

LA SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO IN OTTICA DI GENERE

Grazia Maria Delicio

Responsabile Dipartimento SSL e
BO della UILPA



CICLO FORMATIVO SULLE PARI OPPORTUNITÀ
DEDICATO AGLI ISCRITT@ UIL

Premessa logica: breve excursus

- ✓ Norme anni '50 di comando e controllo:
 - ✓ Principio dell'adempimento
 - ✓ SSL oggettiva (dei luoghi, delle attrezzature)
 - ✓ grandi gruppi per tipologia attività intesa genericamente
 - ✓ Non garantivano effettiva salute e sicurezza
- ✓ Art. 2087 cc e la Costituzione (artt. 2,3,4,34, 37, 38, 41)
- ✓ Norme comunitarie e interne da D. Lgs. 626/94 e poi D. Lgs. 81/2008 e smi
 - ✓ Autoregolamentazione – Valutazione rischi-elaborazione/attuazione sistema
 - ✓ **Dinamismo**
 - ✓ Personalizzazione (differenze apprezzabili)
 - ✓ Partecipazione (lavoratori/RLS e varie declinazioni)
 - ✓ Effettività/adequatezza del sistema di tutela
 - ✓ SSL oggettiva e soggettiva
 - ✓ **Attenzione i comportamenti/agito/organizzazione**

dalla
casualità
alla
qualità



Premessa logica: il concetto di salute e sicurezza del lavoro

- ✓ La salute come stato di benessere fisico, mentale e sociale e non solo come assenza di malattia o morbidità (OMS 1946, art. 2, T.U. 81/2008 e smi)
- ✓ La sicurezza come l'insieme di misure, protocolli, valutazioni e sistemi di monitoraggio necessari per garantire la protezione della salute e dell'integrità dei/delle lavoratori/trici e a mitigare i rischi associati alle attività svolte nell'esercizio dell'attività lavorativa.
- ✓ La sicurezza attiene non solo al reale ma anche al percepito (sine cura)



Premessa logica: le caratteristiche del Sistema di SSL

- ✓ I concetti di:
 - ✓ **pericolo** (oggettive fonti di pericolo) astratto
 - ✓ **rischio** (nasce dal rapporto tra fonti di pericolo e soggettività che vi entrano in contatto) concreto
- ✓ Importanza dato oggettivo (fonti pericolo) e soggettivo (persone esposte)
- ✓ **Valutazione di tutti i rischi per la SS**, tenuto conto delle differenze apprezzabili
 - ✓ **Misurazione** dei rischi (probabilità e magnitudo) - la curva dei rischi
- ✓ **Previsione dei rischi**
 - ✓ **Prevenzione** (del verificarsi dell'evento)
 - ✓ **Protezione collettiva e individuale** (dalle conseguenze di un evento verificatosi nonostante la prevenzione)
- ✓ **Eliminazione dei rischi per la SS**
 - ✓ **riduzione al minimo** (la massima sicurezza tecnicamente possibile)



L'importanza della soggettività nella valutazione dei rischi

Le differenze apprezzabili nella valutazione dei rischi

- ✓ Genere
- ✓ Età
- ✓ Tipologia contrattuale
- ✓ Provenienza geografica
- ✓ Handicap
- ✓ Gruppi particolarmente esposti a stress lavoro correlato

Le differenze multifattoriali: la combinazione tra le diverse forme di «differenza»



La valutazione dei rischi in ottica di genere

- ✓ L'art. 28, primo comma, prevede che, in sede di valutazione dei rischi, il datore di lavoro debba considerare tutti i rischi per la sicurezza e la salute «*ivi compresi (...) quelli connessi alle differenze di genere (...)*»
- ✓ La previsione dell'obbligo del datore di lavoro di considerare le differenze di genere nella valutazione dei rischi all'interno di una norma penalmente sanzionata segna l'importante passaggio avvenuto nel 2008 da una concezione “neutra” del lavoratore (che caratterizzava il d.lgs. 626/94) ad una visione che tenga conto anche delle differenze apprezzabili tra cui quelle di genere
 - ✓ **Supera la tutela della differenza di genere relegata, nell'ambito della valutazione dei rischi, unicamente alla tutela della maternità** ovvero della gravidanza e dell'allattamento, condizioni specifiche e transitorie che, per quanto importantissime, non sono che una piccolissima parte dell'ampio spettro della questione della valutazione dei rischi in un'ottica di genere
 - ✓ **NON si riassume semplicemente in quelle norme pur importanti di tutela dalle molestie, violenze e aggressioni**



La valutazione dei rischi in ottica di genere

Una corretta conoscenza e valutazione dei rischi in ottica di genere è la premessa imprescindibile per l'attuazione di interventi di prevenzione più mirati ed efficaci

- ✓ “differenze di genere” si intendono le differenze esistenti fra individui in una definizione molto più ampia rispetto a quella legata unicamente al sesso - ossia alla dimensione biologica di una persona - il quale rappresenta “solo” uno dei tanti aspetti che differenziano fra loro persone diverse.
- ✓ Vi sono, nella percezione odierna, molti altri elementi di distinzione - per esempio comportamenti, stili di vita, ruoli maschili e femminili da considerare

Pertanto:

- ✓ Le differenze di genere possono:
 - ✓ Esporre a rischi diversi nei vari comparti di lavoro
 - ✓ Determinare risposte in maniera diversa alla stessa esposizione a un determinato rischio



La valutazione dei rischi in ottica di genere

Negli ultimi anni, molti studi sono stati dedicati al tema donne e sicurezza sul lavoro, alla discussione di quei determinanti che non possono mancare in una corretta valutazione del rischio in ottica di genere, alla individuazione dei concetti sostanziali necessari per saper comprendere, rilevare e valutare tutta una serie di aspetti riferibili alla non neutralità della salute al lavoro. Tuttavia, molto pochi sono gli strumenti pratici e operativi messi a disposizione dei datori di lavoro per giungere a una corretta valutazione del rischio

Manca certamente il dato metodologico

Una pubblicazione Inail del 2024, «LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE» raccoglie una breve panoramica su indicazioni operative, linee di indirizzo e vademecum, disponibili in rete, per la redazione di un documento di valutazione dei rischi in ottica di genere, che tornano utili ad un orientamento in materia.



La valutazione dei rischi in ottica di genere

Nella pubblicazione Inail del 2024, «LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE» troviamo (tra le altre con una piuttosto simile articolazione):

Un esempio di metodologia embrionale

Gruppo Donne Salute Lavoro CGIL CISL UIL Milano, La valutazione dei rischi tenendo conto del genere, 2013	Il documento illustra alcune questioni presenti nella letteratura scientifica relativamente ai principali rischi presenti sui luoghi di lavoro e alla connessione con il genere • Sostanze pericolose (effetti su derma, apparato respiratorio, cancerogeni in genere, salute riproduttiva) • Movimentazione manuale dei carichi, posture, movimenti ripetitivi • Ergonomia della postazione di lavoro e dei DPI • Rischi di natura infortunistica • Valutazione dei rischi per le donne in gravidanza
---	---



La valutazione dei rischi in ottica di genere

Nella pubblicazione Inail del 2024, «LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE» troviamo (tra le altre con una piuttosto simile articolazione):

L'indagine preliminare

I documenti più completi propongono un'indagine preliminare per l'analisi dei rischi in ottica di genere, individuando nella maggior parte dei casi quattro macrocategorie da cui si possono estrapolare indicatori di tipo sia quantitativo sia qualitativo, da utilizzare come base di partenza per la valutazione:

1. donne e uomini, il più delle volte, non svolgono gli stessi compiti e non occupano le stesse posizioni (indicatori quantitativi: categorie socio-professionali, settore di impiego secondo il sesso e l'età; indicatori qualitativi: natura dei compiti affidati);
2. donne e uomini non seguono gli stessi percorsi all'interno del mercato del lavoro e all'interno delle aziende (indicatori quantitativi: tipi di contratto, formazione, promozioni secondo l'età e il sesso; indicatori qualitativi: difficoltà di accesso a determinate posizioni o a determinati sviluppi di carriera per età e sesso);
3. le donne e gli uomini il più delle volte sono esposti a rischi, disagi, violenze, in parte invisibili (indicatori quantitativi: infortuni, malattie professionali, assenteismo in base al genere e all'età; indicatori qualitativi: identificazione di vincoli fisici, mentali, emotivi, organizzativi);
4. al di fuori del lavoro, donne e uomini non hanno gli stessi vincoli di tempo e di cura della famiglia (indicatori quantitativi: durata del lavoro, tipi di orari e possibilità di flessibilità per la conciliazione degli impegni casa-lavoro, situazione familiare, presenza di figli minori o di altre persone a carico, tragitto casa-lavoro; indicatori qualitativi: possibilità di prevedere i carichi di lavoro, possibilità di gestione delle pause, ecc.).



La valutazione dei rischi in ottica di genere

L'art. 28 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. prevede che **il datore di lavoro valuti tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori**, chiarendo, con il termine **“ivi compresi”**, che devono essere valutati, anche **quelli connessi alle differenze di genere**, all'età e alla provenienza da altri Paesi ecc.

Non chiede di considerare dei nuovi rischi, ma di effettuare un'analisi globale dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, con il fine di individuare adeguate misure di prevenzione e protezione, tenendo conto delle peculiarità «dei lavoratori»

Non è corretto parlare di “rischio di genere”, perché l'appartenenza a un determinato genere non comporta certo un rischio;

Si tratta di integrare in un'ottica di genere la valutazione di tutti i rischi insiti nel processo lavorativo, declinandoli con un'attenzione alle differenze dovute :

- ✓ sia alle peculiari caratteristiche (biologiche, sociali e culturali) maschili e femminili
- ✓ sia all'interazione che lavoratori e lavoratrici hanno all'interno dell'organizzazione stessa (rischi di carattere organizzativo e psicosociale)



La valutazione dei rischi in ottica di genere

L'integrazione del DVR è più che mai urgente nell'attuale periodo di evoluzione del mondo del lavoro, già in essere da tempo ma sicuramente accelerata dalla pandemia, che ha anche messo in evidenza **alcune criticità connesse alla mancata valutazione in ottica di genere** (ad esempio **l'importanza di DPI nel settore sanitario adatti a ogni tipo di corporatura** o il contrasto alla violenza tra le pareti domestiche e online nei confronti delle donne).

I profondi cambiamenti in corso nelle modalità di lavoro, con una sempre **maggiore diffusione del lavoro agile e l'accesso delle donne a lavori prima appannaggio soprattutto degli uomini** e viceversa, rappresentano delle sfide molto complesse.

È in primo luogo necessaria un'evoluzione culturale sia a livello datoriale, per il controllo e la gestione del lavoro, che a livello di lavoratori e lavoratrici, **per la richiesta di maggiori autonomia e capacità organizzative e per una rappresentatività efficace tramite Rls/Rlst consapevoli**, che possono far emergere situazioni meritevoli di attenzione e fornire proposte per valorizzare le differenze e ridurre le disuguaglianze



La valutazione dei rischi in ottica di genere

Ma che cosa significa, in pratica, attuare l'integrazione del DVR in un'ottica di genere?

- ✓ Da un lato il dettato normativo ha chiesto di ottemperare a questo obbligo, dall'altro **non ha fornito indicazioni di metodo per farlo in essere, né esistono standard normativi o tecnici a indicare un percorso metodologico.**
- ✓ **Non si tratta di redigere un nuovo documento di valutazione del rischio**, con inutile dispendio di denaro e di energie; si tratta semmai di leggere in questa ottica il proprio DVR aziendale per individuare i punti che necessitano di un'integrazione

Primo passo: organigramma e funzionigramma

Il primo passo da compiere è costituito da una “fotografia” dell'azienda che permetta di definire alcuni indicatori significativi, quali ad esempio la **popolazione lavorativa differenziata per sesso**, anche in relazione alle posizioni ricoperte, ai ruoli agiti sia in azienda che nella gestione della salute e sicurezza, l'accesso alla formazione/informazione non obbligatorie, la possibilità di sviluppo di carriera



La valutazione dei rischi in ottica di genere

Nella pubblicazione Inail del 2024, «LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE» troviamo utili spunti

Nei paragrafi è riportata una revisione delle metodologie per la valutazione dei rischi a partire dall'attuale dettato normativo

Va precisato che:

- ✓ la differenza dovuta alle caratteristiche antropometriche e fisiologiche, questa viene trattata semplicemente in riferimento ai due sessi
- ✓ mentre in altri rischi (ad es. di carattere organizzativo e psicosociale) si deve tener conto del più ampio concetto che sottende al termine genere



La valutazione dei rischi in ottica di genere

Nella pubblicazione Inail del 2024, «LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE» troviamo utili spunti

Rischi trasversali, psicosociali e organizzativi

impattano sia sulla salute che sulla sicurezza, e dipendono:

- ✓ dal tipo di organizzazione e dal clima sociale esistente
- ✓ dal carico di lavoro fisico e mentale
- ✓ dal rapporto che intercorre fra il lavoratore e i suoi responsabili, preposti, dirigenti e anche gli stessi colleghi che nelle organizzazioni complesse possono essere afferenti ad altre ditte;

Tra questi, sono da annoverarsi anche:

- ✓ alcuni rischi emergenti quali i rischi derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie
- ✓ i rischi derivanti da lavori multipli e i rischi da effetti combinati

In questo “assieme” va posta grande attenzione alle differenze di sesso e di genere quali fattori spesso determinanti per il manifestarsi di specifiche situazioni di rischio



La valutazione dei rischi in ottica di genere

Nella pubblicazione Inail del 2024, «LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE» troviamo utili spunti

Lo stress lavoro correlato

è una condizione difficile da estrapolare dallo stress generato nell'individuo al di fuori del lavoro, a causa dell'unicità del soggetto bersaglio

Si tratta di una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.

La valutazione va fatta prendendo in esame non singoli individui, ma gruppi omogenei di lavoratori e le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a “tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori”.

La Metodologia Inail per la valutazione dello stress lavoro correlato che si articola in più fasi

- ✓ propedeutica
- ✓ preliminare
- ✓ ed un'eventuale fase approfondita

fa riferimento al genere solo per la omogenea individuazione del campione per svolgere le attività propedeutiche alla valutazione e per la costituzione di focus group per l'eventuale fase di approfondimento



La valutazione dei rischi in ottica di genere

Nella pubblicazione Inail del 2024, «LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE» troviamo utili spunti

Tuttavia l'Agenzia europea per la salute e la sicurezza evidenziava (già nel 2000) che:

- ✓ **lo stress lavoro correlato riferito dagli uomini** riguarda prevalentemente il ruolo svolto all'interno delle organizzazioni (contenuto del lavoro)
- ✓ **lo stress lavoro correlato riferito dalle donne** fa maggiori riferimenti invece alle difficoltà di conciliazione tra i carichi lavorativi e familiari
 - ✓ **È evidente come dover far quadrare tempi e modi della prestazione lavorativa con quelli di cura di casa e famiglia,** costituisca un fattore di rischio significativo ai fini della valutazione dello stress
 - ✓ **Altro fattore di rischio diversamente impattanti sulla popolazione femminile,** è il fenomeno dell'attività svolta in regime di prestazione occasionale part-time o, in generale, di **precariato** (proprio per esigenze di conciliazione) e la **tipologia contrattuale debole**



La valutazione dei rischi in ottica di genere

Nella pubblicazione Inail del 2024, «LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE» troviamo utili spunti

Differenza persistente, visto che il rapporto pubblicato da ILO (2019) afferma (ad avvalorare il fattore culturale)

- ✓ la necessità di “un’agenda trasformativa e misurabile per la parità di genere per il futuro del lavoro»
- ✓ che le donne svolgono ancora i tre quarti del lavoro di cura non retribuito
- ✓ che la parità deve iniziare in casa

L’insicurezza rispetto al futuro e l’insoddisfazione verso il lavoro che ne conseguono si ripercuotono sullo stato di salute della persona

In ogni caso, la valutazione dei rischi non può prescindere dal regime contrattuale riservato al lavoratore e ciò per esplicita previsione legislativa all'art. 28 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

In presenza dei cosiddetti lavoratori atipici o in presenza di gap salariale di genere, va valutata l’opportunità di effettuare la valutazione approfondita secondo la citata metodologia Inail relativa al rischio stress-lavoro correlato, anche laddove la valutazione preliminare non presenti criticità significative



La valutazione dei rischi in ottica di genere

Nella pubblicazione Inail del 2024, «LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE» troviamo utili spunti

Altri fattori di rischio per lo stress lavoro correlato possono essere individuati:

✓ nei fattori ergonomici (attrezzature e DPI non adeguati) e microclimatici (con attenzione alla diversa percezione fra uomini e donne rispetto al caldo o al freddo negli ambienti di lavoro)

Attenzione particolare merita anche

- ✓ il tema dell'invecchiamento e delle modifiche ormonali connesse, che possono avere un impatto sulla vita lavorativa
- ✓ la correlazione lo stress delle lavoratrici con l'inizio anticipato della menopausa, condizione che espone le donne a maggiori e nuovi rischi per la propria salute
 - ✓ in uno studio olandese, le lavoratrici con più di 45 anni e, in particolare, quelle con un alto livello di istruzione, hanno riportato un elevato affaticamento correlato al lavoro; gli autori affermano che la menopausa può in parte spiegare le differenze nell'affaticamento legato al lavoro tra uomini e donne più anziani con un alto livello di istruzione;



La valutazione dei rischi in ottica di genere

Nella pubblicazione Inail del 2024, «LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE» troviamo utili spunti

Le molestie e la violenza

Il rischio molestie è trasversale a tutti gli ambienti di lavoro; esso può manifestarsi in diverse forme e può essere di tipo verbale, fisico o psicologico.

Nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere.

La violenza in ambito lavorativo può manifestarsi in tutti i luoghi, pubblici e privati, in cui si svolge l'attività, compresi i luoghi destinati alle pause, ai servizi igienici o negli spogliatoi.

Il rischio può manifestarsi anche durante gli spostamenti, i viaggi di lavoro, la formazione, eventi o attività sociali correlate al lavoro.



La valutazione dei rischi in ottica di genere

Nella pubblicazione Inail del 2024, «LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE» troviamo utili spunti

Le molestie e la violenza

La molestia a sfondo sessuale può manifestarsi sia a livello verbale che non verbale (apprezzamenti indesiderati, commenti inappropriati, ecc.); può essere di natura psicologica (relativa alla presunta inferiorità della persona in quanto appartenente a un determinato sesso o denigratoria in ragione della diversità di espressione della sessualità, ecc.).

Con il diffondersi delle tecnologie informatiche, le molestie vengono perpetrate anche mediante messaggi, e-mail offensivi o sessualmente espliciti, avances inappropriate od offensive sui social network.

Il rischio può essere interno al luogo di lavoro quando la vittima è il bersaglio di colleghi (subordinati, pari grado o posti più in alto nella scala gerarchica); è definito invece esterno, quando l'autore delle molestie è un utente, cliente o paziente del soggetto bersaglio.

Le conseguenze patite possono essere di natura fisica, psicologica, sessuale ed avere anche risvolti economici.



La valutazione dei rischi in ottica di genere

Nella pubblicazione Inail del 2024, «LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE» troviamo utili spunti

Le molestie e la violenza e la contrattazione collettiva (esempio comparto funzioni centrali)

Le molestie e gli stereotipi riguardanti l'identità e la transizione di genere, nonché la violenza contro le donne sono stati affrontati nei contratti collettivi nazionali della Pubblica amministrazione a partire dal triennio 2019-2021.

Sono stati dedicati specifici articoli sulla transizione di genere, dando la possibilità alle persone che stanno affrontando un percorso di transizione di usare il nome di elezione indipendente

Mente da quello riportato sui documenti (identità alias).

Le donne vittime di violenza inserite in un percorso di protezione hanno il diritto di astenersi dal lavoro per un massimo di 90 giorni lavorativi nell'arco di 3 anni.



La valutazione dei rischi in ottica di genere

Nella pubblicazione Inail del 2024, «LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE» troviamo utili spunti

Discriminazioni e segregazioni sul luogo di lavoro

Un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e all'assenza di ogni forma di discriminazione e segregazione occupazionale è funzionale alla garanzia di salute e sicurezza sul lavoro.

Si possono distinguere due diverse tipologie di discriminazione di genere: discriminazione diretta, quando una persona, per ragioni legate all'appartenenza a un determinato genere, è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga; **Discriminazione indiretta**, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono in una situazione di particolare svantaggio chi appartiene a un determinato genere rispetto ad altre persone. Un tipico esempio di discriminazione indiretta è rappresentato dallo svantaggiare le lavoratrici in rapporto all'evento gravidanza o i lavoratori in rapporto all'adempimento del ruolo genitoriale.

Discriminazione diretta



La valutazione dei rischi in ottica di genere

Nella pubblicazione Inail del 2024, «LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE» troviamo utili spunti

Discriminazioni e segregazioni sul luogo di lavoro

È fondamentale che le attività relative alla SSL eliminino il rischio di discriminazione indiretta:

- ✓ Individuando e contrastando le forme (anche non apparenti) di **segregazione orizzontale**, ovvero di distribuzione non uniforme dei generi nei settori di attività e nelle mansioni dovuta esclusivamente a stereotipi sociali, ricalcata su ruoli tradizionali e non giustificata dalle differenze biologiche tra uomini e donne
- ✓ effettuando, nell'ambito della valutazione dei rischi, l'attenta analisi della forza lavoro da parte del datore di lavoro può evidenziare forme di **segregazione verticale**, che si verificano quando un genere viene ostacolato o non ha le stesse opportunità nel percorso di carriera e nel raggiungimento di posizioni apicali (per esempio, la carenza di flessibilità può costringere il genere femminile a rinunciare a progressioni di carriera)

Il miglioramento della salute e della sicurezza sul lavoro, nonché della qualità della vita lavorativa non può, quindi, essere considerato separatamente dalle problematiche della discriminazione sul lavoro e nella società



La valutazione dei rischi in ottica di genere

Nella pubblicazione Inail del 2024, «LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE» troviamo utili spunti

Rischi derivanti da nuove tecnologie e digitalizzazione

I rischi che derivano dalla sempre più pervasiva diffusione delle nuove tecnologie nei luoghi di lavoro sono molteplici:

- ✓ fatica associata al prolungato utilizzo di dispositivi dotati di schermi (tablet, palmari, ecc.)
- ✓ i rischi derivanti dalla progressiva sedentarietà, con aumentato rischio di patologie quali la sindrome metabolica, il diabete di tipo 2, rischio da posture fisse ed alcune forme di cancro (AIRC, 2022; Henson et al., 2023)
- ✓ altri rischi legati come quelli connessi all'utilizzo della robotica (robot, cobot, esoscheletri), della intelligenza artificiale, che sono ancora in fase di specifica comprensione e valutazione.



La valutazione dei rischi in ottica di genere

Nella pubblicazione Inail del 2024, «LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE» troviamo utili spunti

Rischi derivanti da lavori multipli e rischi da effetti combinati

I rischi derivanti da lavori multipli e da effetti combinati risultano ancora poco indagati in generale e ancor meno dal punto di vista dell'ottica di genere. Tuttavia, sono rischi che, sempre più in futuro, dovranno essere approfonditi alla luce dei cambiamenti sociali, economici, tecnologici.

Ad esempio, la perdurante crisi finanziaria e del mercato del lavoro ha da tempo innescato un *trend* di occupazione multipla specialmente nelle fasce di popolazione lavorativa più fragili quali i giovani e le donne, per la necessità di sopperire alle scarse entrate derivanti da lavori *part-time*, a volte veri e propri mini-lavori di una o due ore al giorno, occasionali e a termine. Questo tema è rilevante per la tutela della salute e sicurezza di questi lavoratori e lavoratrici per molteplici ragioni:

- il cumulo di fattori di rischio giornalieri determinati però da datori di lavoro diversi che, ciascuno per la propria parte, alla luce del dettato normativo vigente, può limitarsi a fare la valutazione per la specifica prestazione fornita (*part-time*) e quasi sempre valutata in fasce di rischio accettabile se non assente (si pensi ai rischi chimici, fisici, da movimentazione manuale dei carichi, ecc.). Tuttavia non viene valutato l'effetto cumulativo di queste esposizioni e del complessivo carico lavorativo, anche in termini di stress lavoro - correlato e rischi trasversali.
- la carente, se non assente, formazione specifica per i diversi settori lavorativi a cui si trovano addetti, con una richiesta di attenzione elevatissima quando nella stessa giornata si frequentano ambienti di lavoro diversi con regole diverse e rischi differenti.

Non vanno inoltre trascurati i rischi che, per effetto combinato, costituiscono una fonte di potenziale rischio aggiuntivo. Ad esempio, l'effettuazione di turni di lavoro in orari particolari, soprattutto in contesto di carico *extra-lavorativo* consistente, potrebbe portare ad un maggior rischio di infortuni dovuti a stanchezza e disattenzione.



La valutazione dei rischi in ottica di genere

Nella pubblicazione Inail del 2024, «LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE» troviamo utili spunti

Rischi per la salute

I rischi per la salute, o rischi igienistico-ambientali, sono quelli suscettibili di alterare le condizioni psico-fisiche dei lavoratori che vi siano esposti e determinare patologie diverse a seconda dei diversi agenti di rischio. L'insorgenza delle patologie correlate all'esposizione a detti rischi può verificarsi anche a molti anni di distanza dalla prima esposizione e costituisce pertanto una variabile, di complessa individuazione e correlazione con le lavorazioni che ne sono la causa.

Il d.lgs. 81/2008 e s.m.i. vede i rischi per la salute così ordinati, dedicando a ciascuno un Titolo specifico:

- Rischio da movimentazione manuale dei carichi (Titolo VI)
- Rischio da utilizzo di Videoterminali (Titolo VII)
- Rischio da agenti fisici (Titolo VIII)
- Rischio da sostanze pericolose (Titolo IX)
- Rischio da agenti biologici (Titolo X e X bis)

La protezione dei lavoratori esposti a radiazioni ionizzanti è disciplinata dal d.lgs. 101/2020.



La valutazione dei rischi in ottica di genere

Nella pubblicazione Inail del 2024, «LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE» troviamo utili spunti

Rischi di natura ergonomica

Il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione è richiamato più volte all'interno del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.: dalle misure generali di tutela all'uso di attrezzature di lavoro (comprese quelle munite di video-terminale), all'uso dei DPI.

Il rischio ergonomico derivante da posture fisse, arredi, attrezzature e macchine da lavoro, così come i DPI, è stato tradizionalmente un problema anche di genere, essendo questi per lo più dimensionati in relazione all'individuo occidentale di sesso maschile di corporatura ed età medie. Da pochi anni si riescono a reperire sul mercato abbigliamento, calzature antinfortunistiche e alcune tipologie di guanti e maschere di taglie adeguate a tutte le corporature. Anche la progettazione delle macchine e delle postazioni di lavoro e di guida troppo spesso non offre l'adeguata adattabilità a tutte le antropometrie.

Il solo adattamento di sedie e sedili riduce solo parzialmente il rischio ergonomico.

I rischi di natura ergonomica sono correlati all'insorgenza di alcune patologie, anche di natura professionale. Dal punto di vista del genere, le patologie a carico del tratto lombare interessano prevalentemente la popolazione lavorativa maschile, mentre quelle a carico degli arti superiori affliggono maggiormente le donne.

In fase di valutazione dei rischi, l'aspetto ergonomico relativo all'eventuale inadeguatezza di attrezzature e DPI va tenuto in debito conto e gestito, per quanto possibile, in base alla popolazione lavorativa reale, che si può differenziare in base ad antropo-

metria e forza. Per alcuni rischi di natura ergonomica sono previste specifiche metodologie di valutazione e dei limiti di riferimento che, nel caso della movimentazione manuale di carichi, sono differenziati per genere ed età.

In appendice è presente una scheda di tipo generale che introduce il tema dei rischi di natura ergonomica.



La valutazione dei rischi in ottica di genere

Nella pubblicazione Inail del 2024, «LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE» troviamo utili spunti

- ✓ Il rischio da movimentazione manuale dei carichi (MMC)
 - ✓ I rischi fisici
 - ✓ Il rischio da agenti chimici, cancerogeni, mutageni e reprotossici
 - ✓ Il rischio biologico
 - ✓ Rischi per la sicurezza
-
- ✓ La tutela di lavoratrici in ottica di maternità (normativa a sé stante integrata al TU Sicurezza)



La valutazione dei rischi in ottica di genere

Nella pubblicazione Inail del 2024, «LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE» troviamo utili spunti



<https://www.inail.it/content/dam/inail-hub-site/documenti/catalogo/generale/2024/07/LaValutazioneDeiRischiInOtticaDiGenere.pdf>



Il benessere organizzativo

La norma non ne dà una definizione, nel pubblico è un obbligo del DL

Tendenzialmente è quella condizione organizzativa nella quale vi è un meccanismo virtuoso tra Salute organizzativa e Salute/sicurezza delle persone a lavoro

tale per cui

Migliora il clima aziendale
Migliora la soddisfazione interna
Migliora il livello produttivo
quali/quantitativa
Migliora la soddisfazione esterna

Non può prescindere da elementi di salute organizzativa

Chiarezza obiettivi/compiti
Strumenti e mezzi adeguati
forza/fabbisogno
Ruoli/competenze
Comunicazione interna/esterna
Formazione/informazione
Regole contrattuali (economiche e normative)
Politiche di pari opportunità
Politiche di conciliazione
Politiche di salute e sicurezza

Senso di appartenenza
ecc



Grazie per la partecipazione!

Grazia Maria Delicio

Responsabile Dipartimento SSL e BO della UILPA

