

Differenze di genere nella SSL: riflessioni generali

Una cornice di riferimento normativa, economica e culturale per un approccio di genere in materia di SSL. A cura di Debora Russi.

In occasione della Giornata internazionale della donna (comunemente definita Festa della donna) che ricorre l'8 marzo di ogni anno, i contributi statistici dell'Inail, sugli infortuni e gli incidenti legati al genere, fanno emergere un quadro generale di disattenzione politica-economica e di impreparazione culturale del nostro paese, e delle aziende che lo rappresentano, per quanto riguarda il tema dell'attuazione *dei principi di uguaglianza e non discriminazione tra uomini e donne nei luoghi di lavoro*.

È un caso forse che la pubblicazione, commissionata dall'EU-OSHA, "Mainstreaming gender into occupational safety and health practice" (Dimensione di genere nelle pratiche di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) veda i contributi della Lituania, della Romania, della Grecia, oltre che del Regno Unito, Germania e Francia, ma non quello dell'Italia?

In questo primo contributo, rispetto alla vastità del tema, desidero fornire una cornice di contesto normativa, economica e culturale nella quale inquadrare il tema della *valutazione non neutra dei rischi* e dalla quale partire per intraprendere azioni di promozione, di prevenzione e protezione della salute e sicurezza basate sull'equità di genere nel lavoro.

Dal punto di vista normativo, il D.Lgs 81/2008 compie un passaggio molto importante poiché, a differenza di quanto accadeva nel Decreto 626, il cui destinatario era un generico e neutrale lavoratore, il Testo Unico si propone l'obiettivo di garantire «l'uniformità della tutela delle *lavoratrici e dei lavoratori* sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati» (art. 1).

Inoltre viene specificato che sia la valutazione dei rischi quanto i rapporti dei medici del lavoro dovranno tenere conto «delle differenze di genere» (cfr. artt. 28, 40).

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0326RTC] ?#>

Possiamo quindi dire che il datore di lavoro è obbligato a valutare i rischi della propria azienda tenendo conto delle differenze di genere in essa presenti, è obbligato a organizzare e gestire i processi di lavoro tenendo conto delle specificità di genere ed è altresì obbligato ad adottare misure di prevenzione e protezione "ad hoc".

L'obbligo normativo non rappresenta l'unica leva per sviluppare azioni di equità di genere nei luoghi di lavoro, anche il dato economico merita un accenno.

Esistono dei vantaggi economici endogeni ed esogeni: i primi sono quelli che derivano dall'abbattimento dei costi diretti e indiretti causati da infortuni, malattie professionali e incidenti che minacciano in modo differente la salute delle donne e degli uomini al lavoro.

Se è vero, per esempio, che gli uomini subiscono più infortuni sul lavoro rispetto alle donne, queste hanno però maggiori probabilità di manifestare patologie legate all'attività lavorativa, in particolare disturbi agli arti superiori, stress lavoro-correlato, malattie infettive e affezioni cutanee, a fronte invece di una maggiore insorgenza nei lavoratori uomini di malattie cardiache, disturbi dell'udito e affezioni polmonari.

Le disuguaglianze basate sul genere, secondo l'Organizzazione Mondiale della Salute, danneggiano la salute fisica e mentale di migliaia di ragazze e donne così come di uomini e ragazzi, ancor più quando le misure di prevenzione e protezione della salute non tengono conto in modo appropriato della suscettibilità legata a variabili che differiscono dal presunto neutro maschile.

Inoltre, i vantaggi di un sistema di valutazione dei rischi non neutro sono:

- aumento della disponibilità di forza lavoro e la partecipazione dei lavoratori;
- diminuzione dei costi degli infortuni e delle malattie professionali a carico della società;
- crescita del numero di ore lavorate, in parte riducendo il numero dei lavoratori/lavoratrici costretti/e a lasciare il lavoro per assistere i loro famigliari;
- miglioramento della produttività, stimolando metodi e tecnologie di lavoro più efficienti.

I secondi sono quelli che, in uno scenario di mercato sempre più avanzato, riguardano i consumatori e gli stakeholders, i quali misurano il loro interesse verso un'azienda combinando fattori di qualità dei beni e dei servizi erogati con fattori legati anche alla sostenibilità sul fronte delle condizioni di sicurezza e benessere in cui operano i lavoratori.

È dimostrato che le organizzazioni che promuovono salute e benessere, con attenzione alle specificità maschili e femminili generano profitto e competitività.

Da punto di vista culturale assistiamo ad un fenomeno di *miopia culturale* in cui le donne nell'Unione Europea pur costituendo il 45 % della popolazione lavorativa, operano in posti di lavoro concepiti, per la stragrande maggior parte, avendo in mente una figura maschile.

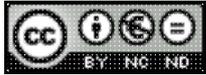
Non da ultimo, il ruolo sociale delle donne, quando sono madri o "quando si prendono cura" di altri, viene ancora considerato come costo dalle aziende/organizzazioni e può ingenerare, appunto, discriminazioni che sempre più colpiscono anche chi, uomo o donna, punti ad assumere comportamenti orientati alla redistribuzione dei carichi nell'ambito dell'equilibrio vita-lavoro.

Concludo dicendo che in gioco non c'è solamente la stesura di qualche "pagina rosa" da aggiungere al documento di valutazione dei rischi, in gioco c'è molto più: la possibilità che i luoghi di lavoro attenti al genere diventino veri e propri luoghi di vita collaborativi, promuoventi e valorizzanti le specificità singole e uniche delle donne e degli uomini.

[Eu-Osha - Mainstreaming gender into occupational safety and health practice](#) (Dimensione di genere nelle pratiche di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) (formato pdf, 3.60 MB).

Debora russi

Formatrice e consulente



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it