PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2939 di venerdì 28 settembre 2012

I vantaggi per le aziende sensibili alle differenze di genere

L'attenzione alle differenze di genere nelle aziende non solo contribuisce a ridurre le disuguaglianze di salute ma può portare diversi vantaggi. Nuove idee, più clienti e maggiore produttività.

Roma, 28 Set ? Intervenire negli ambienti di lavoro riducendo la **mancanza di eguaglianza in termini di salute** può essere non solo una novità per il contesto italiano, spesso mancante di un approccio alla salute e sicurezza che tenga conto delle " differenze di genere", ma anche un **vantaggio per le aziende**.

È quanto possiamo ricavare dal primo dei due volumi - prodotti dall'Inail e presentati da PuntoSicuro ? dal titolo " Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere. Disegno di linee guida e primi strumenti operativi".

Nel primo volume Paola Conti indica che per poter applicare un modello di Salute e Sicurezza sul Lavoro "sensibile al genere" devono esserci tuttavia alcuni **fattori facilitanti**:
- "attori socio-economici e policy maker sensibili all'approccio 'equo-sostenibile' del concetto di Salute" introdotto dal Decreto legislativo 81/2008 e s.m.i.;
- "sostegno e/o incentivazioni alle imprese/organizzazioni che adottano il nuovo Sistema di gestione della Salute e Sicurezza attento alle differenze di genere;
- promozione di ambienti favorevoli: anche l'impresa più sensibile e 'conciliante', ha necessità di operare in un contesto ambientale favorevole e di confrontarsi con il proprio sistema territoriale e produttivo per strutturare, formalizzare e promuovere queste strategie e/o percorsi virtuosi".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD002] ?#>

Bisogna tener conto che i **processi di inclusione e valorizzazione** "contribuiscono in modo rilevante alla riduzione delle disuguaglianze di salute e delle varie forme di discriminazione nei confronti delle donne". Infatti nella realtà il loro ruolo sociale, "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". E anche gli uomini che oggi scelgono di "partecipare attivamente a tale redistribuzione assumendo oneri/opportunità di storica pertinenza femminile", si trovano ad essere penalizzati nella carriera e a subire le stesse discriminazioni che un tempo colpivano le sole donne.

L'applicazione di un modello "sensibile al genere" può portare diversi **vantaggi alle aziende**:

- "se la forza lavoro è diversificata da punti di partenza e prospettive diverse, essa può offrire alle organizzazioni **una più ampia gamma di idee e intuizioni** cui attingere sia nel processo decisionale e nella politica di sviluppo aziendale, che nel processo di prevenzione e rimozione dei rischi per la salute e sicurezza";

- "un ambiente di lavoro che rappresenta la sua comunità lavorativa è in grado di**capire i suoi clienti e offrire servizi migliori**. Un ambiente di lavoro con risorse che si sentono valorizzate e tutelate nelle proprie vulnerabilità, otterrà efficienza in termini di rapporto costi/benefici, anche in riferimento alla capacità di fidelizzare la clientela";

- "le imprese e le organizzazioni che valorizzano le peculiarità dei dipendenti sviluppano **produttività e senso di appartenenza all'azienda**, diventano più 'appetibili' sul mercato e sono maggiormente in grado di attrarre - e trattenere - le eccellenze professionali. Questo determina risparmi sulle voci di bilancio che incidono sulle spese di formazione e gestione del personale, nonché lo sviluppo di conoscenze e competenze del proprio patrimonio aziendale". Risparmi che possono poi essere investiti sull'innovazione e sulla competitività, anche nei servizi pubblici.
Dunque riguardo alla sicurezza nei luoghi di lavoro le aziende devono incominciare a "**considerare i corpi diversamente sessuati** e promuovere conoscenza sulle donne così come sugli uomini, *tenendo ben presente che il genere è una costruzione sociale e agisce principalmente nel modo in cui le relazioni tra donne e uomini vengono definite*" (Gherardi 2009).

Il volume si sofferma su alcuni aspetti relativi al dove e al perché delle **variabili di genere**:
- "le donne e gli uomini sono spesso concentrati in determinate attività professionali o in diversi ruoli e si trovano pertanto ad affrontare pericoli specifici riferiti a tali ambiti;
- le donne e gli uomini sono fisicamente diversi, non solo nella sfera riproduttiva: hanno condizioni di partenza, percezioni, stati di vulnerabilità differenti a causa della posizione relativa dei due generi nella società;
- le donne e gli uomini hanno differenti carichi in ambito familiare: le donne che svolgono una professione possono avere di fatto una duplice occupazione, sul posto di lavoro e a casa.
- donne e uomini possono avere percezioni diverse di salute e di pericolo, diverse forme di vulnerabilità ed esiti di salute".

È dunque importante riconoscere tali differenze e adottare un approccio, un modello " sensibile alla dimensione di genere" rispetto alla salute e sicurezza sul lavoro. Le attività relative alla SSL (salute e sicurezza sul lavoro) devono essere "correlate agli interventi volti alla realizzazione dell'equità di genere" e devono essere accompagnate da valutazioni attente agli impatti sulla salute correlati alle differenze.

Concludiamo con un breve schema che riporta un esempio di **evoluzione dell'approccio al Sistema Salute e Sicurezza sul lavoro**:

- "**l'approccio legato all'adempimento**: la sola redazione del documento di valutazione dei rischi (DVR), ovvero il rispetto formale della norma mette al sicuro dalle sanzioni ma non garantisce la messa in sicurezza della salute;

-**l'approccio strategico classico**: un progetto di miglioramento continuo delle condizioni di lavoro per raggiungere quello stato di benessere psico-fisico e sociale auspicato, entro cui collocare la stima dei rischi e la pianificazione per ridurli. Questo secondo approccio, per essere realmente efficace e aderente allo spirito della norma, deve essere fondato sull'appropriatezza e sull'equità ed evolvere nell'approccio 'sensibile al genere';

-**l'approccio sensibile al genere**: fondato sull'appropriatezza e sull'equità, esso è caratterizzato dall'adozione di un set di strumenti miranti a promuovere una dinamica partecipativa e di empowerment diffuso, soddisfacendo gli obblighi di legge. Tali strumenti permettono di promuovere e garantire la salute e la sicurezza anche in relazione al fatto che 'i lavoratori' possano essere provenienti o no da altri Paesi, siano giovani o anziani, lavorino con contratti precari o a tempo indeterminato e che, in ogni caso, essi non possano che essere donne o uomini".

Inail, "Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere. Disegno di linee guida e primi strumenti operativi", a cura di Paola Conti e Antonella Ninci, quaderno tematico della "Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali", realizzazione di un progetto coordinato dal Comitato Pari opportunità dell'INAIL, unitamente alla Direzione regionale Toscana dell'INAIL e alla Regione Toscana:
- Volume I: " Metodologia e strumenti. Evidenze scientifiche delle variabili di genere" (formato PDF, 17.11 MB);
- Volume II: " Analisi dei dati in ottica di genere. Monografie normative" (formato PDF, 8.73 MB).

RTM

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

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

www.puntosicuro.it