

I COLORI DELLA SICUREZZA

NUMERO 9 - APRILE 2020

COLLANA UILTEC SSL
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

A CURA DI

Paola Mossenta

Componente GdL SSA Uiltec Nazionale

Paolo Baroncini

Esperto Salute e Sicurezza sul Lavoro Uiltec

CON IL CONTRIBUTO DI

Marco Lupi

Responsabile Salute e Sicurezza Ambiente

Uiltec Nazionale

GRAFICA E IMPAGINAZIONE

Filippo Nisi

Uiltec Nazionale

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE



Uiltec Nazionale

Via Po, 162 - 00198 - Roma

www.uiltec.it - segreteria.nazionale@uiltec.it





di Paola Mossenta e Paolo Baroncini

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE





Definizioni

**SESSO O GENERE SONO
LA STESSA COSA?**

DEFINIZIONI

Per meglio chiarire i concetti legati alle **differenze** di **SESSO** e di **GENERE**, è opportuno partire da cosa s'intenda con la definizione:



- **SESSO**, le **differenze** di natura **biologica** determinate tra **femmine** e **maschi**, o donne e uomini, che sono **universali** e **immutabili** e afferiscono alla sfera o «**dimensione biologica**» della **persona**;



- **GENERE**, le **differenze** del **modo di vivere** e **lavorare** tra **donne** e **uomini**, che non sono già note ma sono **nel tempo apprese**, presentano notevoli **variazioni** tra **differenti culture** e possono **cambiare** nel tempo, quindi afferiscono alla «**sfera sociale e culturale**».

DEFINIZIONI

Anche le Istituzioni Internazionali hanno definito le **differenze** tra **SESSO** e **GENERE**.



Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS)

SESSO: Ciò che è dato dalle caratteristiche biologiche che definiscono la donna e l'uomo.

GENERE: Riferimento sociale di comportamenti, attività e attributi che una società considera specifici per la donna e l'uomo.



Institute of Medicine (IOM 2001)

SESSO: Classificazione di femmina o maschio relativa alle funzioni riproduttive.

GENERE: Modo di una persona di vedersi come femmina o maschio.

LA SITUAZIONE

✓ Nella **RICERCA SCIENTIFICA BIOMEDICA**, e negli studi di **EPIDEMIOLOGIA OCCUPAZIONALE**, storicamente si è sempre preso a **referimento** la **figura maschile** (**medicina androcentrica**) quindi, in ambito sanitario, le **differenze** dovute al **sex** e al **genere** non hanno ricevuto un'adeguata **attenzione**, né a livello **tossicologico**, né a livello **epidemiologico**.

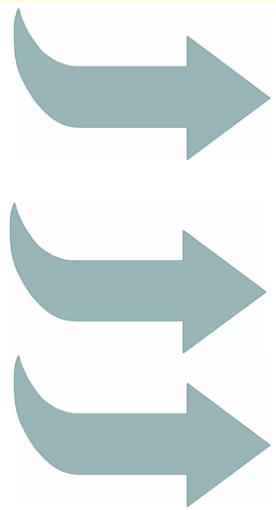
✓ Gli **STUDI DI GENERE** sono **relativamente recenti** e oggi si **riconosce**, per esempio, che gli **ormoni sessuali** possono avere **grande influenza** su diverse **funzioni** in **molti organi del corpo**.



LA SITUAZIONE

Quindi, tra gli **aspetti** che **influenzano** la **corretta gestione** dei **rischi** sul **luogo di lavoro**, le **differenze di genere** rappresentano un **argomento rilevante**, ma spesso **trascurato** per "**cultura**": così evidenziando una vera e propria **questione di genere** nella **salute e sicurezza sul lavoro**.

Il tutto partendo dai presupposti che, nello stesso **contesto lavorativo**:



Differenti **ruoli** e **carichi** possono in qualche modo **influenzare l'esposizione ai rischi lavorativi**.

Le **donne** e gli **uomini** possono essere **esposti a rischi diversi**.

Le **donne** e gli **uomini** possono **rispondere in modo diverso** alla stessa **esposizione al rischio**.

ASPETTI CULTURALI

Inoltre, all'interno di **vari contesti culturali**, spesso le **donne**:

- ▶ sono chiamate allo **svolgimento di determinate funzioni lavorative**, spesso a **loro riservate**;
- ▶ sono impegnate in **attività lavorative** ritenute **sicure e facili**;
- ▶ sono **presenti in numero inferiore** rispetto agli uomini nei **management aziendali**;
- ▶ Il **25%** delle donne con **meno di 30 anni non studia e non lavora** e, generalmente, le **donne tra i 25 e 64 anni con due o più figli** faticano a **frequentare attività lavorative**;
- ▶ Il **10%** delle donne con **almeno un figlio** non ha **mai lavorato** (media europea **3,7%**) e il **20%** di **donne del sud**, con **almeno un figlio**, ha dichiarato che non ha **mai lavorato** per prendersene cura (dati ISTAT).



ASPETTI CULTURALI

- ▶ Lo **svantaggio** delle **donne**, è soprattutto dato da essere **MAMME** e, spessissimo, di avere una **dipendenza economica dal proprio compagno** o dal proprio **marito** che, purtroppo, può risultare un problema se si verifica una situazione difficile.
- ▶ In **Italia una donna su 1000** si è rivolta ad un **centro antiviolenza** e in **2** casi su **3** c'erano dei figli.
- ▶ Secondo i recenti dati dell'**EUROSTAT 2019** in Italia la **differenza di genere** (gender gap) nel **settore pubblico** ammonterebbe al **4,1%** (risulta una buona posizione rispetto al resto dell'Europa) mentre nel privato si supererebbe il **20%**.





NORME VIGENTI



**DIFFERENZE DI GENERE
NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

VALUTAZIONE DEI RISCHI DI GENERE

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La **normativa italiana**, sin dall'emanazione del "vecchio" **D. Lgs. 626/1994**, nel prescrivere misure atte a **tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro** ne **estendeva il campo di applicazione** a **"tutti i lavoratori"**, quindi **non citando né distinguendo il GENERE**, ma solo il **RUOLO**.



NORMATIVA DI RIFERIMENTO

In seguito, con il successivo **D. Lgs. 81/2008**, seguendo le **indicazioni dell'UE**, si interpreta la **parità di trattamento**, si evolve e in diversi punti fa **esplicito riferimento**, ad esempio nell'**articolo 28** titolato "Oggetto della valutazione dei rischi", anche alle "**differenze di genere**", dopo una serie di riferimenti:



NORMATIVA DI RIFERIMENTO



“Strategia comunitaria per la Salute e Sicurezza sul Lavoro -SSL-, edizione del **2002**, dove si **introduce** il tema della differenza di genere.



Il successivo “**Piano strategico comunitario 2007-2012**” conferma che “per migliorare l’**attitudine occupazionale** delle **donne** e degli **uomini** e la **qualità della vita professionale**, occorre fare progressi nel settore della **parità tra i sessi** in quanto le **disparità**, sia all’interno che all’esterno del mondo del lavoro, possono avere **particolari conseguenze** sulla **sicurezza** e la salute delle **donne** sul **luogo di lavoro** [...]”.



Questione riconfermata anche nel **Quadro Strategico dell’UE** in materia di **salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020**.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il **13 novembre 2014**, con il **Piano Nazionale di Prevenzione 2014-2018**, la **Conferenza Stato-Regioni**, ha individuato gli **obiettivi** che le **Regioni** devono trasferire nei **Piani Regionali di Prevenzione**.

Nell'ambito del macro **obiettivo** **"Prevenire infortuni e malattie professionali"**, tra i **fattori di rischio** cui rivolgere prioritariamente l'attenzione, sono individuate le **"Incongruenze organizzative conseguenti a differenze di genere, di nazionalità, di tipologia contrattuale"**.





MMC

UNA DELLE PRIME VALUTAZIONI DI GENERE

VALUTAZIONE DEI RISCHI DI GENERE

NORMATIVA DI RIFERIMENTO - FASE STORICA

In **Italia**, l'analisi valutativa dei **rischi** in ambito lavorativo correlabili alla **differenza di sesso o genere**, si è sviluppata a **partire** dalla Legge 19 ottobre 1970, n. 864, relativa alla «**peso massimo trasportabile da una sola persona**», dov'era previsto il non superamento dei **30 Kg** per il lavoratore e **20 Kg** per la lavoratrice, così dimostrando l'**esistenza di specifici rischi operativi** in lavori con **ricorso alla forza manuale**, applicabile ad un notevole **numero e tipologia di attività** che vedevano anche l'interessamento del **personale femminile**.



RIFERIMENTO NORMATIVO

Oggi il **D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, Titolo VI** “**Movimentazione Manuale dei Carichi**” articoli da 167 a 171 e l'allegato XXXIII, in merito a **obblighi** e **valutazione** della **MMC** allarga questa valutazione al «ventaglio» **25-20-15 Kg** a seconda delle diverse indicazioni relative al sesso e età.



RIFERIMENTO NORMATIVO

Se consideriamo l'**età** e il **genere** dell'**incaricato** alla **MMC**, secondo le più recenti indicazioni scientifiche, i **carichi massimi ragionevolmente ammissibili** (o “**peso limite raccomandato**”), in **condizioni ottimali** sono:



Genere	Età > o < 45 anni	Peso sollevabile Kg
Maschio	< 45	25
	> 45	20
Femmina	< 45	20
	> 45	15



INVECCHIAMENTO

**UNA DELLE ULTIME
VALUTAZIONI DI GENERE**

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

INVECCHIAMENTO ATTIVO

Un altro esempio sulla **distinzione di genere** utile anche ai fini **valutativi** si può concretizzare nel processo di **invecchiamento della forza lavoro**. Difatti, in base ad osservazioni medico-scientifiche (Istituto Europeo di Neurosistemica – Sanità Regione Piemonte - Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro EU-OSHA), il **cambiamento di esposizione ai rischi lavorativi** si può indicare:

➔ Per i **MASCHI** la soglia dei **55 anni** d'età.

➔ Per le **FEMMINE** (per esempio collegandola alla fase di “menopausa”, notoriamente indicatrice di profondi cambiamenti generali del corpo e del sistema endocrino) la soglia di rischio può essere generalmente collocata intorno ai **45 anni**.





LA VIOLENZA

LA VIOLENZA SUL LAVORO

LA VIOLENZA SUL LAVORO

Secondo il comune **orientamento giuridico**, riconducendo il tutto ad ogni **comportamento lesivo dell'integrità psico-fisica della persona**, quindi per entrambi i generi, nel **rapporto** e nel **luogo lavorativo**, va anche considerata rientrante nella caratterizzazione di "**violenza sul lavoro**" ogni forma di **abuso fisico, psicologico, economico e sessuale esercitato** nei confronti delle **lavoratrici e lavoratori**.

Nel nostro caso riguarda spesso casi nelle varie **aree dei settori economici industriali, commerciali, dei servizi**, fra cui "**spiccano**" anche le **lavoratrici «caregivers»** che si occupano anche dell'assistenza e la cura della persona in forma privata.

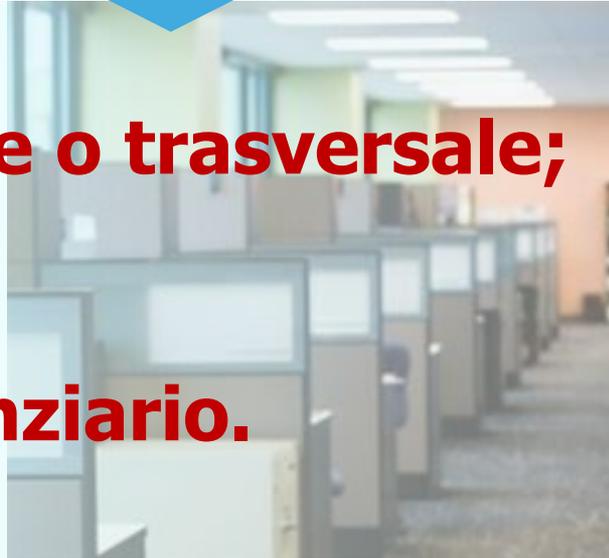


LA VIOLENZA SUL LAVORO

Un **parametro** valutativo spessissimo dimenticato, in quanto facente parte dell'**area organizzativa aziendale**, è l'aspetto della **violenza sul lavoro**, toccante entrambi i sessi, ma particolarmente evidente per il **genere femminile**, il quale si può dividere in **4 aspetti principali**:



- 1. Generale, Sessuale o trasversale;**
- 2. Psicologico;**
- 3. Fisico;**
- 4. Economico / Finanziario.**



1 - VIOLENZA SESSUALE O TRASVERSALE SUL LAVORO

Su questo aspetto, alcuni esempi possono essere indicativamente individuati in:

- **ricatti di vario genere** (trasversali) al momento dell'assunzione o per un avanzamento di carriera;
- **ricatti occupazionali** legati alla **gravidanza**;
- **lavoro «forzato»** e **impositivo** al fine di ottenere una **prestazione lavorativa** al di fuori dai canoni contrattuali;
- e quant'altro la **“fantasia” umana**, soprattutto maschile, è in grado di generare.



1 - VIOLENZA SESSUALE SUL LAVORO



Ovvero ogni forma di **imposizione** e di «**coinvolgimento**» in **attività sessuali** «**non consenzienti**».

Gli “**attacchi**”, normalmente sono caratterizzati da “**fantasie**” mirate sfociate in **calunnie**, **voci** e **diffamazioni**, sulle **abitudini sessuali della vittima**. Per crearsi degli alleati il violento studia bene l’ambiente di lavoro e sceglierà le affermazioni e le calunnie che fanno più colpo sui colleghi vicini alla vittima e una sua reazione non farà altro che peggiorare la sua posizione.

Questa **vessazione** è **devastante** perché la **diffamazione** che tocca la **sfera sessuale** della vittima è la più **degradante** e, spesso, la **reputazione** e la **credibilità** della persona sono **definitivamente compromesse**.



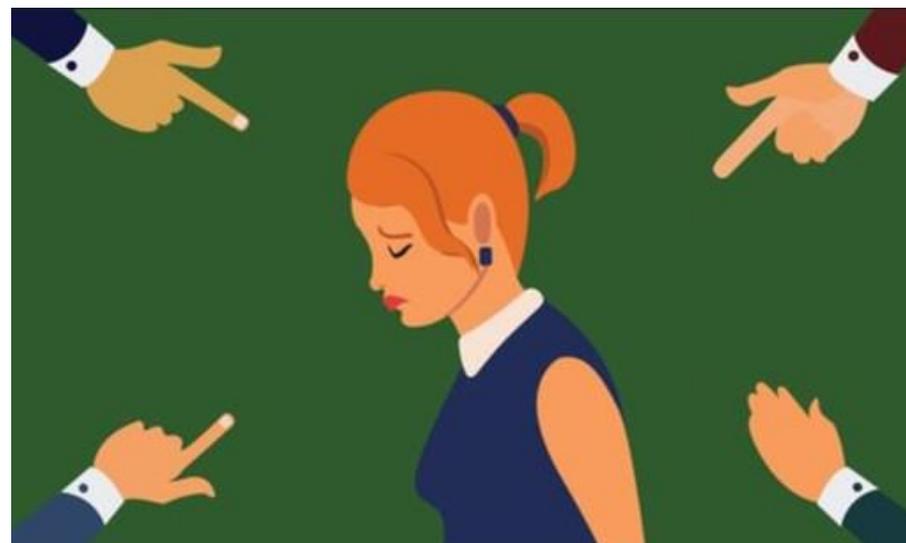
2 - LA VIOLENZA PSICOLOGICA SUL LAVORO

Ovvero il verificarsi di ogni **abuso** e **mancaanza di rispetto** che **colpisce** la **dignità** e l'**identità** di persona.

Il tutto tenendo presente che le **violenze** o **vessazioni** di tipo **psicologico** sul lavoro, normalmente semplificate con il termine "**mobbig**" o "**bossing**", colpiscono gli **individui** in modo **assessuato**, principalmente per ciò che rappresentano professionalmente.

Difatti esistono testimonianze di fatti collegabili alla violenza lavoro correlata, dove il lavoratore maschio è vessato dal superiore, o pari grado, femmina o tra individui di sesso femminile.

Esempi: **critiche** e **insulti** **costanti**, **umiliazioni** e **apprezzamenti negativi** davanti agli altri, **costrizioni**, limitazioni, minacce e intimidazioni, isolamenti dai colleghi.



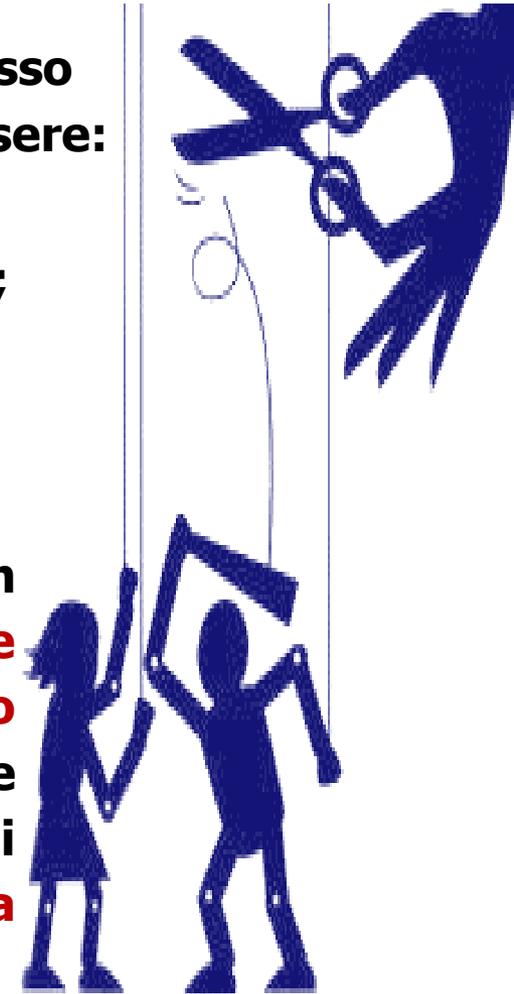
3 - LA VIOLENZA FISICA LAVORO CORRELATA

Ovvero ogni **abuso contro il corpo**, così come **contro le proprietà personali**, effettuato in ambito lavorativo.

Esempi per **violenza fisica "interna"**, (**in azienda**), che spesso tendono a **differenziarsi per natura di genere**, possono essere:

- in **GENERALE** - aggressioni, percosse, spintoni, lesioni, insulti a voce alta, distruzione di oggetti, di documenti;
- per le **FEMMINE** - i contatti corporali indesiderati o imposti;
- per i **MASCHI** - la lite e il confronto violento.

Esempi per **violenza fisica "esterna"**, cioè subita in occasione di lavoro da **fattori esterni all'organizzazione del lavoro aziendale**, soprattutto per le **attività a contatto con il pubblico**, **personale soggetto a rapina**, personale addetto alla **cura di persone**, dove la **differenziazione di genere** avviene **non relativamente al sesso della persona** ma per il **tipo di attività che svolgono**.



4 - LA VIOLENZA ECONOMICO / FINANZIARIA

Ovvero ogni forma di **controllo e di prevaricazione sull'autonomia economica e sui diritti di legge.**



Esempi: limitazioni o difficoltà durante il lavoro sull'affidamento dell'incarico o sulla sistemazione operativa, a pari attività, diversa possibilità di carriera e diverso trattamento economico rispetto ai colleghi.



4 - LA VIOLENZA ECONOMICO / FINANZIARIA

L'**OCSE** ha pubblicato i dati più recenti intorno al problema della **differenza salariale tra uomini e donne** (gender wage gap), dove emerge che:

➔ sull'**occupazione di genere**, l'**Italia** è in una posizione in apparenza buona, con il «**gap 5,6%**» in **full-time**, però senza tenere conto del lavoro **part time** (secondo l'**ISTAT** interessa il **40% delle donne**), delle **differenze tra settore pubblico e privato**, nonché la disoccupazione.

➔ Una **donna** nel mondo della **libera professione** ha un **reddito medio di quasi la metà** rispetto a quello degli uomini (dati **INPS**).



LA CONDIZIONE DELLA DONNA AL LAVORO

- ✓ **Avere un figlio per una donna cambia molto di più la vita professionale rispetto a quella di un uomo.**
- ✓ **Molte donne non lavorando non hanno il diritto alla pensione.**
- ✓ **Il 18% delle donne anziane non riceve la pensione, contro il 3% degli uomini.**
- ✓ **Sono molte le donne soprattutto madri, che a causa di assenza di servizi adeguati sono costrette a scegliere il part time o a non lavorare.**



LA CONDIZIONE DELLA DONNA AL LAVORO

Nei rapporti annuali di fonte istituzionale, si continuano a citare le “differenze” che le donne vivono dentro e fuori il mercato del lavoro.

Nel **rapporto annuale INPS 2017**, si evidenzia anche il “**prezzo** che le **donne lavoratrici** pagano da quando **diventano madri** fino ai **due anni d’età del figlio**, con una **perdita** del proprio **reddito** che si aggira attorno al **35%**.

Inoltre, se la donna, **dopo la gravidanza** e in **assenza di sistemi conciliativi** “tra **lavoro produttivo** e **lavoro riproduttivo**”, decide (decisioni, spessissimo, mai prese liberamente o spontaneamente) di **rimanere legata al lavoro** (diffusamente di tipo **precario**), spesso nella busta paga si ritrova quantomeno il **10% in meno** del **precedente stipendio**.





Rischio Chimico

L'IMPATTO DELLA CHIMICA NELLE VALUTAZIONI DI GENERE

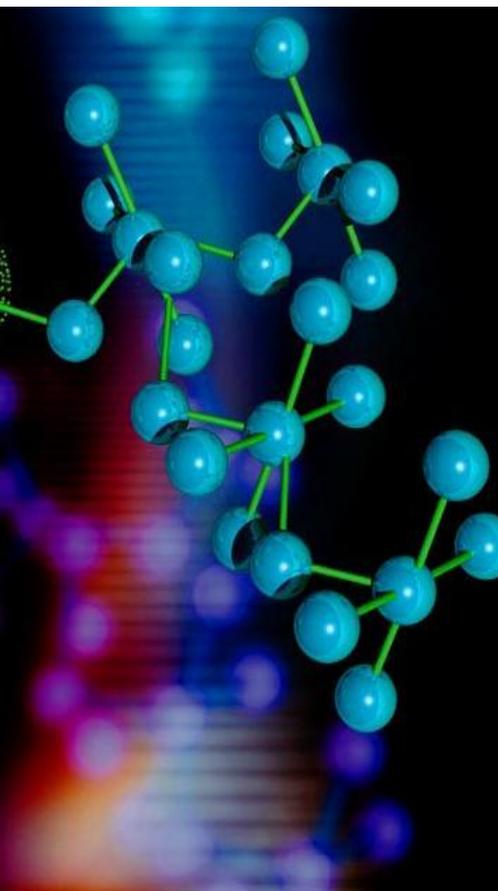
IL GENERE NEL RISCHIO CHIMICO

Nel campo della **valutazione dell'esposizione** agli **agenti chimici**, la **risposta tossicologica tra sesso e genere** è **complessa** poiché dipende da:

- 
- ❖ diverse interazioni di genere con lo xenobiotico, dove con il termine si definisce una sostanza attiva estranea all'organismo che, in funzione della quantità, può esplicare sia la funzione di farmaco, sia di veleno tossico;
 - ❖ numerosi fattori biologici come metabolismo, assorbimento, interazioni, sesso, età e altro ancora.
 - ❖ molteplici fattori ambientali e sociali;

IL GENERE NEL RISCHIO CHIMICO

Partendo dal principio che le **donne** sono biologicamente **diverse** dagli **uomini**, la **valutazione** dell'**impatto** di **genere** deve **passare** per diverse **specialità sanitarie**:



1. la possibilità di **ESPOSIZIONE** (normalmente indifferenziata tra sessi), compresi i **MODULATORI** (ormonali e comportamentali dipendenti dal sesso);
2. la **FARMACOCINETICA** o **TOSSICOCINETICA** – ovvero, cosa **fa l'organismo allo xenobiotico**, dopo che la sostanza è permeata al suo interno, spesso **misurabile** dai suoi **metaboliti** (derivati dalla capacità dell'organismo, generalmente in capo al fegato, di **trasformare una sostanza**);
3. la **TOSSICODINAMICA** – cosa succede **all'organismo a causa dello xenobiotico**.

IL GENERE NEL RISCHIO CHIMICO

DIFFERENZE BIOLOGICHE NELLA TOSSICOCINETICA

Le **differenze tossicocinetiche** tra i **due sessi**, si possono indicare nell'**ordine del 20%** relativo a una maggiore suscettibilità femminile a causa della peculiare **composizione corporea e ormonale**.

Per esempio, nel campo dei **tumori**, si riconosce nelle **donne** una **maggiore suscettibilità genere-dipendente** nel:

- **TUMORE DEL POLMONE** – cancerogeni del tabacco con maggior prevalenza nelle lavoratrici industriali;
- **TUMORE DEL RENE** – maggiore prevalenza in donne esposte a solventi (TCE) e idrocarburi;
- **TUMORE DELLA VESCICA** – frazione eziologica più alta nella donna;
- **TUMORE DELLA MAMMELLA** – aumentato rischio per esposizione a solventi, pesticidi, policlorobifenili (PCB) e Lavoro notturno; mentre per l'uomo si riscontra una maggiore incidenza per esposizione a gasolio, solventi e idrocarburi policiclici aromatici (IPA o PAH).

IL GENERE NEL RISCHIO CHIMICO

Nella valutazione del Rischio Chimico, è stato accertato che l'**ETÀ DELLA DONNA** svolge un importante ruolo (come co-fattore) nel generare un **aumento del rischio** di contrarre il **tumore del seno** in:

- **PRE MENOPAUSA** per l'esposizione a fluidi per la lavorazione dei metalli;
- **POST MENOPAUSA** nel caso di esposizione ad alcuni pesticidi.



IL GENERE NEL RISCHIO CHIMICO

Ovvero, il **SESSO** va considerato come una **VARIABILE BIOLOGICA DI BASE** e non un elemento confondente risolvibile con la **sola valutazione maschile**, quindi:



- è necessario **separare** gli **effetti ormonali** dagli **effetti indiretti**, e identificare le **risposte indipendenti degli ormoni**;
- occorre incentivare la **ricerca sulle uguaglianze e differenze di genere** nei confronti delle **esposizioni** e della **risposta degli xenobiotici**, incluse le correlazioni con i **farmaci** e le **sostanze d'abuso** (alcol e tossicodipendenze).

LA GRAVIDANZA NEL RISCHIO CHIMICO

Inoltre, lo **STATO DI GRAVIDANZA** espone ad **alto rischio** le **donne lavoratrici**:

- **MONOSSIDO DI CARBONIO** (normalmente emesso come sottoprodotto di combustione);
- l'esposizione a vernici con **SOLVENTI AROMATICI**;
- **COMPOSTI DEL PIOMBO** (impiegati, ad esempio, come pigmenti per vernici e pitture);
- **DIALCHILFTALATI** (usati come plastificanti per resine e plastiche);
- **GLICOLETERI** (presenti come solventi nelle vernici e nei prodotti per la pulizia dei vetri);

Più in generale, le donne lavoratrici sono maggiormente penalizzate dall'esposizione agli **AGENTI CHIMICI MUTAGENI** (sostanze che causano mutazioni ereditarie nelle cellule germinali umane o somatiche dei mammiferi).



Rischio Biologico

L'IMPATTO BIOLOGICO NELLE VALUTAZIONI DI GENERE

IL GENERE NEL RISCHIO BIOLOGICO

Il D. Lgs **81/2008** dedica il **Titolo X** e **relativi Allegati** agli **agenti biologici**, citando come questi si debbano intendere come **“qualsiasi microrganismo, virus, batterio, coltura cellulare, endoparassita umano che può provocare infezioni, allergie o intossicazioni”**.

- ✓ Detto questo, in alcuni documenti scientifici sono citati dei **casi** lavoro correlabili di **infezione della donna durante la gravidanza**.
- ✓ Inoltre, molti agenti biologici possono **agire sul nascituro**, possono essere trasmessi **prima, dopo e durante il parto**, e anche in fase di **allattamento**.





LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

SCOPO, METODO E AREE D'INDAGINE

VALUTAZIONE RISCHIO «SALUTE»

Coinvolgimento del Medico Competente

Nel **campo della sicurezza e salute sul lavoro** e quindi nella **prevenzione delle malattie professionali**, per il **Medico Competente**, le **colpe** e i **reati** sono tutti di **natura** **fondamentalmente omissiva**, in pratica **non cura una malattia già in atto** ma la **previene**.

Una **condotta omissiva**, per essere **penalmente rilevante** presuppone la preventiva individuazione di un **obbligo «giuridico»** per il soggetto (MC), **di prevenire un evento (malattia professionale o danno alla salute)** perché **«non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo»** (articolo 40 c.p.).



LO STATO DI GRAVIDANZA

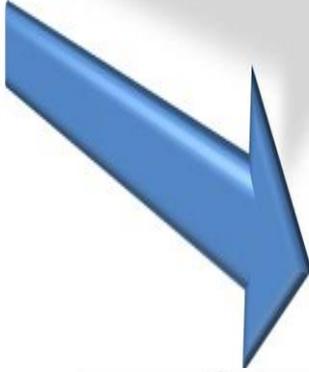
Anche se, nel **D. Lgs. 81/2008**, Sezione II «Valutazione dei Rischi», **Articolo 28** «Oggetto della Valutazione dei Rischi», al **Comma 1** si indica, in sunto:

La **Valutazione** [...] deve riguardare **tutti i rischi** per la sicurezza e la salute dei lavoratori [...] e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, **nonché quelli connessi alle differenze di genere** [...]



In pratica **dimenticando la congiunzione «nonché»**, che in questo caso significa «**oltre a questo**», il dato di fatto vede la stragrande maggioranza dei **DVR aziendali** riportanti un documento, spesso di **natura generale**, indicante la **valutazione dei luoghi di lavoro** dove, in previsione, si considera accettabile o meno **l'attività di una lavoratrice** che **dichiara** al datore di lavoro lo **stato di gravidanza**.

LO STATO DI GRAVIDANZA



Per una **lavoratrice in gravidanza** molte attività lavorative possono costituire una **condizione di pregiudizio** o di **rischio** per la **sua salute** o per quella del **bambino** e, per questo, sono state emanate specifiche norme preventive come, ad esempio, il **D. Lgs. 151/2001** che prevede **precisi obblighi** per i **datori di lavoro** per la salvaguardia della **salute della sicurezza delle lavoratrici gestanti e delle lavoratrici madri**.



Vista la particolarità dei rischi per la salute **durante la gravidanza** e il **puerperio** per questa Valutazione è importante che il DdL si avvalga sempre della **professionalità del MC** (vedi **art. 29 comma 1 D. Lgs. 81/2008**) **coinvolgendolo e responsabilizzando** nella «**analisi dei rischi di tutti i posti di lavoro in cui è occupato personale femminile**».

SCOPO DELLA VALUTAZIONE DI GENERE

SCOPO DELLA VALUTAZIONE è:

- ❖ **stimare** la possibile **entità** del **danno** alla **donna** in quanto tale;
- ❖ **l'assenza** o la **presenza** del **rischio** di esposizione;
- ❖ **l'esistenza** di un'**esposizione controllata**, entro **limiti** considerati **accettabili**, dopo aver adottato i **possibili sistemi protettivi** in riferimento alla migliore conoscenza umana.

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI è un'**azione preventiva** e **ricorrente** e rappresenta il punto centrale dell'**attività preventiva** richiesta dalle norme, ovvero **costituisce** il **presupposto dell'intero sistema di prevenzione**.





PERCORSO VALUTATIVO

**A cura di Gabriella Galli
Esperta SSL UIL**

PERCORSO VALUTATIVO

ESEMPIO DI RISCHI LAVORATIVI di GENERE

La procedura riportata nelle tabelle a seguire riprende le **indicazioni** rese disponibili, da oltre dieci anni, dall'**Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza sul Lavoro di Bilbao (EU-OSHA)**.

Si tratta di una procedura che **riconsidera in ottica di genere** i passaggi ormai consolidati - nella letteratura e nella pratica - del **processo di valutazione dei rischi**, evidenziando l'importanza del contributo dei lavoratori e delle lavoratrici ad una **valutazione dei rischi attenta a tutte le specificità/diversità** presenti in azienda.

La sua validità e attualità viene confermata dal fatto che anche l'**INAIL** vi fa riferimento nella pubblicazione del **settembre 2011** «**La salute e la sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere**».

ESEMPIO DI RISCHI LAVORATIVI di GENERE

Passo 1. Individuazione dei Rischi

Elenco esemplificativo:

- **considerare tutta la forza lavoro, compresi i lavoratori part-time, a contratto temporaneo e interinali;**
- **considerare tanto i rischi per la salute, quanto quelli per la sicurezza;**
- **considerare i rischi più frequenti nelle mansioni prevalentemente maschili e in quelle prevalentemente femminili;**
- **chiedere in forma strutturata sia alle donne che agli uomini quali problemi incontrano nel lavoro;**
- **puntualizzare con il personale femminile, evitando di considerare qualsiasi elemento come scontato o futile in partenza, quali sono i fattori che, a loro giudizio, sono in grado di incidere sulla loro salute e sicurezza, oltre ai problemi di salute che potrebbero collegarsi al lavoro.**

ESEMPIO DI RISCHI LAVORATIVI di GENERE

Passo 2 (parte 1). Valutazione dei Rischi

Elenco esemplificativo:

- coinvolgere le lavoratrici nella valutazione dei rischi, anche formando circoli della salute e impiegare metodi di mappatura dei rischi, al fine di considerare le effettive mansioni svolte nel contesto lavorativo reale, al di fuori della descrizione delle mansioni o sulle qualifiche aziendali;
- esercitare accuratezza nel definire l'incidenza di genere, assegnando priorità ai rischi in termini di alto, medio e basso, anche su questioni di ergonomia e stress, utilizzando strumenti che comprendano elementi rilevanti sia per i lavoratori che per le lavoratrici, e in caso contrario procedere al loro adattamento;
- accertarsi che le persone che conducono la valutazione siano sufficientemente informate e preparate sulle problematiche di genere nella SSL e se si ricorre ad aiuti esterni per la conduzione della VdR, informare i lavoratori che sarà utilizzato un approccio sensibile alle specificità di genere e verificare che siano in grado di utilizzarlo;

ESEMPIO DI RISCHI LAVORATIVI di GENERE

Passo 2 (parte 2). Valutazione dei Rischi

Elenco esemplificativo:

- prestare attenzione ad ogni aspetto di genere ove siano in programma modifiche che interessano il posto di lavoro e vengano prese in esame le conseguenze ai fini della SSL; ad esempio, nel caso dello stress, includere: -l'interfaccia casa-lavoro, e orari di lavoro sia degli uomini che delle donne -lo sviluppo della carriera -molestie -fattori di stress emotivo - necessità di fare molte cose diverse in una volta;
- ad esempio, per la salute della sfera riproduttiva: considerare tutte le aree della salute della sfera riproduttiva, non solo le donne in gravidanza e includere i rischi per la sfera riproduttiva sia maschile che femminile;
- ad esempio, per i disturbi muscolo-scheletrici: considerare in chiave critica cosa è considerato “lavoro leggero”; quanto impegno muscolare statico richiede; se la mansione richiede di stare a lungo in piedi; quali carichi vengono effettivamente maneggiati, e quanto spesso.

ESEMPIO DI RISCHI LAVORATIVI di GENERE

Passi 3 e 4. Decisione e Implementazione delle soluzioni

Elenco esemplificativo:

- **puntare all'eliminazione dei rischi alla fonte, compresi i rischi a carico della sfera riproduttiva, per offrire un ambiente di lavoro sano e sicuro a tutti i lavoratori.**
- **prestare attenzione alle diverse popolazioni e adattare il lavoro e le misure preventive al lavoratore, ad esempio a livello di scelta dei dispositivi di protezione in base alle esigenze individuali, ossia adatti alle donne e a quegli uomini che non rientrano nella "media maschile";**
- **accertarsi che tanto le lavoratrici, quanto i loro colleghi uomini dispongano di informazioni e preparazione sugli aspetti della SSL relativamente ai lavori che svolgono, alle effettive condizioni di lavoro e agli effetti sulla salute;**
- **coinvolgere le lavoratrici nelle decisioni relative alle soluzioni e nell'implementazione di queste.**

ESEMPIO DI RISCHI LAVORATIVI di GENERE

Passo 5. Monitoraggio e revisione

Elenco esemplificativo:

- **aggiornarsi rispetto alle nuove informazioni sulle questioni di SSL in relazione al genere con la partecipazione delle lavoratrici ai processi di monitoraggio e revisione;**
- **includere azioni di vigilanza relative alle mansioni, sia degli uomini, che delle donne e la valutazione del rischio e il monitoraggio possono anche rientrare nell'ambito della vigilanza sanitaria**
- **esercitare cautela nel formulare ipotesi, ad esempio fondate sulla qualifica aziendale, in merito ai soggetti da includere nelle attività di monitoraggio;**
- **l'archiviazione degli incidenti è un aspetto importante sia della VdR che del monitoraggio;**
- **favorire la tenuta di un archivio delle problematiche di salute occupazionale e degli incidenti sul lavoro.**

FINE

e GRAZIE PER
L'ATTENZIONE

