



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali  
Consigliera Nazionale di Parità*



## **“28 Aprile GIORNATA DEDICATA ALLA PREVENZIONE SALUTE E SICUREZZA: UNA RIFLESSIONE DI GENERE”**

*Alessandra Servidori*

L’attenzione dedicata alla problematica delle differenze tra uomini e donne nella salute e sicurezza sul lavoro, nell’esposizione ai rischi e nella prevenzione, dovrebbe rappresentare un importante contributo alla promozione della politica sul tema della parità tra uomini e donne.

E’ importante sia dedicare attenzione alle differenze tra uomini e donne nella prevenzione dei rischi, sia inserire il tema della salute e della sicurezza sul lavoro nelle attività occupazionali finalizzate alla parità tra uomini e donne. La collaborazione tra queste due aree è fondamentale, partendo dall’ambito europeo fino ad arrivare al posto di lavoro, per promuovere una migliore prevenzione dei rischi sul lavoro sia per gli uomini che per le donne e sviluppare misure concrete per garantire che la dimensione di genere sia effettivamente integrata nelle politiche di salute e sicurezza. Molte differenze stando anche ai dati INAIL si notano tra settore e settore. In alcuni le donne sono molto più a rischio come tra il “personale domestico”, la “sanità e i servizi sociali” con tassi di infortuni pari a circa il 73%, la “Pubblica Amministrazione” e l’“alberghiero” dove si registrano incidenze intorno al 53%. Mentre nei campi dell’intermediazione finanziaria, dell’industria tessile, e del commercio l’incidenza di genere scende al di sotto del 50%.

Tra i dieci rischi psicosociali emergenti più importanti individuati nelle ricerche anche europee figurano **lo scarso equilibrio fra vita e lavoro**, i contratti precari nel contesto del mercato del lavoro instabile, la maggiore vulnerabilità dei lavoratori nel contesto della globalizzazione, le nuove forme di contratti di lavoro, la sensazione di insicurezza del posto di lavoro, la forza lavoro che invecchia, le lunghe ore di lavoro, l’intensificazione del lavoro, la produzione snella e l’Outsourcing elevato, il coinvolgimento emotivo sul lavoro.

Molte le problematiche legate alla mancata conciliazione, alla mancata progressione di carriera, alla cattiva gestione del lavoratore/lavoratrice con malattie oncologiche, possono essere ricondotte allo stress lavoro-correlato. Le cause di questo nuovo rischio psico-sociale emergente sono dovute principalmente alla scarsa flessibilità oraria, ad un’organizzazione del lavoro non "family friendly", al cattivo clima aziendale, alla mancata trasparenza e comunicazione, alla scarsa conoscenza della legislazione in tema di congedi parentali, parità e pari opportunità.

Tra le azioni preventive possono essere ricondotte **le azioni positive**, così come, nel caso delle PA, vengono definite dal Piano Triennale delle Azioni Positive. Oppure per quanto riguarda le aziende private con oltre 100 dipendenti il Rapporto che esse devono produrre.

**Per quanto riguarda l'elaborazione delle misure di prevenzione e protezione**, particolare attenzione deve essere prestata nella valutazione dei rischi alle questioni di genere e ai gruppi di lavoratori ,lavoratrici che possono essere maggiormente a rischio o che hanno particolari requisiti In ogni caso, è importante determinare in che modo queste persone possono subire danni, ossia quale tipo di infortunio o malattia può presentarsi.

Lavoratori che corrono il rischio maggiore: le donne in gravidanza e le madri che allattano sono al 4° posto in graduatoria stranamente all'ultimo posto ci sono lavoratori, lavoratrici sottoposti a cure: stando infatti a dati rilevati i primi sono Lavoratori con disabilità, seguono Lavoratori immigrati e in scala Lavoratori giovani o anziani, **Donne in stato di gravidanza e madri che allattano**, Personale privo di formazione o esperienza, Manutentori, Lavoratori immunocompromessi. Lavoratori affetti da patologie quali la bronchite, **Lavoratori sottoposti a cure**.

Importante è il Documento di Valutazione dei Rischi, art.17 D. lgs. n. 81/08, nella fase preliminare osservativa (analisi "oggettiva"), dove è necessario riconoscere degli indicatori per riconoscere eventuali situazioni stress-lavoro correlato.

Nelle linee guida per la prevenzione del rischio può essere inserita l'attivazione di istituti ed organismi (laddove non siano già obbligatori da contratto) di governance per le politiche attive per le pari opportunità. Nella Pubblica Amministrazione per esempio sia il PAP che il Piano Triennale possono essere arricchiti da indicazioni che provengono dal CUG (Comitato di garanzia).

Tra la vita lavorativa delle donne e quella degli uomini vi sono differenze fondamentali che influiscono sulla loro sicurezza e salute sul luogo di lavoro (SSL). «La strategia comunitaria in materia di salute e sicurezza sul lavoro» ha come obiettivo il «mainstreaming», ovvero l'integrazione della dimensione di genere nelle attività di sicurezza e salute sul lavoro. Al fine di contribuire al raggiungimento di tale obiettivo, è necessario esaminare le differenze legate al genere in materia di lesioni e malattie sul lavoro, le lacune a livello di conoscenze e le implicazioni per il miglioramento della prevenzione dei rischi.

#### **CHE COSA SIGNIFICA ?**

- Sono necessari sforzi continui per migliorare le condizioni di lavoro sia delle donne che degli uomini.
- Le differenze di genere nelle condizioni di lavoro si ripercuotono notevolmente sulle differenze di genere nelle conseguenze per la salute legate al lavoro. La ricerca e gli interventi devono tenere conto del tipo effettivo di lavoro che fanno gli uomini e le donne e delle differenze nelle condizioni di esposizione e di lavoro.
- Possiamo migliorare la ricerca ed il monitoraggio inserendo sistematicamente la dimensione del genere nella raccolta dei dati, tenendo conto delle ore effettive di lavoro (le donne generalmente hanno orari di lavoro più corti degli uomini) e basando la valutazione dell'esposizione sul lavoro realmente svolto. I metodi epidemiologici devono essere valutati per cercare eventuali discriminazioni di genere. Gli indicatori dei sistemi di monitoraggio, quali le relazioni e le indagini nazionali sugli infortuni, devono comprendere tutti i rischi professionali per le donne.
- I rischi legati al lavoro per la sicurezza e la salute delle donne sono stati sottovalutati e trascurati rispetto a quelli per gli uomini, sia nella ricerca che nella prevenzione. Questo problema deve essere affrontato nelle attività di ricerca, di sensibilizzazione e di prevenzione.

■ Adottando una strategia indipendente dal genere per la politica e la legislazione si è dedicata meno attenzione e si sono stanziato meno risorse ai rischi legati al lavoro per le donne e alla loro prevenzione. Le direttive europee sulla sicurezza e la salute non riguardano i lavoratori domestici (prevalentemente donne). Le donne che lavorano non ufficialmente, ad esempio mogli o compagne di uomini in aziende agricole a conduzione familiare, spesso non sono considerate dalle leggi. È necessario svolgere, tenendo conto dell'impatto del genere, un esame delle direttive SSL attuali e future, della definizione di norme e degli accordi di compensazione.

■ **Benché sia necessario valutare l'impatto del genere e sia opportuno colmare le lacune nella conoscenza, sarebbe possibile, con le attuali conoscenze in materia di prevenzione e integrazione del genere nella SSL, applicare le direttive esistenti in modo più sensibile al genere.**

■ Il successo di questi interventi che tengono conto del genere richiede la partecipazione di tutti i lavoratori interessati e l'esame delle situazioni di lavoro effettive.

Non è possibile migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro delle donne senza tenere conto dei problemi di discriminazione sul lavoro e nella società. Le azioni di uguaglianza nell'occupazione devono comprendere la SSL. Le attività d'integrazione della sicurezza e salute sul lavoro in altri settori, quali le iniziative di salute pubblica o di responsabilità sociale delle imprese, devono comprendere una dimensione di genere. Importante a questo riguardo la CARTA per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro promossa dal Ministero del Lavoro e delle Pari Opportunità e attuata dalla Consigliera Nazionale di Parità con Sodalitas, Aidda e altre associazioni e sottoscritta dalle OOSS e varie aziende il cui testo si trova sul sito nazionale della Consigliera Nazionale di Parità.

■ Le donne non sono sufficientemente rappresentate nei processi decisionali riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro a tutti i livelli. Le donne dovrebbero partecipare in modo più diretto e i loro pareri, le loro esperienze, le loro conoscenze e le loro competenze dovrebbero essere presi in considerazione nella formulazione e nell'attuazione delle strategie di SSL.

■ Si sono già riportati alcuni successi nell'introduzione o nell'integrazione del genere in strategie di ricerca, interventi, consultazioni e decisioni, strumenti e azioni. Le esperienze e le risorse attuali devono essere condivise.

■ Un approccio in dimensione di genere della SSL, compresa l'interfaccia lavoro-vita privata ed i problemi più vasti dell'organizzazione del lavoro e dell'occupazione, migliorerebbe la prevenzione dei rischi professionali per il bene tanto delle donne quanto degli uomini.

■ Le donne non formano un gruppo omogeneo e non tutte le donne svolgono lavori tradizionalmente «femminili». Lo stesso vale per gli uomini. Un approccio di genere deve tenere conto della diversità. Le azioni intese a migliorare l'equilibrio lavoro-vita privata devono tenere conto degli orari di lavoro delle donne e degli uomini e devono essere concepite in modo da piacere ad entrambi.

La disuguaglianza tra i sessi all'interno e all'esterno del luogo di lavoro può influire sulla sicurezza e salute sul lavoro delle donne e vi sono importanti collegamenti tra problemi di discriminazione in generale e salute. Le donne svolgono ancora la maggior parte dei lavori domestici non retribuiti e si prendono cura dei bambini e dei parenti anche se lavorano a tempo pieno. Questo fa aumentare notevolmente il loro tempo di lavoro quotidiano ed esercita una pressione supplementare su di esse, soprattutto se vi è un'incompatibilità tra la loro organizzazione professionale e la loro vita privata.

La prevenzione dei problemi di salute e la promozione del benessere sul lavoro sono importanti per la qualità del lavoro sia delle donne che degli uomini. Il lavoro, la sua organizzazione e le attrezzature per svolgerlo spesso sono concepiti sul modello dell'uomo «medio», sebbene il principio dell'adeguamento del lavoro ai lavoratori sia integrato nella legislazione dell'UE. Rendere i compiti più facili per le donne li renderà più facili anche per gli uomini.

**Nell'Unione europea, più di un lavoratore su quattro è affetto da sintomi da stress derivante dal lavoro. Si stima che il 16% delle malattie cardiovascolari nei maschi e il 22% nelle donne siano dovuti allo stress lavoro-correlato.** Tra le altre malattie e condizioni associate a questo fenomeno, ricadono disturbi muscolo scheletrici e problemi di salute mentale. I costi economici sono altrettanto grandi. Tra il 50% e il 60% dell'assenteismo, per esempio, è legato allo stress lavoro correlato. Il conto annuale di questi costi per la salute nell'Unione Europea ammonta a 20 miliardi di euro, senza contare la perdita di produttività.

Tra gli eventi ed i fattori ambientali che possono causare stress sui luoghi di lavoro, aumentando il rischio per la salute psicofisica vengono riconosciuti la qualità degli scambi tra vita lavorativa e non lavorativa che influenza altre aree d'interazione umana (es: rapporti familiari).

**Il più elevato rischio di malattie cardiovascolari si è rilevato nei gruppi connotati da una elevata domanda lavorativa, da una bassa possibilità decisionale, da un basso supporto sociale da parte di colleghi e capi e dalla mancata opportunità di valorizzare le proprie competenze. Tutte condizioni di lavoro in cui le donne si trovano abitualmente.**

Tra le patologie la cui insorgenza è riconducibile a prolungate situazioni di stress rientrano:

- **Disturbi urogenitali (alterazioni mestruali, incontinenza), disturbi sessuali, coronaropatie, fatica cronica (*vital exhaustion*), depressione, abuso di farmaci, assenze lavorative, infortuni lavorativi, disturbi muscolo-scheletrici, mortalità, problemi della sfera riproduttiva.**

**Promuovere un atteggiamento volto alla prevenzione contro rischi a livello psicologico, compresi stress, fenomeni di violenza e di intimidazione equivale a contribuire alla riduzione del numero di lavoratori e lavoratrici esposti a simili rischi. La direttiva europea (89/391/CEE) sul miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, rappresenta la normativa di riferimento per gli Stati membri dell'UE. Essa fa menzione implicitamente ed esplicitamente degli aspetti psicosociali e in pochi paesi oltre l'Italia i disposti giuridici vanno oltre il quadro definito da questa direttiva specificando le azioni da intraprendere da parte dei lavoratori per far fronte a rischi di natura psicosociale.**

***Per queste ragioni noi come Consigliera Nazionale di Parità siamo impegnati ad inserire le problematiche legate al genere nella valutazione dei rischi con una serie di iniziative tese promuovere sui posti di lavoro norme e prassi di prevenzione. Abbiamo prodotto in Commissione consultiva molte proposte che sono state recepite nella stesura della documentazione che regola il TU 81***

In attività lavorative svolte in settori come la Sanità, l'Infermieristica, le Pulizie, la Produzione alimentare, il Catering e la Ristorazione, il Tessile e l'abbigliamento, la Lavanderia, la Ceramistica, la Manifattura «leggera», l'Educazione, l'Acconciatura, i Call center, i Lavori d'ufficio, l'Agricoltura, i settori Biologici, possono provocare malattie infettive, ad es. ematiche, respiratorie, dermatiti, malattie trasmesse da animali e provocate da muffe, spore e polveri organiche, morbillo, danni fisici dovuti a manipolazione manuale e posizioni faticose, radiazioni ionizzanti, scivolamenti e cadute; mani bagnate, movimenti ripetitivi, ad es. nei lavori di confezionamento o nei mattatoi; ferite da coltelli, basse temperature, rumore, contatto con agenti detergenti, lesioni da aghi, problemi di voce connessi con il parlare; posizioni scomode; sedentarietà eccessiva, posizione in piedi prolungata; mal di schiena provocato dalla posizione seduta, attrezzature da lavoro e abbigliamento protettivo inadeguati; condizioni di clima caldo, freddo, umido, esposizione a fattori chimici presenti nei prodotti detergenti, sterilizzanti e disinfettanti; farmaci; gas anestetici, residui di pesticidi per chi lavora nella raccolta di frutta e verdura, integratori e spezie sensibilizzanti, tinture ed altri prodotti chimici, tra cui la formaldeide contenuta nei solventi per la stiratura permanente e per la smacchiatura; polvere, solventi per lavaggio a secco, smalti, piombo, polvere di silice, prodotti chimici in microelettronica, cattiva qualità dell'aria ambiente; fumi delle fotocopiatrici.

Ed ancora danni psicosociali dovuti a lavoro ad alto coinvolgimento emotivo; lavoro a turni e di notte; violenza dai clienti e dal pubblico o in caso di lavoro isolato o tardivo, stress dovuto al lavoro ripetitivo in catene di montaggio, stress dovuto a lavoro intenso, a contatto con il pubblico; violenza e molestie, stress

dovuto al lavoro ripetitivo e al ritmo veloce, stress dovuto alla mancanza di controllo sul lavoro, alle frequenti interruzioni, al lavoro monotono.

## **MISURE GENERALI PER PROMUOVERE LA «SENSIBILITÀ AL GENERE» NELLA GESTIONE DELLA SSL**

- Riesaminare le politiche di sicurezza, aggiungendovi un impegno specifico per l'integrazione della dimensione del genere, ed i relativi obiettivi e procedure
- Assicurarsi che i servizi di salute professionale utilizzati, interni ed esterni, adottino una strategia «sensibile al genere»
- Fornire un'adeguata formazione e le informazioni necessarie sulle problematiche relative al genere per i rischi di sicurezza e salute ai responsabili della valutazione dei rischi, ai responsabili della loro gestione, ai responsabili del controllo, ai rappresentanti sindacali, ai comitati di sicurezza ecc.
- Collegare la sicurezza e salute sul lavoro a tutte le azioni di uguaglianza sul posto di lavoro, compresi i piani di uguaglianza (CARTA PO) ed i PAP
- Cercare modi per incoraggiare maggiormente le donne a partecipare ai comitati di sicurezza, ad esempio, cercando di organizzare le riunioni in ore in cui le donne possono partecipare.

Altre strategie che possono essere applicate riguardo alle problematiche legate all'attribuzione di qualifiche, al demansionamento, all'organizzazione del lavoro che tenga conto dei problemi di conciliazione, alla possibilità di frequentare corsi di formazione, al contrasto contro le molestie, si possono considerare quei provvedimenti organizzativi e manageriali che siano orientati a rendere disponibili risorse individuali e sociali di coping attraverso:

- piani di formazione equilibrati nel sostenere lo sviluppo delle competenze specialistiche e delle competenze di vita di uomini e donne,
- sistemi di riconoscimento delle prestazioni disposti a restituire feedback non solo di tipo sanzionatorio, ma anche premiante,
- azioni di informazione e coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici sulla rappresentazione del futuro dell'organizzazione per rendere più controllabili e/o più desiderabili i cambiamenti strutturali che si rendono necessari,
- sostegno allo sviluppo di reti sociali (anche informali) di aiuto reciproco tra i lavoratori per affrontare difficoltà lavorative o nel rapporto vita-lavoro (ad esempio, scambi di informazioni, libertà di auto organizzazione dei turni, delle ferie ecc.).
- piani che includano servizi alla persona da erogare alle lavoratrici ed ai lavoratori con carichi di cura
- miglioramento della struttura dei processi di comunicazione; formazione dei dirigenti sull'adozione di stili di comando situazionali sensibili al genere
- *augmentando il supporto*; intensificazione e miglioramento del feedback; arricchimento del sistema premiante e dei riconoscimenti; miglioramento del clima organizzativo e processi di empowerment .

Noi come Consigliera Nazionale di Parità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali siamo impegnati ad approfondire la tematica dei rischi connessi alle differenze di genere e formulare linee guida al fine di fornire uno strumento valido di intervento agli operatori del mercato del lavoro ed alle aziende è un ulteriore passo verso lo sviluppo. Abbiamo svolto un importante ruolo su incarico della SSPA per formare in materia di PO anche i dirigenti e i funzionari e abbiamo incluso la sicurezza e la prevenzione nel modulo di formazione dedicato alla valutazione delle performance prevista dalla normativa.

***Sostanzialmente stiamo sviluppando proposte concrete su tre assi :***

- 1. Azioni per una prospettiva di sostegno per le imprese così da essere maggiormente attenzionate e agire di conseguenza sulla differenza di genere***
- 2. Azioni che prevedono il coinvolgimento delle amministrazioni pubbliche***
- 3. Azioni per la conoscenza dei provvedimenti che si attuano a livello comunitario e nazionale***

Per quanto riguarda la linea di intervento seguita soprattutto in Commissione consultiva, è stato fondamentale concentrarsi sull'elaborazione delle misure di prevenzione e protezione per i settori maggiormente a rischio per la manodopera femminile, partendo dalle condizioni di lavoro e vita privata diverse tra uomini e donne e dalle differenti ripercussioni sulla salute, individuare linee guida per riconoscere le differenze di genere e tenerne conto nell'elaborazione del piano di valutazione e prevenzione dei rischi, anche al fine di ridurre lo stress legato al lavoro a cui sono maggiormente soggette le donne.

Sono stati definiti i punti fondamentali per una valutazione dei rischi "sensibile al genere", abbiamo proposto soluzioni pratiche, semplici e realistiche ai datori di lavoro ed individuate delle misure generali per promuovere la sensibilità al genere nella gestione delle politiche di salute e sicurezza da parte delle organizzazioni sindacali e datoriali,. Abbiamo coinvolto anche i consulenti del lavoro, gli ispettori, i dirigenti della PA, con particolare riguardo alle patologie oncologiche e invalidanti che peraltro negli ultimi rinnovi contrattuali hanno avuto una attenzione determinante per migliorarne i trattamenti delle lavoratrici e lavoratori colpiti .Mi riferisco in particolare al trattamento in caso di malattia come il recente rinnovo del Contratto della Gomma/Plastica ,Grafici, Tessili , Metalmeccanici,Ceramica .In buona sostanza dobbiamo continuare sulla strada intrapresa.

**ALESSANDRA SERVIDORI**

**Consigliera Nazionale di Parità**