forme di lavoro con orario parziale**:

- part time **"orizzontale"**
il lavoro viene svolto tutti i giorni ma con orario ridotto
- part time **"verticale"**
l'orario di lavoro è distribuito in alcuni giorni della settimana o del mese
- part time **"ciclico"**
le lavoratrici lavorano solo in alcuni periodi dell'anno

Il Decreto Legislativo n. 276/2003 definisce che le parti (datore di lavoro e lavoratore subordinato) possono concordare clausole flessibili ed elastiche in merito alle variazioni temporali della prestazione di lavoro. Ciò significa che **l'orario part-time**, stabilito in precedenza, **può essere cambiato** anche per aumentare le ore di lavoro.

I contratti collettivi di lavoro stabiliscono le condizioni e le modalità secondo le quali il datore di lavoro può modificare l'orario part-time.

In questo caso il datore di lavoro deve dare al lavoratore un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi e, in caso di aumento delle ore lavorate, deve provvedere ad adeguare il compenso nella misura e nelle forme fissate dai contratti collettivi.

L'eventuale rifiuto da parte del lavoratore ad aumentare il suo orario di lavoro non costituisce giusta causa per il licenziamento.

➤ Contratto a progetto

Il contratto a progetto prevede un tipo di **collaborazione** che si svolge **senza vincolo di subordinazione**.

La collaborazione avviene nell'ambito di progetti specifici o di programmi di lavoro, determinati dal datore di lavoro e gestiti in autonomia dal collaboratore.

Il collaboratore deve garantire un risultato indipendentemente dal tempo impiegato ma nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente.

Il "contratto a progetto" **sostituisce le vecchie collaborazioni coordinate** e continuative (co.co.co) che, tuttavia, sono ancora possibili nella Pubblica Amministrazione.

➤ **Contratto di inserimento**

Con il contratto di inserimento si persegue l'obiettivo di **realizzare**, mediante un progetto individuale, **l'inserimento** o il reinserimento **nel mercato del lavoro** di particolari categorie di lavoratori e di lavoratrici, con alcune agevolazioni contrattuali e contributive:

- giovani di età compresa tra 18 e 29 anni
- disoccupati di lunga durata da 29 a 32 anni
- lavoratori con più di 50 anni privi di un posto di lavoro
- donne che desiderano riprendere a lavorare
- disoccupati da almeno 2 anni
- donne residenti in particolari aree geografiche
- persone affette da grave disabilità fisica, mentale o psichica.

Le caratteristiche del progetto di inserimento sono fissate dalla contrattazione collettiva. Il contratto di inserimento sostituisce il vecchio contratto di Formazione-Lavoro.

➤ **Lavoro ripartito –Job sharing**

Il termine inglese job significa lavoro, mentre sharing deriva da share che significa quota, parte, porzione.

Il job sharing è dunque un **contratto speciale** di lavoro **di tipo subordinato** che prevede **la spartizione di uno stesso lavoro tra due persone**.

La responsabilità del lavoro è "in solido" che vuol dire, salvo accordi diversi, che ognuno dei due lavoratori resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intero compito lavorativo e che la dimissione o il licenziamento di uno dei due comporta, (salvo patti contrari) la cessazione dell'intero rapporto di lavoro.

La regolamentazione del job sharing dipende dalla contrattazione collettiva.

➤ **Lavoro a chiamata – Job on call**

Il termine inglese on call significa a chiamata.

Il job on call è un **contratto di lavoro di tipo subordinato** mediante il quale il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro, che può chiamarlo per un periodo di tempo determinato o indeterminato e quando lo ritiene necessario, nel rispetto delle regole definite dalla contrattazione collettiva.

Il contratto job on call può essere di due tipi:

- **con garanzia di disponibilità** del lavoratore che comporta il diritto ad una indennità di disponibilità per i periodi di non occupazione
- **senza garanzia di disponibilità** e quindi senza nessuna indennità nei periodi di non occupazione.

➤ **Lavoro occasionale o accessorio**

Il contratto di lavoro occasionale o accessorio nasce con l'intenzione di **tutelare** anche **piccoli lavori** svolti con un **carattere** straordinario e **non continuativo** che di solito restano "sommersi":

- lavori domestici
- assistenza domiciliare

- lezioni private
- giardinaggio
- collaborazioni per realizzare manifestazioni sportive, culturali ecc..

Questi lavori sono svolti da particolari categorie di lavoratori:

- disoccupati di lunga durata
- casalinghe
- pensionati
- studenti
- disabili, ecc...

Chi vuole avvalersi di queste collaborazioni straordinarie può acquistare presso le Rivendite autorizzate "buoni" prepagati del valore di Euro 7,50.

Il Decreto ministeriale attuativo dovrà individuare sia gli enti e le società concessionarie autorizzate alla riscossione dei Buoni e sia i soggetti autorizzati alla vendita.



2.3 I diritti della mamma lavoratrice

➤ Divieti in fase di assunzione

Al momento dell'assunzione due sono i **divieti fondamentali**:

- è vietato sottoporre le donne al **test di gravidanza**
- è vietato assumere **informazioni** su aspetti relativi alla vita privata e che non riguardano il lavoro

➤ Divieto di licenziamento e dimissioni

L'articolo 37 della Costituzione e il Testo Unico (T.U.) sulla maternità 151/2001 stabilisce che il datore di lavoro non può licenziare una donna **dal momento in cui inizia la gravidanza** (o dall'inizio del congedo per paternità, o dal momento in cui nel nucleo familiare entra il figlio adottato o affidato) fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento è valido anche nei seguenti casi:

- se al momento del licenziamento la donna **non era al corrente della gravidanza**;
- se è una **lavoratrice in prova** e se può dimostrare che è stata licenziata perché in gravidanza;
- se ha richiesto e utilizzato un congedo parentale e per la **malattia del bambino**;
- e nei confronti delle procedure di **mobilità** in seguito ad un licenziamento collettivo.

In tutti questi casi il **licenziamento è considerato nullo** e le donne possono rivolgersi ad un rappresentante sindacale, alla Consigliera di Parità, oppure ad un legale per tutelare il diritto al ripristino del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui, nel periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, siano state presentate le dimissioni, queste devono essere convalidate dall'Ispettorato del Lavoro.

Se invece una donna è stata costretta a presentare le dimissioni, queste sono prive di effetto se non vengono convalidate dall'Ispettorato del Lavoro.

➤ Astensione obbligatoria

La legge vieta di adibire la donna al lavoro per tutto il periodo che intercorre fra i due mesi precedenti la presunta data del parto e i tre mesi successivi. La mamma lavoratrice ha inoltre diritto a:

- prolungare oltre i due mesi l'astensione dal lavoro **quando il parto si verifichi dopo la data presunta**, cioè quella indicata dal medico sul certificato di gravidanza
- anticipare a tre mesi l'astensione pre-parto se sei adibita ad un **lavoro particolarmente gravoso o dannoso** rispetto allo stato di avanzata gravidanza.

Questi tipi di lavoro sono determinati e elencati con appositi decreti e decisi previa consultazione delle organizzazioni sindacali, presso le quali potrai informarti.

Il periodo di astensione obbligatoria può essere prolungato nei seguenti casi:

- se hai una gravidanza con particolari **complicazioni**
- se sei affetta da una **malattia** che la gestazione può rendere più grave
- quando le condizioni o l'ambiente di lavoro sono considerati **dannosi per la salute** della madre e del bambino

➤ **Divieto di lavoro notturno**

Il Decreto Legislativo n. 532 del 1999 e il T.U. (art. 53 1c.), vietano di assegnare il lavoro notturno **dalle ore 24 alle 6 del mattino** alle lavoratrici di qualunque settore, dal momento in cui è stato accertato lo stato di **gravidenza** e fino al compimento di **un anno di età del figlio**. Il divieto di lavoro notturno è esteso anche a quei padri che sostituiscono la madre nel periodo di assenza obbligatoria, o che utilizzano il congedo di paternità.

Il lavoro notturno può essere rifiutato anche:

- da una lavoratrice subordinata con un figlio di età inferiore a 3 anni
- da una lavoratrice subordinata con un figlio di età inferiore a 12 anni, nel caso in cui la mamma sia l'unico genitore;
- da una lavoratrice subordinata con a carico una persona disabile.

➤ **Tutela della salute**

Il Decreto Legislativo n. 124 del 1998 e il T.U. (artt. 6-7), oltre all'ordinaria assistenza ospedaliera e sanitaria, stabilisce che ogni donna lavoratrice durante la gravidanza è esentata dal pagamento dalle spese sanitarie per le visite ginecologiche periodiche e per le prestazioni specialistiche finalizzate alla tutela della maternità.

Durante il periodo di gravidanza sono vietati:

- i lavori particolarmente faticosi
- i lavori pericolosi
- i lavori insalubri ed esposti ad agenti nocivi.

Se svolgi un lavoro di questo tipo, presentando al datore di lavoro il certificato di gravidanza, potrai occuparti di **altre mansioni** sempre all'interno dell'azienda in cui lavori.

Se le mansioni sono di livello inferiore mantieni comunque il diritto alla precedente retribuzione e qualifica.

Rivolgendosi all'Ispettorato del Lavoro, inoltre, lo spostamento in compiti e mansioni diverse, può essere protratto fino al settimo mese dopo il parto.

Il T.U. vieta anche di assegnare alle donne che allattano lavori che comportano il rischio di contaminazioni.

➤ **Diritto alla riservatezza**

La Legge n. 675 del 1996 sulla tutela della privacy riconosce **il diritto alla riservatezza** in merito ai dati riportati sul certificato di assistenza al parto, che deve essere trasmesso al datore di lavoro per godere dei diritti previsti dalla maternità.

Dal certificato, infatti, possono essere cancellati i dati personali riservati, tranne la data di nascita del figlio e le generalità della madre.

Si può anche non esibire al datore di lavoro lo stato di famiglia, sostituendolo con una dichiarazione di responsabilità con firma autenticata e nella quale risulti la nascita del figlio ed il legame di maternità.

Se l'Inps ti riconosce gli assegni famigliari, l'ente stesso è tenuto al rispetto della legge sulla privacy.

➤ **Diritti delle lavoratrici disoccupate**

Nel caso in cui il contratto di lavoro sia giunto a termine, o in caso di sospensione del lavoro o di disoccupazione, l'art 24 del T.U., riconosce il **diritto al congedo per maternità per tutta la durata**, se al momento della risoluzione o della scadenza, la lavoratrice sia già in congedo di

maternità, o se non sono ancora trascorsi più di 60 giorni tra la fine del lavoro e l'inizio della gravidanza.

➤ **Il sostegno alla maternità**

La legislazione italiana tutela e sostiene la maternità nei confronti delle lavoratrici, ma anche nei confronti di chi non ha ancora un lavoro regolare, oppure l'ha interrotto, e si trova in condizioni di bisogno.

Come previsto dagli articoli 74 e 75 del T.U., **la maternità è tutelata** mediante l'erogazione di **un'indennità** nei confronti delle cittadine residenti, sia italiane che comunitarie, o extracomunitarie purché in possesso della carta di soggiorno, per i figli nati o in affidamento pre – adottivo, oppure adottati dopo il 1° luglio 2000.

Il contributo è dovuto se:

- sono stati versati i **contributi** per la tutela previdenziale obbligatoria della maternità e sei **disoccupata**, oppure se hai interrotto il rapporto lavoro, o se hai una tutela previdenziale, secondo parametri differenziati
- **hai diritto al contributo anche se**, indipendentemente dallo svolgimento, anche passato, di un'attività lavorativa, **non benefici di alcuna tutela economica** e se il reddito familiare non supera certe soglie, come 25.822,84 euro (50 milioni) annui per un nucleo familiare di tre persone, e altri parametri se vi sono più persone.

Bisogna rivolgere la domanda all'INPS che accerterà se esistono i requisiti per ottenere il contributo.

➤ **Diritti delle lavoratrici autonome**

Se rientri nelle categorie delle lavoratrici autonome, lavoratrici artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, mezzadre o imprenditrici agricole, secondo l'art. 66 del T.U. hai diritto:

- a **2 mesi di indennità** durante il periodo di gravidanza e per i 3 mesi successivi al parto,
- **ai congedi parentali**, per i figli nati dopo il 1 gennaio 2000, e per 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.

➤ **Diritti delle libere professioniste**

Se sei una libera professionista e sei iscritta ad una Cassa di Previdenza (o di Assistenza), nel caso di nascita di un figlio, o di adozione o di affidamento di un bambino di età non superiore a 6 anni, secondo l'articolo 70 del T.U., **hai diritto all'indennità di maternità** per 2 mesi prima e per 3 mesi dopo il parto.

L'indennità è calcolata nell'80% sui 5/12 del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali.

Tieni presente che non è obbligatoria l'astensione effettiva dal lavoro per salvaguardare la continuità del reddito complessivo.

In caso di interruzione di gravidanza l'indennità viene corrisposta in misura ridotta.

➤ **Diritti delle lavoratrici a progetto, coordinate e continuative, impegnate in lavori socialmente utili, impegnate in progetti formativi**

Gli articoli 64 e 65 del T.U. prevedono la tutela della maternità per le lavoratrici a progetto, anche non scritte a forme obbligatorie di assistenza e di previdenza.

L'indennità è dovuta per il periodo di assistenza obbligatoria per maternità.

Le lavoratrici socialmente utili, al termine del congedo, hanno diritto a partecipare alle attività ancora in corso.

➤ Diritti delle lavoratrici domestiche

L'articolo 61 del T.U. prevede che le lavoratrici domestiche hanno diritto a **2 mesi di indennità di maternità** durante il periodo di gravidanza e a 3 mesi successivi al parto se hanno contributi versati per 26 settimane oppure per 52 settimane negli ultimi 2 anni.

➤ Congedi parentali

La Legge 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città" approvata l'8 marzo 2000, con l'istituzione dei **congedi parentali** vuole promuovere l'equilibrio tra i tempi di lavoro, di cura e di formazione e assicurare una serie di aiuti a madri e padri che vogliono seguire i figli nei primi anni di vita

In sostanza la Legge 53 stabilisce:

- **l'alternanza tra madre e padre** nell'utilizzo dei congedi parentali anche se uno dei genitori non è lavoratore dipendente;
- **la parità tra genitori naturali e adottivi o affidatari**;
- l'ampliamento del periodo di congedo e una maggiore **flessibilità** nella fruizione dei congedi.

L'art. 9 di questa Legge stanza oltre 20 milioni di euro l'anno a favore delle aziende che – in applicazione di accordi contrattuali che prevedono **azioni positive** – presentino progetti dedicati alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

I congedi parentali sono rivolti ai lavoratori e alle lavoratrici dipendenti del settore privato e pubblico e, con il Decreto legislativo n.151 del 2001 per la tutela della maternità, alle lavoratrici autonome, alle libere professioniste e alle collaboratrici a progetto.

2.4 La formazione professionale

Secondo la **Legge n. 53** del 2000 (artt. 5-6-7) chi ha almeno **cinque anni di anzianità** presso la propria azienda o amministrazione può richiedere di sospendere il rapporto di lavoro, per non di più di 11 mesi, continuativi o frazionati per tutto l'arco della vita, per **dedicarsi alla propria formazione**:

- per ottenere il titolo di studio di secondo grado,
- il diploma universitario o di laurea,
- per partecipare ad attività formative diverse da quelle realizzate nel proprio posto di lavoro, oppure finanziate dal proprio datore di lavoro.

La **Legge n. 53** prevede:

- la conservazione del posto di lavoro
- non da diritto alla retribuzione durante il periodo di sospensione.
- il congedo per formazione professionale non potrà essere calcolato nell'anzianità di servizio.



2.5 Le molestie sul lavoro

La legge tutela le donne che subiscono le molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Le recenti direttive europee in materia di divieti e di discriminazione hanno sottolineato la gravità delle molestie sessuali e come queste siano lesive della dignità e della libertà individuale.

I comportamenti molesti, direttamente o indirettamente sessuali, non sono desiderati, né graditi da chi li subisce e possono causare disagi psicologici, ansia, panico, depressione e riflettersi negativamente sulla vita delle persone che le subiscono, sia lavorativa che personale.

Una donna molestata sul luogo di lavoro può e deve manifestare in modo chiaro che non gradisce tali comportamenti.

Le molestie, soprattutto se gravi o ripetute nel tempo, **devono essere denunciate alle figure preposte:**

- Consigliere di parità
- Sindacato o delegato sindacale
- Legale

I contratti collettivi, in alcuni settori, hanno istituito la figura del **Consigliere di fiducia** che, informato dei fatti, può trattare la questione e tentare di risolverla anche in via informale.

Chi subisce molestie si trova in una situazione molto delicata e per questo è consigliabile richiedere il rispetto della riservatezza.

La difficoltà maggiore che si incontra in queste situazioni è legata soprattutto all'accertamento dei fatti, per cui è consigliabile cercare di **avere prove** il più possibile **certe**.

Ricordati che il datore di lavoro è obbligato a garantire un ambiente di lavoro che salvaguardi non solo l'incolumità fisica e la salute psicologica dei suoi dipendenti, ma anche la dignità di tutte le persone che lavorano per lui.

Le molestie possono verificarsi sia nei confronti delle donne che degli uomini da parte di colleghi o del datore di lavoro.

Per cui, se **il comportamento molesto è agito da un collega** si può chiedere di adottare il provvedimento più adatto a risolvere la situazione compreso anche il trasferimento del responsabile.

Se invece il **comportamento molesto dipende da un superiore o dal datore di lavoro** ed ha carattere ricattatorio in vista di assunzioni, di promozioni o di altri vantaggi, la molestia nei tuoi confronti rappresenta una vera e propria **discriminazione** e quindi puoi ricorrere davanti al Giudice.

Ricordati sempre di rendere note le molestie che subisci alle figure di riferimento

Può anche accadere che dopo le dovute segnalazioni la situazione non cambi. In questo caso è consigliabile rivolgersi ad un avvocato per **agire in giudizio**, se ritiene che le prove che hai siano sufficienti per tutelarti.

La tutela vuole ottenere la cessazione del comportamento molesto, ma si può anche pretendere, ed ottenere, il diritto al risarcimento del danno, qualora il Giudice riconosca le tue ragioni.

2.6 Il Mobbing

Mobbing deriva dal verbo inglese **to mob** che significa ledere, aggredire.
Mobbizzato nel linguaggio comune vuole intendere chi subisce il Mobbing.

Il Mobbing è considerato una forma di **persecuzione** o di **terrore psicologico** esercitata nei luoghi di lavoro, attraverso ripetuti attacchi personali da parte dei colleghi o dei datori di lavoro.

Il Mobbing può assumere molteplici forme, più o meno pesanti, che generalmente si manifestano con l'**emarginazione**, la sistematica persecuzione, l'assegnazione di **compiti dequalificanti**, o la denigrazione dell'immagine sociale nei confronti di clienti, colleghi e superiori.

L'obiettivo del Mobbing è quello di emarginare una persona che in qualche modo è, o è divenuta, scomoda, in modo da **indurla alle dimissioni dal lavoro o da provocarne il licenziamento**.



Oggigiorno, il Mobbing è considerato un fenomeno tipico della moderna organizzazione del lavoro ma è diventato anche un **grave problema sociale** con conseguenze enormi a causa dei problemi psicologici rilevabili nelle vittime, come disturbi psicosomatici e depressioni, e ai danni che subisce l'immagine dell'azienda stessa, e quelli prodotti come conseguenza all'intero sistema sociale.

Per queste ragioni il **Parlamento Europeo** ha recentemente sollecitato gli Stati comunitari a combattere il Mobbing con adeguati strumenti di prevenzione e di repressione.

Bisogna tener presente che **il datore di lavoro** ha l'obbligo di garantire che l'ambiente di lavoro sia tale da non ledere la dignità dei suoi dipendenti e quindi **può essere considerato responsabile dei comportamenti di Mobbing** se non è intervenuto in modo adeguato e tempestivo.

Nel caso in cui sia il datore di lavoro il diretto responsabile dei comportamenti di Mobbing, il Mobbizzato può, **tramite un legale**, promuovere le azioni previste per accertare le sue responsabilità per i danni derivati dal Mobbing.

Si tratta di situazioni molto delicate che vanno però affrontate per evitare che producano ulteriori danni.

Se ti trovi in questa situazione devi reagire e non isolarti.

Il primo passo che puoi fare è quello di **rivolgerti al Sindacato**.

Se ritieni che il comportamento, molesto e illegittimo, tenuto dai tuoi colleghi o dal tuo datore di lavoro sia legato alla tua appartenenza di genere (perché sei donna), puoi **farlo presente alla Consigliera di parità**.

Insieme potrete decidere i passi successivi da compiere.

2.7 Indirizzi utili

CASTEL MAGGIORE

SPORTELLO LAVORO DI CASTEL MAGGIORE

Sportello Lavoro c/o CIOP
Piazza Amendola 1 – 40013 Castel Maggiore
Telefono: 051 6386727
e-mail: sportellolavoro@comune.castel-maggiore.bo.it

Orari di apertura al pubblico:
martedì dalle 9.00 alle 13.00

INCA – CGIL

Informazioni relative al settore previdenziale, pensionistico e del diritto al lavoro
c/o Casa del Popolo
Piazza Pace 9 – 40013 Castel Maggiore
Telefono: 051711146

SPI – CGIL - SINDACATO PENSIONATI ITALIANI

Piazza della Pace 9 – 40013 Castel Maggiore
Telefono: 051 711146

BOLOGNA

INPS – DIREZIONE PROVINCIALE

Via Gramsci, 6 – 40121 Bologna
Telefono: 051 216111 – Numero Verde gratuito 803164

COMITATO IMPRESA DONNA

Viale Aldo Moro, 22 - 40127 Bologna
Telefono: 0516099473 – Fax: 051 6099474
e-mail: com.imp.donna@er.cna.it
sito internet: <http://www.cid.er.cna.it>

PROGETTO DONNA

Centro studi per la ricerca e sviluppo delle pari opportunità
Via Milazzo 5 - 40121 Bologna
Telefono e Fax: 051 4211856
e-mail: progdonna@progettodonna.net
sito internet: <http://www.progettodonna.net>

COORDINAMENTO NAZIONALE DONNE DI SCIENZA

c/o Centro delle Donne - Palazzo Notai
Vicolo Pignattari, 1 - 40100 Bologna
Telefono: 051 233863 - 239788 - Fax 051 2263460
e-mail: cddbo@orlando.women.it

A.G.I. ASSOCIAZIONE GIURISTE ITALIANE

Via C. Battisti, 33 - 40123 Bologna (BO)
Telefono 051 333698 - Fax 051 585199

CIOP - SEDE CENTRALE PROVINCIA DI BOLOGNA

Via Todaro, 8/A – 40126 Bologna
Telefono: 051 218422
da lunedì a venerdì dalle ore 9.00 alle 12.00

CENTRO PER L'IMPIEGO DI BOLOGNA

Via Todaro 8/A 40126 Bologna

Telefono: 0516598999 - Fax: 051/6598989

e-mail: cimp.bologna@provincia.bologna.it

lunedì, martedì, mercoledì, venerdì: ore 09.00 - 13.00; giovedì ore 14.30 - 17.00

A.G.I. ASSOCIAZIONE GIURISTE ITALIANE

Via C. Battisti, 33 - 40123 Bologna

Telefono: 051 333698 - Fax 051 585199

SINDACATI

▪ **CGIL**

Via G. Marconi, 67/2 – 40122 Bologna

Telefono: 050 6087111

e-mail: info-cgil@cgilbo.it

sito internet: <http://www.cgilbo.it>

CGIL - NIDIL

Nuove Identità di Lavoro - Emilia Romagna

Rappresenta e tutela i lavoratori con contratti atipici o non standard

Via Marconi, 69 - 40122 BOLOGNA

Telefono: 051 294011

e-mail: er_nidil@er.cgil.it

CGIL - SPI

Sindacato Pensionati Italiani - Emilia Romagna

Via G. Marconi 69 - 40122 Bologna

Telefono: 051 294742 294799 - Fax 051251347

▪ **CISL**

Via Milazzo, 16 - 40121 Bologna

Telefono: 051 256611 - Fax 051 255896

e-mail: info@cislbologna.it

sito internet: <http://www.cislbologna.it>

▪ **UIL**

Sede della Camera Sindacale Prov. di Bologna:

Via Serena, 2/2 - 40127 Bologna

Telefono: 051 522298 - 051 520637 - Fax: 051 557447

e-mail: cspbologna@uil.it

sito internet: <http://www.uilbologna.it>

CAMERA DI COMMERCIO BOLOGNA

Piazza Mercanzia, 4 - 40125 Bologna

Telefono: 051 6093111 - Fax 051 6093451

Palazzo degli Affari

Piazza Costituzione, 8 - 40128 Bologna

Telefono: 051 6093111 - Fax 051 6093225

Interporto

Palazzina Doganale - 40010 Interporto BO

Telefono e Fax: 051 6650335

giovedì e venerdì ore 9 – 11 (chiusura estiva luglio e agosto)

Capitolo 3 – La famiglia e i diritti delle donne

Indice

3.1	Il matrimonio	pag. 31
3.2	Diritti e affetti	32
3.3	La comunione dei beni	33
3.4	Devi sapere che <ul style="list-style-type: none"> • L'amministrazione • Il patrimonio comune, il conto in banca e le forme di risparmio • La fideiussione: la firma di garanzia • L'impresa familiare • Quando si scioglie la comunione dei beni 	34
3.5	La separazione dei beni	35
3.6	La successione <ul style="list-style-type: none"> • La Successione con testamento • La Successione senza testamento 	36
3.7	La separazione <ul style="list-style-type: none"> • La separazione di fatto • La separazione legale 	37
3.8	Il divorzio <ul style="list-style-type: none"> • Quando puoi chiedere il divorzio • Se divorzi puoi • Se divorzi non puoi 	38
3.9	L'affidamento dei figli <ul style="list-style-type: none"> • L'affidamento condiviso • Se i figli sono affidati a te • Se i figli sono affidati a tuo marito 	39
3.10	La tutela delle coppie di fatto <ul style="list-style-type: none"> • La legge • I figli naturali • L'eredità 	40
3.11	La Legge 194 – Interruzione volontaria di gravidanza	41
3.12	La Legge 194 e i diritti delle donne minorenni	42
3.13	Indirizzi utili	43

Capitolo 3 – La famiglia e i diritti delle donne

3.1 Il Matrimonio

La **Costituzione**, che è la legge fondamentale dello Stato italiano, definisce la famiglia come **“società naturale fondata sul matrimonio”**, composta da moglie, marito e figli in minore età.

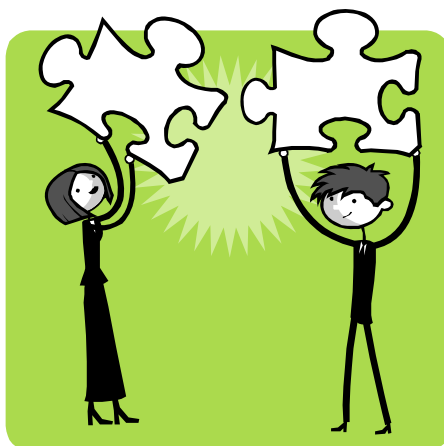
Lo Stato riconosce alla famiglia piena autonomia nello svolgimento della sua vita interna. Tuttavia, lo Stato può intervenire solo al fine di vedere rispettati e tutelati i diritti di tutti i componenti del nucleo familiare, soprattutto di quelli che meno sono in grado di difendersi da soli.

La Costituzione stabilisce che **“il matrimonio è fondato sull’eguaglianza morale e giuridica dei coniugi”** e la **Legge 151/1975**, che riforma il **Diritto di famiglia**, rifiuta l’idea di una posizione subordinata della moglie rispetto al marito, contrariamente a quanto era stato sancito nel Codice Civile emanato durante il periodo fascista.

La Legge 151/1975
abolisce la figura giuridica del “Capo della famiglia”

La legge stabilisce, quindi, che i coniugi hanno identici diritti e doveri rispetto al matrimonio e ai figli.

Diritto di famiglia garantisce in ogni occasione il **“maggior interesse” dei figli** che con la Legge 151 sono molto più tutelati di quanto avveniva nel passato.



3.2 Diritti e affetti

La famiglia è un “luogo” all’interno del quale, tra i componenti del nucleo, agiscono **relazioni complesse**, non solo affettive ma anche sociali, economiche e patrimoniali.

Far valere i propri diritti all’interno della famiglia è molto difficile.

Le relazioni affettive tra le persone che compongono il nucleo familiare spesso determinano, soprattutto per le donne, una situazione in cui i propri diritti vengono messi in secondo piano rispetto ai legami affettivi.

E’ importante, invece, capire e **prendere coscienza** che i diritti delle persone vanno rispettati al di là degli affetti che le legano.

Non bisogna confondere i diritti con gli affetti

La **parità di diritti tra uomini e donne**, pur essendo sancita per legge, è un concetto che ancora fa fatica ad essere assimilato e praticato in tutti gli aspetti della vita in comune.

All’interno del nucleo familiare tutte le decisioni che riguardano la vita di coppia e quella dei figli devono essere prese dai coniugi di **comune accordo**, con trasparenza e senza prevaricazioni.

Il diritto di famiglia stabilisce che ognuno dei coniugi deve contribuire al mantenimento della famiglia e che i coniugi hanno reciprocamente diritto ad essere mantenuti se non hanno propri mezzi di sostentamento.

Le donne casalinghe partecipano al sostentamento del nucleo familiare attraverso il **lavoro di cura e domestico**.

I coniugi, inoltre, hanno **l’obbligo reciproco della coabitazione, della fedeltà e dell’assistenza**.

L’articolo 145 del Codice Civile stabilisce che in caso di gravi contrasti con tuo marito puoi rivolgerti al Giudice, ad esempio per stabilire il luogo dove fissare la residenza familiare, oppure se non condividi i suoi metodi di educazione dei figli.

Lo stesso, ovviamente vale anche per tuo marito.

L’intervento del Giudice è finalizzato a ristabilire l’accordo tra i coniugi e a curare l’interesse del minore.

Esistono solo **due eccezioni in cui viene derogato il principio di uguaglianza** tra i coniugi, sancito dalla Costituzione e dal Diritto di famiglia. Vediamole di seguito.

- ❖ Se un **minore** deve essere sottoposto d’urgenza ad un intervento chirurgico, sulla cui tempestività e necessità i genitori non si trovano entrambi d’accordo, non essendoci il tempo necessario per ricorrere all’autorità di competenza, il medico può per legge farsi rilasciare l’autorizzazione necessaria **solo dal padre** e a procedere anche se la madre non è d’accordo.
- ❖ La Corte Costituzionale, il 31 marzo 1988, ha sancito la piena **autonomia della donna**, anche se sposata, di decidere **l’interruzione di gravidanza**, in accordo con l’articolo 5 della Legge 194.
La Corte Costituzionale ha stabilito che l’articolo 5 “è frutto della scelta politico-legislativa di lasciare la donna unica responsabile della decisione di interrompere la gravidanza” per “l’incidenza, se non esclusiva, sicuramente prevalente, dello stato di gravidanza sulla salute sia fisica che psichica della donna”.

3.3 La Comunione dei beni

La **comunione dei beni** tra coniugi è stata introdotta con la **Riforma del diritto di famiglia del 1975**, che ha disposto - con **l'articolo 177 del Codice Civile** - per tutti i matrimoni contratti dopo il 20 settembre 1975 l'applicabilità del **regime della comunione dei beni**, in assenza di **convenzioni** diverse stipulate dai coniugi davanti ad un notaio, generalmente prima del matrimonio, ma che possono essere stipulate o modificate anche durante il matrimonio.

Prima del 1975 ai matrimoni si applicava il diverso regime della **separazione dei beni**.

Questa scelta è molto importante ed è opportuno, prima di sposarti, che consideri attentamente il regime patrimoniale da scegliere.

La comunione dei beni non è una comunione di tutti i beni

Sono **beni della comunione**:

- gli **acquisti** compiuti dai coniugi insieme o separatamente durante il matrimonio, ad eccezione dei beni personali.
- le **aziende** gestite da entrambi i coniugi e costituite dopo il matrimonio, gli utili e gli incrementi di quelle appartenenti a uno dei coniugi prima del matrimonio ma gestite da entrambi.
- i **frutti** dei beni propri di ciascuno dei coniugi, percepiti e non consumati al momento dello scioglimento della comunione.
- i proventi dell'**attività** separata di ciascuno dei coniugi se non siano stati consumati al momento dello scioglimento della comunione.
- i beni destinati dall'esercizio dell'**impresa** di uno dei coniugi dopo il matrimonio se sussistono al momento dello scioglimento della comunione.

Sono invece **beni personali** e **non rientrano in comunione**:

- i beni di cui ciascuno dei coniugi era **proprietario** prima del matrimonio
- i beni acquisiti durante il matrimonio per **donazione** o **successione**, a meno che nella donazione o successione non sia specificato che essi sono attribuiti alla comunione.
- i beni di uso strettamente personale di ciascuno dei coniugi e i loro **accessori**.
- i beni strumentali all'esercizio della **professione**.
- i beni ottenuti a titolo di **risarcimento** per danni.
- i beni acquistati con il prezzo di **vendita** dei beni personali, purché ciò sia dichiarato espressamente nell'atto di disposizione.

Si può controllare se si è in regime di comunione o di separazione dei beni ?

Si, chiedendo un estratto per riassunto dell'**atto di matrimonio**, nel quale risulta la scelta del regime di separazione. Se non vi è nessuna annotazione, vale la comunione dal momento del matrimonio e, per i matrimoni celebrati prima del 20 settembre 1975, da tale data.

3.4. Devi sapere che

L'amministrazione della Comunione dei beni è attribuita per legge ad entrambi i coniugi con eguali poteri.

➤ L'amministrazione

Ricordati che il **Codice Civile** distingue tra:

- gli atti di **ordinaria amministrazione** che possono essere **compiuti disgiuntamente** da ciascuno dei coniugi
- gli atti di **straordinaria amministrazione** che devono essere **compiuti congiuntamente** dai due coniugi.

➤ Il patrimonio comune, il conto in banca e le forme di risparmio

Ricordati di controllare dove sono riposti i **risparmi comuni** dei quali anche tu sei proprietaria. In caso di contrasti con tuo marito la **conoscenza** dell'ammontare del patrimonio e delle forme di risparmio ti saranno molti utili.

Devi sapere se c'è un conto in banca, se è anche a tuo nome, se puoi fare prelievi e conoscerne le entrate e le uscite. Se non è così, tuo marito potrebbe, anche contro la tua volontà, prelevare parte o tutto quanto è depositato. Potresti rischiare di rimanere senza niente.

➤ La fideiussione: la firma di garanzia

Spesso le banche per concedere prestiti chiedono la **firma di garanzia** (o fideiussione) della moglie del richiedente.

Se tuo marito ti chiede di firmare a garanzia di un suo debito con la banca, fa molta attenzione ed informati attentamente: rischi in caso contrario di dover saldare i suoi debiti.

➤ L'impresa familiare

Secondo l'articolo 230 bis del **Codice Civile**, fanno parte dell'impresa familiare i componenti della famiglia che lavorano in modo continuativo nell'azienda familiare senza un rapporto dipendente e che hanno diritto al **mantenimento**, a **partecipare alle decisioni** relative alla gestione dell'impresa e alla **compartecipazione** agli utili.

Se partecipi con tuo marito alla conduzione di un'azienda familiare, informati bene dei tuoi **diritti** e dei tuoi **Doveri** e specifica per iscritto la **percentuale della tua partecipazione** all'azienda familiare.

➤ Quando si scioglie la comunione dei beni

L'art. 191 del **Codice Civile** stabilisce lo **scioglimento della comunione** dei beni nei casi in cui:

- sia stata dichiarata l'**assenza** o la **morte presunta** di uno dei coniugi
- sia stato **annullato** il matrimonio
- vi sia stato lo scioglimento del matrimonio per morte di uno dei coniugi o per **divorzio**, ovvero in caso di **separazione personale**, giudiziale o consensuale.
- in caso di separazione giudiziale dei beni pronunciata in caso di **interdizione** o **inabilitazione** o di **cattiva amministrazione** della comunione
- nel caso di **fallimento** di uno dei coniugi
- nel caso in cui i coniugi abbiano scelto un **regime diverso**.

3.5 La separazione dei beni

Il **regime di separazione dei beni** è il modello di regime patrimoniale più semplice perché ognuno dei coniugi resta **esclusivo proprietario del patrimonio personale** precedente al matrimonio e dei beni acquistati durante il matrimonio.



L'articolo 215 del Codice Civile stabilisce che i coniugi devono far fronte alle necessità del nucleo familiare e sono entrambi obbligati a contribuire alle spese, ognuno proporzionalmente alle sue possibilità.

Il **fondo patrimoniale**, secondo l'articolo 167 del Codice Civile, è l'insieme dei beni destinati alle esigenze economiche della famiglia.

Prima della **Riforma del diritto di famiglia del 1975**, questo modello di regime patrimoniale era attribuito per legge a tutti i coniugi che non avevano scelto il regime di separazione dei beni.

Dal 1975 la separazione dei beni si può realizzare:

- con una **convenzione matrimoniale** stipulata fra gli sposi davanti ad un **notaio** prima o durante il matrimonio
- nei casi previsti nel paragrafo "quando si scioglie la comunione dei beni"

3.6 La successione

Il **Codice Civile** stabilisce come deve essere diviso il patrimonio del **coniuge defunto** sia che abbia o non abbia fatto testamento.

E' consigliabile rivolgersi sempre ad un **legale** per essere certa che la suddivisione del patrimonio di tuo marito avvenga in modo corretto secondo quanto stabilito dalla legge.

➤ La Successione senza testamento



Se tuo marito muore senza testamento tu **erediti una quota del suo patrimonio** che varia a seconda della presenza di altri parenti (figli – genitori o nonni di lui – fratelli o sorelle di lui). La quota che ti spetta è indicata dalla legge.

➤ La Successione con testamento

Se tuo marito ha fatto testamento una quota ti è comunque riservata nel senso che **hai diritto comunque ad una parte dei suoi beni a prescindere** da quanto disposto nel testamento. Anche questa quota varia a seconda della presenza di altri parenti.

Ricordati che:

**mantieni questi diritti anche se sei separata
consensualmente o giudizialmente,
purché non ti sia stata addebitata
la responsabilità della separazione.
Pari diritti ha tuo marito nei tuoi confronti**

3.7 La Separazione

➤ La Separazione di fatto

Per una donna la decisione di separarsi è sicuramente una delle scelte più difficili. Spesso si teme di dover pagare cara questa scelta con ricatti e minacce da parte del partner, o da parte della famiglia, oppure si teme di procurare danni ai figli.

Se vivi una convivenza difficile puoi anche decidere, in accordo con tuo marito, di vivere separati. Ma questa **separazione di fatto** è solo una scelta privata, che non richiede atti legali, e **non è in nessun modo tutelata dalla legge**.

Per cui i rapporti patrimoniali o la nascita di un figlio possono provocare gravi conflitti.

La separazione non scioglie definitivamente il matrimonio
- come la morte o il divorzio -
ma è un rimedio legale per porre fine alla convivenza
e definire il rapporto tra i coniugi
e quello dei genitori con i figli.

➤ La Separazione legale

La separazione legale avviene con un atto ufficiale e può essere consensuale o giudiziale:

▪ Separazione consensuale

In questo caso è necessario un **accordo con tuo marito** – approvato dal Tribunale con provvedimento di omologazione - su tutte le condizioni relative alla separazione incluso l'affidamento dei figli, l'assegno di mantenimento, l'assegnazione della casa.

❖ **Non dimenticare che** una separazione ben fatta ti consentirà in seguito di ottenere un divorzio migliore.

▪ Separazione giudiziale

Viene **pronunciata dal Giudice** - su richiesta di uno dei coniugi - se non raggiungi un accordo con tuo marito -. Puoi chiedere che sia il Tribunale a decidere la separazione e i suoi provvedimenti. In questo caso il Giudice, a seguito di un tuo ricorso, e dopo aver tentato una conciliazione, fissa provvisoriamente le condizioni della separazione che possono essere modificate dalla sentenza definitiva. Per la separazione giudiziale devi avere un avvocato che ti rappresenti.

❖ **La separazione legale** è necessaria per ottenere il divorzio **dura tre anni**.

Con la separazione legale sono sospesi:

- l'obbligo di fedeltà
- l'obbligo di coabitazione
- l'obbligo di assistenza in caso di malattia
- l'obbligo di assistenza è invece valido nel suo solo significato economico, per cui uno dei coniugi può essere tenuto a pagare un assegno periodico all'altro coniuge che non ha adeguati redditi propri
- la presunzione di paternità nel caso di figli generati durante il periodo di separazione.

❖ **La separazione** determina anche la fine del regime di comunione dei beni ma non elimina i diritti di successione reciproci, salvo il caso del coniuge dichiarato responsabile che non può ereditare dall'altro, come previsto dall'articolo 548 e 585 del Codice Civile.

3.8 Il divorzio

Il divorzio pone fine legalmente al vincolo del matrimonio, divenuto intollerabile per te o per il tuo coniuge.

Il divorzio rappresenta quindi la cessazione degli effetti civili del matrimonio.

La nullità del matrimonio è invece dichiarata per cause o fatti che sussistevano prima della celebrazione del matrimonio e che sono risultate d'impedimento alla costituzione di un matrimonio valido.

Dichiarazione di nullità del matrimonio e divorzio
non sono la stessa cosa

➤ Quando puoi chiedere il divorzio

- se sono passati tre anni dalla separazione
- se tuo marito ha commesso reati gravi dopo il matrimonio (violenza sessuale, incesto, omicidio, tentato e volontario, ecc.)
- se è stato condannato all'ergastolo o a più di 15 anni di reclusione.

❖ **Ricordati che:** se chiedi il divorzio insieme a tuo marito concordandone con lui le condizioni, lo puoi ottenere in **tempi brevi**, altrimenti i tempi sono più lunghi.

➤ Se divorzi puoi

- sposarti nuovamente
- se sei casalinga, disoccupata, lavoratrice precaria o non hai redditi adeguati al tuo mantenimento, puoi ottenere da tuo marito un **assegno mensile per il mantenimento** come previsto dall'articolo 156 del Codice Civile.
- ricevere una **percentuale della liquidazione** del marito (il 40% di quella maturata nel periodo di matrimonio) e una percentuale della pensione dopo la morte di tuo marito se percepisci l'assegno di mantenimento.

➤ Se divorzi non puoi

- **ereditare** da tuo marito se non hai l'assegno di mantenimento
- **mantenere il suo cognome** a meno che tu non lo chieda espressamente.

❖ **Ricordati che:** hai diritto di continuare a vivere nella stesse condizioni economiche in cui vivevi prima della separazione.

se ti risposi dopo il divorzio perdi il diritto
all'assegno di mantenimento, all'eredità, alla pensione, alla liquidazione

3.9 L'affidamento dei figli

Secondo l'articolo 155 del Codice civile, il Giudice con la sentenza di separazione e di divorzio regola le questioni relative all'affidamento, al mantenimento e all'educazione dei figli.

Le decisioni del Tribunale sono sempre ispirate alla miglior tutela degli interessi materiali e morali dei figli.

Di solito, e salvo diversa disposizione del Giudice, la patria potestà sui figli spetta al coniuge a cui vengono affidati, anche se per le decisioni di maggiore importanza è necessario **l'accordo di entrambi i genitori**.

Il coniuge che non ha l'affidamento dei figli conserva tuttavia il diritto a vigilare sulla loro istruzione e sull'educazione, inoltre, può continuare a vederli e ad avere regolari rapporti con loro secondo le modalità stabilite dal Giudice.

Solo in casi molto rari i figli sono affidati a Istituti o a terze persone (ai nonni o ad altri parenti stretti).

➤ L'affidamento condiviso

I figli sono affidati ad **entrambi i genitori** anche se convivono solo con uno di essi.

- Se ritieni che ciò non sia favorevole per i tuoi figli, puoi concordare che siano affidati solo a te.
- Se il padre richiede l'affidamento e tu non sei d'accordo, devi ricorrere al Tribunale e chiedere la separazione giudiziale.

➤ Se i figli sono affidati a te

- Puoi ottenere da tuo marito un **assegno mensile** per il contributo al loro mantenimento.
- Puoi continuare ad **abitare nella tua casa**, anche se il contratto d'affitto è intestato a tuo marito o se la casa è di proprietà di tuo marito.
- Puoi chiedere gli **assegni familiari** percepiti da tuo marito.

Se tuo marito non versa gli assegni per il tuo mantenimento o per quello dei figli puoi ottenere che il suo **datore di lavoro ti versi direttamente la somma** definita al momento della separazione. Per fare ciò è necessario rivolgersi ad un avvocato.

**E' sempre molto importante
che i figli continuino a mantenere rapporti con il padre.**

➤ Se i figli sono affidati a tuo marito

Hai diritto comunque a stare con loro e **a partecipare alle decisioni che li riguardano**.

In caso di divergenza con tuo marito puoi rivolgerti al Giudice.

❖ Ricordati che:

- **la potestà sui figli**, cioè la possibilità di prendere decisioni per mantenerli, educarli ed istruirli, è di **entrambi i genitori** anche in caso di divorzio
- **al momento del divorzio** puoi chiedere di **modificare** le condizioni relative all'affidamento dei figli
- se **la situazione economica** dell'uno o dell'altro coniuge muta dopo il divorzio, o è necessario modificare i provvedimenti relativi ai figli, si può **chiedere la revisione** delle condizioni previste al momento del divorzio

3.10 La tutela delle coppie di fatto

Se con il tuo compagno decidete di convivere senza sposarvi, devi sapere che la tua situazione di coppia non è regolamentata dalla legge italiana.

➤ La legge

Tuttavia diverse sentenze, in tempi recenti, hanno preso in considerazione i diritti delle coppie di fatto purché sia possibile dimostrare che si tratti di un rapporto stabile.

Per aver una garanzia di questo tipo è importante che la famiglia di fatto che hai formato sia **iscritta all'anagrafe del Comune di residenza** e al Registro delle Unioni Civili.

Dal Comune potrai farti rilasciare il certificato di **Stato di Famiglia** che ti servirà per dimostrare l'unione di fatto con il tuo compagno e che potrà esserti utile nei casi seguenti:

- per subentrare nel contratto di affitto intestato al tuo compagno se questi muore
- per presentare domanda per avere un alloggio di edilizia pubblica
- per fruire dei servizi sociali
- per avere accesso ai consultori famigliari
- per poterti astenere dal deporre nei suoi confronti in un processo
- per avere i permessi per visitare il tuo compagno se è in carcere
- per allontanare il tuo compagno in caso di maltrattamenti.

➤ I figli naturali

I figli nati in una coppia di fatto sono considerati **figli naturali**.

La Costituzione italiana garantisce ai figli naturali il diritto di essere mantenuti, istruiti ed educati dai loro genitori ed ha imposto alle leggi future di assicurare ai figli naturali una tutela compatibile con quella delle famiglie legittime.

Nonostante la riforma del Diritto di Famiglia del 1975 si sia adeguata a queste indicazioni, eliminando ogni discriminazione di tipo patrimoniale tra figli legittimi e naturali, sono state tuttavia mantenute alcune limitazioni per evitare che la tutela degli interessi dei figli naturali potesse creare conflitti all'interno della famiglia legittima, ad esempio:

- la famiglia legittima ha il diritto di **rifiutare di convivere con il figlio naturale** di uno dei coniugi
- **i figli naturali non hanno rapporti giuridici con i parenti** del loro genitore (non acquisiscono legalmente zii e cugini) ad eccezione dei nonni e dei bisnonni.

➤ L'eredità

Se il tuo convivente muore non avrai diritto alla sua eredità, né alla pensione di reversibilità, se però avete avuto dei figli, essi saranno eredi a tutti gli effetti concorrendo nel patrimonio del padre con altri eventuali figli nati da un precedente matrimonio.

Potrai partecipare all'eredità solo se il tuo compagno ha fatto un testamento a tuo favore, rispettando le quote che spettano agli eredi legittimi, quali i figli, i suoi genitori ed i suoi fratelli o sorelle.

❖ Ricordati che:

- **Se hai figli** con il tuo convivente è importante che lui li riconosca, perché solo con il riconoscimento potrai avere delle pretese per loro.
- Se insorgono contrasti per **l'affidamento dei figli** sarà il **Tribunale dei Minori** a decidere ogni questione.
- Se insorgono contrasti per il **mantenimento dei figli**, dovrai invece rivolgerti al **Tribunale ordinario**.
- è consigliabile intestare ogni bene comune a **doppio nome**, compreso il conto corrente
- Se sei genitore affidatario del figlio minore nato dal rapporto con il tuo ex convivente puoi chiedere la trascrizione nei **registri immobiliari** per avere l'assegnazione della casa dove vivevate, di cui non sei proprietaria.

3.11 La Legge 194 – Interruzione volontaria di gravidanza

La Legge 194 è la legge sulla Tutela sociale della maternità e per l'interruzione della gravidanza.

La donna ha il diritto di interrompere volontariamente la gravidanza entro **i primi 90 giorni** e nel caso di **aborto terapeutico entro i primi 180 giorni**, qualora esistano le circostanze per le quali il proseguimento della gravidanza, il parto o la maternità comportino un serio rischio per la sua salute fisica o psichica.

Le Legge indica nel **Consultorio** l'istituzione a cui la donna si può rivolgere per trovare un appoggio concreto quando si trova a dover affrontare questa difficile scelta.

In questa sede, la donna può esporre **le ragioni per le quali intende interrompere la gravidanza:**

- condizioni di **salute** fisica e psichica
- condizioni economiche, sociali e **famigliari**
- previsioni di **malformazioni** o anomalie del feto

Al colloquio con il medico del Consultorio, che è tenuto dalla Legge ad ascoltare senza giudicare, può assistere il padre del concepito solo se la donna lo desidera.

Alla fine del colloquio, il medico rilascia un documento (**Certificazione per l'interruzione volontaria di gravidanza**), che deve essere firmato anche dalla donna, in cui si attesta lo stato di gravidanza e la richiesta di interromperla.

Questo documento serve per richiedere l'intervento in una struttura autorizzata che può avvenire a partire dal settimo giorno dal rilascio.

L'intervento può avvenire:

- in un ospedale pubblico
- in una Casa di cura privata autorizzata dalla Regione
- in un Policlinico Universitario autorizzato

Oltre al Consultorio pubblico puoi rivolgerti anche a:

- un Consultorio privato autorizzato
- un medico di tua fiducia, dell'Asl o privato

- ❖ Gli Ospedali e le Case di cura presso cui avviene l'interruzione di gravidanza sono obbligati a non dare **nessuna informazione sull'identità della donna**. In caso contrario sono punibili per violazione del segreto professionale.

**La Corte Costituzionale ha ribadito
la piena autonomia delle donne, anche sposate,
di decidere da sole la scelta da fare.**

3.12 La Legge 194 e i diritti delle donne minorenni

La Legge 194 riconosce alle **donne minorenni** il diritto di interrompere volontariamente la gravidanza entro i primo 90 giorni.

La Legge indica nel Consultorio il luogo ideale nel quale le adolescenti possono trovare un interlocutore per tutto ciò che riguarda l'educazione sessuale, la contraccezione, la conoscenza del proprio corpo ed ottenere tutte le spiegazioni che normalmente si vergognano a richiedere in famiglia.

Non è necessario essere in coppia per rivolgersi ad un Consultorio.

Molte giovani donne che vivono in piccoli paesi non frequentano i Consultori perché temono di incontrarvi amici di famiglia e parenti. Il consiglio, in questi casi, è quello di organizzare con una o più amiche una visita al Consultorio di un paese vicino.

Le ragazze non devono trascurare l'insorgere di alcuni sintomi come il salto di una mestruazione, il gonfiore al seno, un senso di nausea perché possono essere indicativi di uno stato di gravidanza. In questo caso **non si deve perdere tempo** e parlarne subito con un adulto di fiducia, a partire dalla mamma.

La prima cosa da fare è il test di gravidanza acquistabile in farmacia oppure portare le urine in un laboratorio di analisi.

La scelta d'interrompere la gravidanza deve essere sempre e solo della ragazza. Non si può obbligarla ad abortire perché è lei che dovrà firmare la richiesta.

- La ragazza minorenne deve avere il **consenso** di chi esercita la patria potestà, come i genitori, per ottenere l'interruzione volontaria di gravidanza
- Se i genitori rifiutano il consenso o se la ragazza ritiene di non poterlo chiedere si può rivolgere ad un **Consultorio pubblico** o privato o ad un medico di fiducia. Il medico deve scrivere una relazione per il **Giudice Tutelare** in cui espone la situazione della minore e le sue motivazioni. Trascorsi cinque giorni, il Giudice ascolta la volontà della ragazza ed autorizza l'interruzione della gravidanza
- Anche **il medico**, se accerta le condizioni di pericolo per la salute della ragazza può autorizzare d'urgenza l'interruzione senza il consenso dei genitori e del Giudice.
- L'aborto clandestino è molto pericoloso ed è contro la legge.

❖ **L'aborto** per una adolescente, come per tutte le donne, **è una scelta molto dolorosa e difficile**. Per questo si consiglia di parlarne con persone esperte in grado di aiutarti a superarla e a comprenderla fino in fondo.

❖ **L'aborto non è mai un metodo contraccettivo**. Esistono metodi e farmaci adatti ad ogni donna di ogni età. Anche di questo potrai parlare al Consultorio dove troverai persone esperte e capaci di consigliarti.

3.13 Indirizzi utili

CASTEL MAGGIORE

DISTRETTO SANITARIO-POLIAMBULATORIO - CONSULTORIO

Piazza 2 Agosto 1980, 2 – 40013 Castel Maggiore
Telefono: 051 4192411

PUBBLICA ASSISTENZA CROCE ITALIA

Via Berlinguer, 19 - 40013 Castel Maggiore BO
Telefono: 051 715848

GUARDIA MEDICA

Telefono: 051 6644444

A.I.D.O.

Promozione alla donazione e trapianto di organi
Via Bondanello, 16/b – 40013 Castel Maggiore
Telefono: 051-714373

A.N.G.L.A.D.

Associazione genitori lotta alla droga
Via Lame, 401 – 40013 Castel Maggiore
Telefono: 051 714797

AUSILIO consegna spesa a domicilio

Telefono: 051 705322

IL BUCANEVE

centro per disabili psico-fisici gestito dall'ANFFAS
Telefono: 051 712201

CARABINIERI

Telefono: 051 711141

CENTRO DIURNO 'CASA DEL CILIEGIO'

Luogo di accoglienza semi-residenziale per persone anziane, residenti nel Comune, parzialmente non autosufficienti.

Via Ungaretti, 5 – 40013 Castel Maggiore
Telefono: 051 638 67 04

BOLOGNA

A.G.I. ASSOCIAZIONE GIURISTE ITALIANE

Via C. Battisti, 33
40123 Bologna (BO)
Telefono 051 333698 - Fax 051 58519

CENTRO ITALIANO SERVIZI ASSISTENZA SORDI

Telefono: 051 565631

Emergenza Sanitaria	118
Emergenza Maltrattamento Minori	114
Telefono Azzurro	19696
Emergenza Incendi	1515
Soccorso Pubblico di Emergenza	113

Bibliografia

- Paolo Mantegazza, *Il secolo nevrosico*, Pordenone, Edizioni Studio Tesi, 1995
- Paul Julius Moebius, *L'inferiorità mentale della donna*, Torino, Einaudi, 1978
- Bram Dijkstra, *Idoli di perversità. La donna nell'immaginario artistico, filosofico, letterario tra Otto e Novecento*, Milano, Garzanti, 1988
- Bram Dijkstra *Perfide sorelle. La minaccia della sessualità femminile e il culto della mascolinità*, Garzanti, Milano, 1997
- Barbara Curli, *Italiane al lavoro 1914-1920*, Venezia, Marsilio, 1998
- Bruno P. F. Wanrooij, *Storia del pudore. La questione sessuale in Italia 1860-1940*, Venezia, Marsilio, 1990
- Umberto Notari, *La donna "Tipo tre"*, Milano, La vita felice, 1998
- De Grazia, *Le donne nel regime fascista* Venezia, Marsilio, 1993
- Pier Paolo Pasolini, *Studio sulla rivoluzione antropologica in Italia*, Garzanti, 1992
- Riccardo Geminiani, *Carne racconta. Storie di donne e bambine divorate*, AIEP San Marino, 2005
- Marie France Hirigoyen, *Sottomesse. La violenza sulle donne nella coppia*, Einaudi, Torino, 2006
- Marie France Hirigoyen, *Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nella coppia*, Einaudi, Torino, 2005
- Rupprecht Stroell Birgit, *Mobbing: no grazie*, TEA, Milano 2001
- Gina Gatti, *Donne: il coraggio di spezzare il silenzio*, Rizzoli, Milano 2005
- Centro Studi Prénatal, *La Guida Prénatal alla nascita*, Arcadia Edizioni, Milano 1992
- Associazione Astrea, Comune di Reggio Emilia, *Justina e i suoi diritti*, Futurgraf, Reggio Emilia, 2005
- Codice Civile Italiano: www.codice-civile.com