PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6165 di Lunedì 05 ottobre 2026

# Come integrare la dimensione di genere nelle strategie di prevenzione

***Un caso studio EU-OSHA mostra come integrare la prospettiva di genere nella valutazione dei rischi, nelle ispezioni sul lavoro e nelle strategie aziendali per prevenire i rischi psicosociali e migliorare la salute e sicurezza sul lavoro.***

Bilbao, 5 Ott ? Durante il 2026, in relazione alla prossima campagna '*Ambienti di lavoro sani e sicuri*' sul tema della **salute mentale** e alla *Giornata internazionale della donna* dello scorso mese di marzo, l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ( EU-OSHA) ha pubblicato numerosi **studi di casi** sulla prevenzione dei rischi psicosociali con riferimento anche alle differenze di genere.

Abbiamo già presentato, a questo proposito, un interessante studio sui rischi psicosociali delle donne migranti nei settori dell'assistenza, delle pulizie e del lavoro domestico e uno studio sulle strategie messe in atto in Danimarca per la prevenzione dei rischi psicosociali e delle molestie sessuali sul lavoro.

Oggi ci soffermiamo, invece, su un **caso studio** - curato da Jane Pillinger ? relativo alle attività, in **Svezia**, di **integrazione della dimensione di genere** come approccio strategico per ridurre i rischi psicosociali e migliorare la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Il caso studio ? dal titolo "**Sweden: gender mainstreaming to prevent psychosocial risks**" (*Svezia: integrazione della dimensione di genere a fini di prevenzione dei rischi psicosociali*) ? mostra come sia possibile integrare la prospettiva di genere nella valutazione dei rischi, nelle attività dell'ispettorato del lavoro e nelle strategie aziendali.

L'articolo di presentazione del documento si sofferma sui seguenti argomenti:

- Le molestie sessuali nel mondo del lavoro: il quadro giuridico danese
- Le molestie sessuali nel mondo del lavoro: le nuove disposizioni
- Le molestie sessuali nel mondo del lavoro: domande ed elementi chiave

Pubblicità

# La dimensione di genere e la prevenzione dei rischi psicosociali

Il caso studio ricorda che la Svezia è stata all'avanguardia nell'integrazione della prospettiva di genere nella valutazione e nel monitoraggio dei rischi psicosociali, con specifico riferimento all'ambiente lavorativo organizzativo e sociale. E, infatti, il caso riguarda il ruolo dell'integrazione della dimensione di genere connesso ad un'iniziativa risalente ancora al 2011, quando il governo ha affidato all'**Autorità svedese per l'ambiente di lavoro** (SWEA) il compito di prevenire i rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro (SSL) legati al genere nell'arco di alcuni anni.

Questo ha portato a varie iniziative, quali la formazione degli ispettori del lavoro, lo svolgimento di ispezioni mirate nei settori a prevalenza femminile e lo sviluppo di ricerche, strumenti e linee guida per aiutare i datori di lavoro a tenere conto della dimensione di genere nelle politiche SSL e nelle valutazioni dei rischi.

La Svezia ha svolto queste attività in un mercato del lavoro caratterizzato da un'elevata **segregazione di genere**, donne e uomini sono esposti ad ambienti di lavoro diversi e vivono i rischi psicosociali legati al genere in modi diversi. E l'approccio adottato in Svezia può essere utile per altri paesi con un mercato del lavoro segregato per genere.

Le iniziative hanno poi fornito preziose conoscenze e una base di dati che spiegano perché le donne sono esposte a rischi più elevati di problemi di salute, burnout e disturbi muscolo-scheletrici (MSD), ad esempio con riferimento al fatto che svolgono spesso mansioni particolari, compiendo attività lavorative monotone e ripetitive e operando a stretto contatto con il pubblico.

# Gli strumenti per l'integrazione della dimensione di genere

In relazione a queste iniziative l'Autorità svedese SWEA ha prodotto vari **strumenti e risorse** per gli ispettori del lavoro e i datori di lavoro, tra cui uno strumento di **autovalutazione online** che affronta le differenze nelle condizioni di lavoro tra attività a prevalenza femminile e quelle a prevalenza maschile.

Lo strumento pone domande specifiche relative al genere riguardanti la mission dell'organizzazione, la comunicazione, la gestione, la governance, le condizioni di lavoro dei propri dipendenti, nonché le esigenze e le risorse ad esse correlate.

Inoltre una pagina web dedicata della SWEA alla parità di genere fornisce strumenti e risorse per mostrare come un approccio sistematico e sensibile alle questioni di genere, volto a migliorare l'ambiente di lavoro, possa creare condizioni migliori sia per le donne che per gli uomini. Il sito web presenta dei video, oltre a strumenti di autovalutazione, ricerche e informazioni a disposizione dei datori di lavoro.

Si accenna poi al modello «***doing gender***» che è stato introdotto presso l'ispettorato del lavoro come strumento di supporto per identificare le condizioni legate al genere che influenzano l'ambiente di lavoro. Questo modello si presenta come un quadro teorico per comprendere l'interazione dei diversi processi sociali nei luoghi di lavoro.

Si parla anche di un **opuscolo SWEA** che offre indicazioni pratiche su come i datori di lavoro possano attuare pratiche inclusive dal punto di vista di genere nella gestione dell'ambiente di lavoro. Secondo SWEA, un ambiente di lavoro inclusivo dal punto di vista di genere ridurrà le assenze per malattia e gli infortuni, diminuirà i rischi di molestie e violenza, favorirà migliori prestazioni e creatività da parte di team diversificati e garantirà una distribuzione più equa dei compiti impegnativi o rischiosi.

Riprendiamo alcuni dei **suggerimenti** dell'opuscolo:

- Migliorare la varietà dei compiti e l'ergonomia: le donne spesso svolgono compiti più ripetitivi o che richiedono posture scomode; tale lavoro dovrebbe essere diversificato o adattato per soddisfare le esigenze di entrambi i generi;
- Incoraggiare ambienti di lavoro più misti dal punto di vista di genere: una rappresentanza di genere equilibrata può ridurre l'assenteismo, limitare le molestie, stimolare la creatività e migliorare le prestazioni organizzative;
- Utilizzare strumenti di riflessione strutturati: l'opuscolo offre domande mirate per i datori di lavoro in tre ambiti ? umano, tecnologico e organizzativo ? per aiutare a identificare e affrontare i rischi e le disuguaglianze specifici di genere.

# La dimensione di genere e i rischi psicosociali: i fattori di successo delle iniziative

Concludiamo riportando alcuni dei **fattori di successo** di queste iniziative svedesi:

- integrando le questione di genere, con riferimento a leggi, regolamenti, politiche, prassi e valutazioni dei rischi, la Svezia ha affrontato un'ampia gamma di questioni relative alla diversità della forza lavoro;
- il bagaglio di conoscenze acquisito in materia di integrazione della dimensione di genere è stato incorporato nelle attività, nella ricerca, nella formazione e nei materiali informativi sviluppati dalla SWEA per gli **ispettori del lavoro**. Ciò ha contribuito a migliorare le conoscenze, in particolare riguardo alle disuguaglianze strutturali di genere e alle norme sul genere;
- la formazione e lo sviluppo delle competenze degli ispettori hanno poi portato a una **migliore comprensione** delle questioni relative all'ambiente di lavoro legate al genere;
- un approccio graduale ha consentito di **concentrarsi su un settore** o una questione alla volta, traendo insegnamenti dalla pratica e applicandoli poi ad altri settori e gruppi;
- il **coinvolgimento delle parti sociali**, unito a una solida tradizione di contrattazione collettiva, ha garantito un approccio sistematico, anziché iniziative isolate. Un fattore chiave di successo è stato l'impegno e il lavoro in rete tra le parti sociali, che hanno continuato a incontrarsi anche dopo il completamento del progetto;
- un messaggio chiave dell'iniziativa è che il miglioramento delle condizioni di lavoro delle lavoratrici va a beneficio non solo delle donne ma anche degli uomini, sottolineando l'importanza di rispettare e accogliere la **diversità della forza lavoro**.

Rimandiamo, in conclusione, alla lettura integrale del documento EUOSHA che riporta molte altre informazioni sulle iniziative svolte anche con riferimento alle schede e ai video preparati per supportare aziende e datori di lavoro nel miglioramento della gestione e integrazione della dimensione di genere.

RTM

***Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:***

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, "Sweden: gender mainstreaming to prevent psychosocial risks" (*Svezia: integrazione della dimensione di genere a fini di prevenzione dei rischi psicosociali*), Case Study, a cura di Jane Pillinger, documento commissionato dall'Agenzia europea, edizione 2026.

 Licenza Creative Commons
I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

**www.puntosicuro.it**