



LA VOCE DEI CUG

IL PERIODICO DELLA RETE NAZIONALE DEI CUG

Donne (lavoro) famiglia

La ricerca dell'INAIL porta a una riflessione su quanto ancora per le donne il lavoro sia una parentesi da conciliare con la vita familiare

Genitorialità adottiva e affidataria

Evoluzione normativa su permessi e congedi lavorativi e uno sguardo sulle analogie e differenze con la genitorialità biologica

Un viaggio nella scrittura femminile che ha cambiato il mondo

Una raccolta originale e sorprendente di testi curata dalla linguista Vera Gheno per scoprire come le donne hanno contribuito a trasformare il modo in cui pensiamo

Adottiamo il manifesto della comunicazione non ostile

Una iniziativa del CUG ARPA Emilia-Romagna per migliorare lo stile comunicativo in Rete con un sempre maggiore rispetto delle persone

Giornate da ricordare

Le ricorrenze del mese di aprile, per riflettere su importanti tematiche sociali. Focus sulla giornata dello sport e sull'iniziativa RACE FOR THE CURE

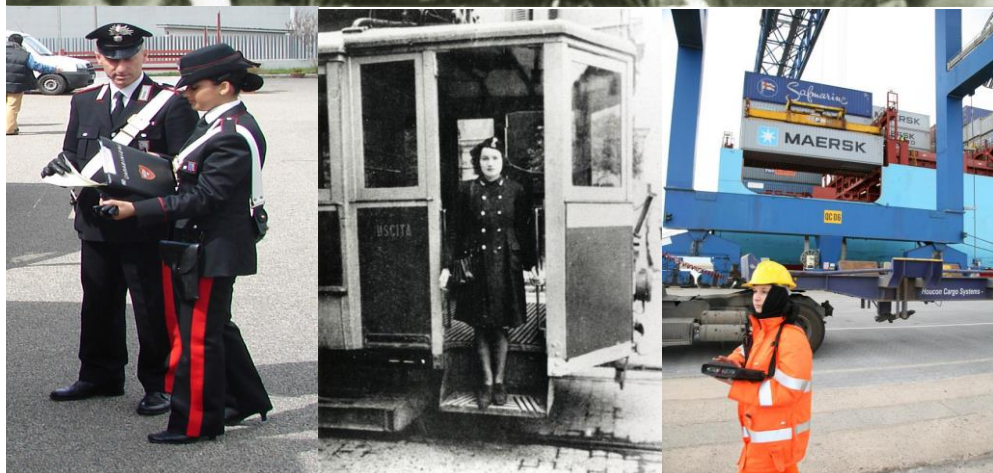


Foto da una **mostra** fotografica itinerante sulle donne tra antichi mestieri e nuovi rischi - Liguria

“Ho sempre avuto ben chiaro che dovevo lavorare, perché non esiste femminismo che si rispetti che non sia basato sull'indipendenza economica.”

Isabel Allende

Magazine redatto dalla
Commissione comunicazione
della Rete Nazionale dei CUG:

- **Agenzia per la Coesione Territoriale**
Oriana Blasi, Rosalba Tomei
- **ARPAT Toscana** Simona Cerrai
- **ENEA** Stefania Giannetti
- **Regione Lazio** Serena Perrone Capano





Lo scorso febbraio l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha pubblicato il consueto report sull'andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali nel nostro Paese. Il documento che si basa sui dati 2020 ospita nel primo capitolo un interessante focus dal titolo "La donna tra il lavoro e la famiglia". Volendo saltare subito alle conclusioni appare in tutta la sua evidenza il grande lavoro che ancora c'è da fare per favorire l'ingresso e soprattutto la permanenza delle donne nel mondo del lavoro, l'Italia infatti con il suo 49,4 per cento si situa ben al di sotto della media europea pari al 63,4 per cento e staccata con più di 20 punti percentuali dalla Svezia che occupa il primo posto della classifica.

Inoltre, se si analizzano i dati sulle cause di una così scarsa partecipazione femminile al mondo del lavoro si comprende che nonostante i fiumi di parole e promesse sul tema della sostenibilità del lavoro matrimonio,

maternità e cura parentale risultano ancora fattori che operano a sfavore della giusta aspirazione ad una indipendenza economica e partecipazione allo sviluppo economico del Paese.

Un dato che balza subito agli occhi riguarda le convalde delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri che evidenzia un rapporto tra la nascita dei figli e le dimissioni dal lavoro che si conferma sbilanciato a sfavore del genere femminile. Infatti, circa il 70 per cento delle donne recede dal contratto di lavoro per la difficoltà di conciliare lo stesso con la cura della prole (mentre solo il 24 per cento è dovuto a ragioni legate all'azienda), contro il 7,5 per cento degli uomini.

La popolazione delle lavoratrici svolge per l'83,8 per cento un lavoro dipendente e per il 16,2 per cento indipendente (di queste ultime solo il 7,7 per cento sono in proprio), mentre nella media nazionale questa ripartizione è rispettivamente al 78,4 per cento e 21,6 per cento a conferma del fatto che le donne prediligono un lavoro più stabile rispetto ai loro colleghi uomini. Se prendiamo in considerazione il tasso di occupazione per genere, è evidente come il gap tende ad annullarsi per raggiungere una quasi equità se si prendono in considerazione e i livelli di istruzione di laurea o superiore.

Anche per quanto riguarda gli apici della professione continua ad esistere un forte squilibrio laddove il 3,5 per cento degli uomini occupati ricopre un ruolo di dirigente e imprenditore a fronte del solo 1,7 per cento per l'altro sesso. Troviamo, invece, una preminenza della presenza femminile (44,6 per cento contro il 21,2 per cento degli uomini) nei ruoli impiegatizi e di addette al commercio.

Se si vuole analizzare lo stato della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, non è possibile prescindere dall'importante ruolo che hanno i carichi di lavoro domestico e di cura, ancora per la maggior parte svolti dalla componente femminile nei nuclei familiari: nel 2021 il tasso di occupazione nelle donne senza figli e per la fascia 25-49 anni è del 73,9 per cento che scende al 53,9% se hanno almeno un figlio di età inferiore ai 6 anni. Tale situazione è stata anche confermata nel secondo rapporto BES "Benessere equo e sostenibile" dell'Istat (edizione 2021, pubblicato ad aprile 2022), nel quale viene anche specificato che il gap tra i due gruppi di donne, si riduce all'aumentare del livello di istruzione delle stesse. Il fattore familiare non sembra incidere particolarmente sull'occupazione maschile per i quali la paternità e l'aumento del numero di figli non determina sempre una riduzione del tasso di occupazione, tanto che coloro che hanno due figli hanno un tasso di occupazione più alto rispetto a chi ne ha soltanto uno. Questa dinamica si potrebbe spiegare con l'assunzione di maggiore responsabilità economica da parte dei padri nei confronti della prole, cui fa da contraltare quella che non è sempre una libera scelta per le donne di abbandonare il lavoro per la cura dei figli.

Il focus si conclude con alcune raccomandazioni

"Occorre divenire consapevoli del fatto che parlare di occupazione femminile, non dovrebbe prescindere dall'allargare l'orizzonte al sistema e alle reti sociali, economiche e politiche del Paese in quanto solo in questo modo si può costruire un approccio al lavoro che possa garantire uguaglianza di genere. Infatti, fino a quando per ragioni culturali sedimentate nei modelli organizzativi, la gestione del "welfare" sarà demandata alla famiglia, essa continuerà a ricadere per lo più sulle donne e l'Italia rimarrà con un tasso di occupazione femminile inferiore alla media europea"





GENITORIALITÀ ADOTTIVA E AFFIDATARIA

PERMESSI E CONGEDI LAVORATIVI



Analogie e differenze con la genitorialità biologica

Le ultime novità legislative in materia di conciliazione tra lavoro e cura della famiglia (d.lgs 30 giugno 2022, n. 105) rappresentano un ulteriore passo in avanti nell'equiparazione dei ruoli pubblici e privati degli uomini e delle donne. Equiparazione orientata non solo dalle scienze come la psicologia, la pedagogia, la sociologia, ma dal modo con cui queste scienze hanno portato la collettività a farsi carico dell'infanzia ponendo al centro i bisogni del bambino, il suo diritto di crescere nella famiglia, riconoscendo meritevole di tutela non solo la salute della madre lavoratrice ma anche la relazione affettiva ed educativa con il figlio per sostenerlo nella sua crescita. Principi sanciti nel 1959 dall'Assemblea delle Nazioni Unite nella dichiarazione universale dei diritti dei fanciulli senza esclusioni né discriminazioni.

Se fino al 1977 la madre lavoratrice era stata sempre l'unico soggetto individuato dal legislatore come beneficiario delle norme a tutela della sicurezza e della salute rivolte alla gravidanza, al puerperio e all'allattamento, la legge n. 903 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro" riconosce, invece, anche al padre lavoratore il diritto alla fruizione, in alternativa alla madre, dei permessi per la malattia del figlio, aprendo alla corresponsabilità e condivisione del ruolo genitoriale, a una sempre maggiore tutela dei diritti dei minori (art. 30 e 31 della Costituzione) e a una maggiore spinta alla parità di genere. Una parità che la riforma del diritto di famiglia del 1975 con la legge 151 aveva già posto nell'ambito familiare sia nei rapporti tra coniugi sia nei rapporti con i figli sostituendo la patria potestà con la potestà genitoriale diventata nel 2013, con il d.lgs n. 154, responsabilità genitoriale (art. 29 e 37 Costituzione). Compiti di cura non distinti e separati tra uomo e donna ma da integrare con le attività della sfera pubblica.

La legge n. 903/1977, però, è stata anche la legge che equiparato le madri adottive e affidatarie a quelle biologiche prevedendo l'astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per i figli adottati o in affido preadottivo dall'ingresso in famiglia entro i sei anni di età e per i permessi di malattia del figlio entro i tre anni di età (art. 6). Periodi di astensione e età dei minori estesa negli anni successivi seguendo le varie riforme delle norme di riferimento dell'adozione, dell'affido pre-adottivo e dell'affido temporaneo.

Le riforme che si sono susseguite dal 1983 con la legge n. 184 "Disciplina dell'adozione e dell'affidamento dei minori" e orientamenti interpretativi di diverse sentenze della Corte costituzionale hanno ben connotato la funzione 'completa' dell'istituto dell'astensione dal lavoro per la tutela degli aspetti sanitari della maternità



per le madri biologiche e dell'importanza della relazione affettiva ed educativa del figlio, esclusiva per la madre adottiva o affidataria e per i padri siano essi biologici che adottivi o affidatari.

Fino al 1983 l'istituto dell'adozione disciplinata dal Codice civile prevedeva l'adozione per i maggiorenni (affiliazione) e per i minori fino agli 8 anni (adozione speciale) consentite alle persone entro i cinquanta anni di età. Per l'adozione internazionale l'unico riferimento normativo era l'art. 5 della legge 431 del 1967 il quale stabiliva che "il minore di nazionalità straniera, legittimato per adozione da coniugi italiani acquista di diritto la cittadinanza degli adottanti". Forme di affidamento familiare, storicamente, si possono ritrovare nell'esercizio al baliatico per i bambini da allattare e nel collocamento presso famiglie artigiane o contadine per i bambini "non da allattare" e ragazzi fino agli anni '70: anni in cui furono avviate pratiche di affidamento per diverse fasce dell'età evolutiva fino alla maggiore età e secondo criteri che potevano riguardare anche l'età dei coniugi. Assumevano rilevanza giuridica non i legami affettivi bensì la conservazione del patrimonio familiare, per l'affiliazione e l'adozione e il sostentamento dei minori per l'affidamento familiare.

La carenza di cure anche minime materiali, affettive ed educative del minore e la continuità degli affetti sono stati, quindi, i presupposti che hanno orientato il legislatore nell'evoluzione per l'innalzamento fino a 18 anni dei minori adottabili e nella disciplina dell'affido con la dichiarazione dello stato permanente di abbandono o semi-abbandono, innalzando anche l'età degli adottandi. Principi che hanno definito anche le diverse forme dell'affido temporaneo (collocamento provvisorio, a rischio giuridico quali condizioni che non sempre conducono al collocamento definitivo cioè all'adozione) e dell'affido pre-adoztivo (di seguito alla dichiarazione di stato di abbandono permanente del bambino e quindi adottabilità) inteso come periodo di valutazione delle capacità genitoriali della coppia prima della pronuncia dell'adozione definitiva. L'affido pre-adoztivo può riguardare anche l'adozione internazionale da svolgersi nel Paese del minore da adottare oppure in Italia.

Sebbene il d.lgs. 151/2001 sia risultato dell'evoluzione normativa per l'esercizio del diritto e della responsabilità genitoriale, è l'ingresso in famiglia l'evento da cui decorrono i diritti dei genitori lavoratori adottivi e affidatari. Infatti, l'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato, che in analogia con la nascita biologica corrisponde al giorno del parto su un piano normativo, si muove diversamente nell'applicazione operativa. L'estensione del periodo di congedo parentale per l'adozione e l'affido che spetta al genitore "qualunque sia l'età del minore" al momento dell'ingresso in famiglia (art. 36 comma 2 d.lgs 151/2001), per esempio, si 'ferma' al compimento della maggiore età del minore (sono sempre di più i minori che vengono adottati o affidati in età scolare, preadolescenti e adolescenti); parte del congedo di maternità, nel caso di adozione internazionale, invece, può essere fruito anche prima dell'ingresso in famiglia, per seguire la procedura all'estero (art. 26, comma 4, d.lgs 151/2001). Ancora: i previsti cinque mesi del congedo di maternità per il minore adottato quando preceduti dall'affido (art. 26 commi 1,2,3 d.lgs 151/2001) si completano dopo la sentenza di adozione e diversi sono i provvedimenti e le fasi delle procedure. Provvedimenti che gli interessati presentano agli organi di riferimento per il riconoscimento dei congedi e permessi lavorativi e di altre tutele a sostegno economico delle famiglie completati dalle attestazioni dell'effettivo ingresso in famiglia.

L'indicazione dell'effettivo ingresso in famiglia per l'affido (collocamento provvisorio, a rischio giuridico, pre-adoztivo) e l'adozione nazionale, così come stabilito dalle norme, viene indicato dai servizi sociali che rilasciano l'attestazione con l'indicazione della data. Per l'individuazione della data di ingresso in famiglia del minore straniero la Commissione Adozione Internazionali (CAI) - istituita presso la Presidenza dei Ministri, Dipartimento presso gli affari sociali con legge n. 476/1998 di ratifica della Convenzione dell'Aja - indica come data più corretta quella riportata nella certificazione all'ingresso rilasciata dall'Ente che cura la procedura.

Una visione ampia della condivisione della responsabilità genitoriale permette di rilevare situazioni di parità e di pari opportunità raggiunte o ancora da raggiungere nelle forme di tutela dedicate ai figli e ai genitori, nei sistemi sociali nei quali vivono, (scuola, lavoro...). I compiti della genitorialità, quasi sempre associati alla 'nascita' biologica con tutto quello che tale evento richiama nell'immaginario collettivo, seguono il cambiamento culturale e sociale in atto anche della maternità e della paternità adottiva e affidataria.

A cura di Daniela Pazienza con la collaborazione di Angela Fiore - (Componenti CUG Agenzia delle Dogane e dei Monopoli - ADM)





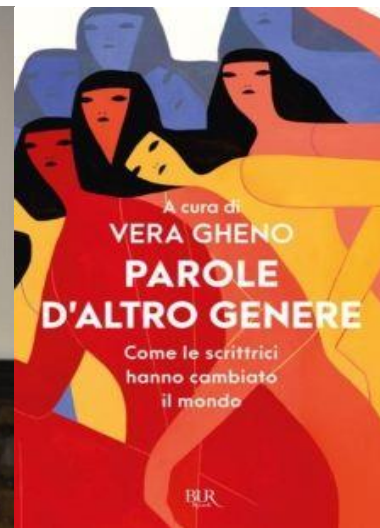
Christine de Pizan, nata a Venezia nel 1364 è stata una scrittrice e poetessa italiana alla corte dei re di Francia, riconosciuta in Europa come la prima scrittrice di professione e la prima storica laica. Restò famosa per aver dato inizio alla cosiddetta *Querelle des femmes* quando in polemica con Boccaccio e Jean de Moun che sostenevano l'inferiorità naturale delle donne, scrisse *Livre de la Cité des Dames* un'opera in cui elencava esempi di donne virtuose e importanti nella storia dell'umanità e incoraggiava le donne a essere forti.



Lady **Mary Wortley Montagu** 1689-1762 aristocratica inglese è stata una scrittrice, poetessa ricordata per le sue lettere, in particolar quelle scritte dalla Turchia, che sono state descritte come "il primo vero esempio di lavoro laico svolto da una donna sull'Oriente Musulmano". Tenace e coraggiosa fu lei a porre le basi dei primi vaccini.



La linguista e saggista Vera Gheno e la copertina del suo ultimo libro



UN VIAGGIO NELLA SCRITTURA FEMMINILE CHE HA CAMBIATO IL MONDO

“Sono molte le donne scomparse dalla letteratura italiana. Cancellate dal canone, cadute dalla memoria, escluse dalle antologie scolastiche: una rimozione costante, che continua a verificarsi, e che a tanti non sembra un problema”. Partendo da queste parole della giovane studiosa Sara De Simone non si può non salutare con piacere il nuovo libro della nota linguista e saggista Vera Gheno *Parole d'altro genere* dedicato alle scrittrici che hanno cambiato il mondo. Per secoli le donne hanno nascosto le proprie parole dietro a pseudonimi o non le hanno pubblicate affatto, affidandole ai posteri. Lo testimonia la presenza ancora sporadica, se non inesistente, delle scrittrici nelle antologie scolastiche di oggi. Un'assenza considerata naturale, nonostante basti guardare sotto il pelo dell'acqua, per scoprire che le parole che le donne non hanno mai smesso di scrivere, hanno cambiato il mondo, con la bellezza dirimpante della letteratura. La raccolta curata da Gheno ci racconta queste parole attraverso le pagine affilate e sublimi delle donne che nella storia hanno fatto sentire la loro voce. Scopriamo così che l'indipendenza delle amazzoni di Christine de Pizan è, già nel XV secolo, così profonda da portarle a bandire gli uomini dalla propria terra; impariamo dal diario di viaggio *Turkish Embassy Letters* di Lady Mary Wortley Montagu, fonte d'ispirazione per altre scrittrici-viaggiatrici, così come per molti orientalisti, che l'esplorazione per una donna del Settecento ha significato allargare il proprio orizzonte fino a introdurre pratiche rivoluzionarie come la vaiolizzazione nella medicina occidentale; ci lasciamo sedurre dall'idea assolutamente contemporanea che Virginia Woolf ha del genere come qualcosa di non immutabile, al punto che il suo Orlando si sveglia trasformato in donna senza alcun turbamento. Con una selezione originale e unica di testi – che parte da Saffo e passa per Zelda Fitzgerald anticonformista protagonista dei ruggenti Anni '20 americani, Margaret Mitchell, l'autrice di *Via col vento* e molte altre – Vera Gheno costruisce un dizionario invisibile che attraversa epoche, continenti e generi (non solo letterari), e ci guida in un viaggio nella scrittura femminile. Per scoprire come le donne hanno contribuito a trasformare il modo in cui pensiamo, e si sono guadagnate sul campo il loro posto tra i classici.





ADOTTIAMO IL MANIFESTO DELLA COMUNICAZIONE NON OSTILE

Su proposta del CUG, ARPA Emilia-Romagna

Le parole sono importanti e hanno un peso. Questo è il senso del “Manifesto delle parole non ostili”, il progetto sociale di sensibilizzazione contro la violenza delle parole. Il Manifesto è finalizzato a migliorare positivamente lo stile comunicativo in Rete e cerca di diffondere una comunicazione fatta con cura e rispetto del prossimo. ARPA Emilia-Romagna, su iniziativa del CUG ha aderito al Manifesto nel novembre 2022 ed ha ripreso i dieci principi realizzando un video destinato al personale. Il messaggio per tutti è quello di promuovere l’uso non violento delle parole e favorire comportamenti inclusivi, rispettosi e civili in ogni contesto. Uno strumento che si auspica possa entrare nel linguaggio condiviso di ogni operatore ed operatrice dell’Agenzia e che rappresenti il “faro” a cui ispirarsi in tutte le relazioni interpersonali. Il Manifesto va quindi in primis agito, ogni persona può fare la sua parte, contribuire a diffonderlo e sottoscriverlo, per condividere l’impegno verso una migliore comunicazione. Il Manifesto entra dunque nella Pubblica Amministrazione, dopo che nel 2017 era stato distribuito a tutte le scuole italiane, frutto di un protocollo di intesa con il MIUR. Il Manifesto è disponibile anche in altre lingue e può essere condiviso e sostenuto in ogni Paese. Su iniziativa del CUG ARPA-Emilia Romagna, è stato inserito nel Piano delle azioni positive per la parità 2021-2023: un gesto concreto che esprime la volontà di seminare nuove consapevolezze, rafforzare opportunità di valorizzazione e, in generale, favorire un cambiamento culturale all’interno dell’Agenzia.

Per saperne di più vai al [Manifesto](#) e al [video](#)

parole
ostili

Il Manifesto della comunicazione non ostile

1. Virtuale è reale

Dico e scrivo in rete solo cose che ho il coraggio di dire di persona.

2. Si è ciò che si comunica

Le parole che scelgo raccontano la persona che sono: mi rappresentano.

3. Le parole danno forma al pensiero

Mi prendo tutto il tempo necessario a esprimere al meglio quel che penso.

4. Prima di parlare bisogna ascoltare

Nessuno ha sempre ragione, neanche io. Ascolto con onestà e apertura.

5. Le parole sono un ponte

Scelgo le parole per comprendere, farmi capire, avvicinarmi agli altri.

6. Le parole hanno conseguenze

So che ogni mia parola può avere conseguenze, piccole o grandi.

7. Condividere è una responsabilità

Condivido testi e immagini solo dopo averli letti, valutati, compresi.

8. Le idee si possono discutere.

Le persone si devono rispettare

Non trasformo chi sostiene opinioni che non condivido in un nemico da annientare.

9. Gli insulti non sono argomenti

Non accetto insulti e aggressività, nemmeno a favore della mia tesi.

10. Anche il silenzio comunica

Quando la scelta migliore è tacere, taccio.

   paroleostili.it



GIORNATE DA RICORDARE



Colin Kaepernick giocatore di football statunitense che durante l'inno nazionale si è messo in ginocchio per protestare contro le ingiustizie subite dalla minoranza nera negli Usa



Saeed Piraamoon, giocatore della nazionale di beach soccer dell'Iran, dopo un goal ha mimato il gesto del taglio di capelli per solidarizzare con le donne iraniane schiacciate dal regime



Elnaz Rekabi, campionessa iraniana di arrampicata ha partecipato senza lo hijab ai Campionati asiatici della Federazione internazionale di arrampicata sportiva a Seul



Morten Torby calciatore della nazionale norvegese, si è distinto per il suo impegno nella tutela dell'ambiente. Nella stagione 2021/22 in squadra con la Sampdoria decide di cambiare il numero di maglia dal 18 al 2 per sensibilizzare i tifosi in merito all'Accordo di Parigi, stipulato tra gli Stati membri della Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici.



guerriglia urbana a Napoli 15 marzo 2023

6 APRILE, GIORNATA INTERNAZIONALE DELLO SPORT PER LO SVILUPPO E PER LA PACE

Lo sport ha un potere straordinario, insegna la disciplina e la lealtà, abitua a competere senza odio, a primeggiare senza prevaricare. Ognuno di noi ha insito in sé il desiderio di sfidare l'altro ma lo sport regolarizza questo desiderio e lo circoscrive nella leale disputa agonistica. E se questo concetto è prezioso nelle competizioni nazionali tanto più lo è nelle competizioni internazionali in cui entrano in contatto culture diverse che imparano a conoscersi. In alcuni casi, però, la sfida agonistica fa da traino all'odio, come negli ultimi fatti di cronaca e di colpo si rinnegano tutti i valori che ispirano la sana competizione.

C'è da aggiungere che in questa giornata lo sport viene elogiato non solo come strumento di pace ma anche come strumento di sviluppo. Molti sportivi, forti della loro importanza a livello mediatico, si sono fatti paladini di diritti fondamentali dell'umanità ed hanno denunciato razzismo, sessismo e omofobia, diritti dei lavoratori ecc., ed ancora cercano di sensibilizzare l'opinione pubblica su tematiche sociali chiave per il futuro dell'umanità.



È l'occasione per ricordare l'appuntamento con la RACE FOR THE CURE, la più grande manifestazione per la lotta ai tumori del seno in Italia e nel mondo. Si svolge sotto l'Alto Patronato del Presidente della Repubblica. E' un evento di sport, salute/prevenzione e solidarietà aperto a tutti e costituisce un forte messaggio di incoraggiamento alle 56.000 donne che in Italia ogni anno si confrontano con questa malattia. <https://www.racefortheure.it/>

Gli appuntamenti del 2023

a Roma, al Circo Massimo, 4-7 maggio
a Bari a Piazza della Prefettura, 12-14 maggio
a Brescia a Campo Marte, 15-17 settembre
a Bologna nei Giardini Margherita, 22-24 settembre
a Napoli in Piazza del Plebiscito, 23-24 settembre
a Matera in Piazza della Visitazione 29 settembre-1° ottobre



GIORNATE DA RICORDARE

24 aprile Giornata Internazionale del Multilateralismo e della Diplomazia per la Pace

Solo la diplomazia ed il comune intento verso i reciproci interessi possono portare alla risoluzione dei conflitti. In questo particolare momento il pensiero va alla guerra in Ucraina che continua a mietere vittime da più di un anno. Un accordo di Pace potrà essere concluso solo con uno sforzo multilaterale.



visita a Mosca di Xi-Jinping (21-22/3)

25 aprile giornata nazionale della liberazione

Il 25 Aprile 1945 è la data in cui il "Comitato di Liberazione Nazionale Alta Italia" proclamò l'insurrezione generale contro i nazifascisti che ancora occupavano i territori del nord Italia e assunse il potere "in nome del popolo italiano". Fu il presidente del Consiglio Alcide De Gasperi a proporre la ricorrenza e il 22 aprile 1946 e il Re Umberto II, allora principe e luogotenente del Regno d'Italia, emanò il decreto legislativo e n. 185 che all'articolo 1 recita: "A celebrazione della totale liberazione del territorio italiano, il 25 aprile 1946 è dichiarato festa nazionale".



donne in strada - foto d'archivio

27 aprile: Giornata Internazionale delle Ragazze nelle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione

"DigitALL: innovazione e tecnologia per l'uguaglianza di genere" è stato anche il filo conduttore della giornata dell'8 marzo 2023. Aumentare le competenze digitali rosa e portare sempre più donne verso la tecnologia può difatti aumentare la consapevolezza sui propri diritti civili e può contribuire a garantire una maggiore creatività e innovazione tecnologica per tutti; ed ancora, avvicinare le donne alla tecnologia vuol dire anche "risparmiare": secondo il rapporto Gender Snapshot 2022 di UN Women, l'esclusione delle donne dal mondo digitale ha sottratto 1.000 miliardi di dollari al prodotto interno lordo dei Paesi a basso e medio reddito negli ultimi dieci anni, una perdita che, in assenza di interventi, salirà a 1.500 miliardi di dollari entro il 2025.



profilo di donna

28 aprile: Giornata Mondiale della Sicurezza e della Salute sul lavoro

Un bilancio provvisorio relativo agli infortuni sul lavoro nel 2022 emesso dell'INAIL rileva un incremento delle denunce presentate all'istituto: + 25,7% rispetto al 2021 e + 8,7% rispetto al 201; emerge inoltre una crescita delle malattie professionali, che, diminuite nel periodo pandemico, sono tornate ai livelli pre-pandemia. Gli infortuni in occasione di lavoro sono in aumento in quasi tutti i settori produttivi, in testa troviamo la Sanità e assistenza sociale (+113,1%), ed il settore del Trasporto e magazzinaggio (+79,3%).

I numeri sono consistenti per un paese civile perché dietro ogni denuncia si nasconde un lutto o una invalidità. Un dato su tutti: nel 2022 sono stati registrati 1.090 infortuni mortali.



a pranzo sul grattacielo-foto storica

