PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 26 - numero 5563 di Mercoledì 21 febbraio 2024

L'integrazione della dimensione di genere nella gestione della sicurezza

La seconda parte di un approfondimento relativo al tema della parità di genere. Focus sull'importanza dell'integrazione della dimensione di genere nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro. A cura di Antonella Grange e Carla Mammone.

"Non è possibile migliorare le condizioni di Salute e Sicurezza sul Lavoro senza tenere conto dei problemi di discriminazione sul lavoro e nella società". E le azioni di uguaglianza nell'occupazione "devono comprendere anche la Salute e la Sicurezza sul Lavoro con la sua dimensione di Genere, nell'ottica della persona al centro che supera il Genere con il suo valore, competenze e talenti".

*A sottolinearlo è la seconda parte di un interessante contributo ? dal titolo "QUESTIONE DI GENERE: disvalore ed opportunità. Luci ed ombre" ? che è stato scritto da **Antonella Grange** e **Carla Mammone** che hanno una grande esperienza come consulenti e docenti in materia di salute e sicurezza, anche con specifico riferimento al tema della parità di genere.*

Nella prima parte del contributo è stata fatta dalle autrici una vera e propria analisi del contesto, mentre in questa seconda e ultima parte ci si sofferma, partendo anche dall'apparato giuridico-normativo, sull'importanza dell'integrazione della dimensione di genere nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ACAAG11] ?#>

QUESTIONE DI GENERE: disvalore ed opportunità. Luci ed ombre.

Parte seconda

L'importanza dell'integrazione della dimensione di Genere nella gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro

L'apparato giuridico-normativo fonte di luce, ispirazione e guida

La Costituzione Italiana all'art. 1 sancisce che *l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro [...]* e **all'art. 3** *che **tutti i cittadini sono eguali davanti alla legge** senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione [...].* Inoltre, **l'art. 32** *tutela e difende il **diritto dell'individuo alla salute** quale interesse della collettività*, mentre **l'art. 41,** sancisce che, *pur essendo libera l'iniziativa economica privata non può svolgersi arrecando **danno alla salute, alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana**.*

È indubbio che donne e uomini non sono biologicamente uguali (**differenze di sesso**) e che nelle rispettive professioni, condizioni lavorative e modalità di trattamento esistano delle concrete diversità (**differenze di genere**) che vanno valorizzate e non discriminate. Pertanto, vi sono **differenze fondamentali che influenzano la loro Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL*),*** che incidono sui pericoli e sui rischi cui sono esposti/e, sul modo di valutarli e tenerli sotto controllo.

«La strategia comunitaria in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro» ha come **obiettivo l'integrazione della dimensione di Genere nella gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro [1]**.

Nella realtà, le differenze influenti sulla SSL restano nell'ombra in quanto non identificate nella gestione operativa della Salute e Sicurezza in azienda e, per di più, i **pericoli** e i **rischi** correlati ai carichi di lavoro e allo stress per le donne al lavoro sono spesso **non valutati** o **sottovalutati**.

In particolare, le donne

- operano in settori e tipologie di lavoro specifici;
- coniugano una duplice responsabilità sul luogo di lavoro e di vita;
- sono sottorappresentate a livello di supervisione e di gestione;
- sono fisicamente diverse rispetto agli uomini, anche se spesso vi sono differenze maggiori tra donne e donne che non tra uomini e donne, per esempio in termini di forza fisica;
- svolgono mansioni che sono spesso erroneamente considerate sicure e semplici.

Un luogo di lavoro sano e sicuro valorizzante la persona e la sua vita deve tutelare e salvaguardare in egual modo lavoratori e lavoratrici da infortuni e malattie professionali, inclusi gli abusi, le violenze e le molestie.

Protagonista del **cambiamento di paradigma** è certamente il **Datore di Lavoro** con la propria **posizione di garanzia, coadiuvato anche da tutti gli altri Soggetti attivi** nella gestione della Salute e Sicurezza in azienda.

La posizione di **vigilanza e controllo** è dunque un obbligo sempre inderogabile per il Datore di Lavoro e, nel caso in cui questi abbia delegato un'altra figura per l'applicazione delle norme poste a tutela della Salute e Sicurezza di operatori ed operatrici, avrà comunque la responsabilità di vigilare che i compiti affidati e le funzioni trasferite vengano applicate correttamente.

In particolare, ai sensi dell'**art. 2 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.** *"**l'azienda** è il complesso della struttura organizzata dal Datore di Lavoro pubblico o privato" mentre "Il **Datore di Lavoro** è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha **la responsabilità dell'organizzazione** stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i **poteri decisionali e di spesa** [...]".*

Già il Regio Decreto del 16 marzo 1942 n. 262 promulgando il nuovo Codice Civile, aveva previsto all'art. 2087 *Tutela delle condizioni di lavoro, che* ***l'imprenditore*** *è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a* ***tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.***

Pertanto, gli impone in **ragione della sua posizione di garante dell'incolumità psicofisica di tutti i lavoratori e lavoratrici**, di adottare tutte le misure preventive e protettive atte a salvaguardare l'integrità di coloro i quali prestano la propria attività lavorativa alle sue dipendenze e dunque tra esse rientrano anche quelle contro il danno biologico, il danno morale e il c.d. mobbing.

Le misure adottabili sono quelle imposte dalla legge, quelle generiche derivanti dalla comune prudenza e le ulteriori necessarie create a misura di azienda e finalizzate al raggiungimento **dell'obiettivo di miglioramento continuo dei livelli di Salute e Sicurezza.**

Il Datore di Lavoro, ai sensi dell'**art. 17 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.,** ha **due obblighi indelegabili**:

- la valutazione di tutti i rischi specifici con la conseguente elaborazione del **Documento di Valutazione dei Rischi**
- la designazione del **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**.

Inoltre, **l'art. 28** lo obbliga a valutare ***tutti i rischi per la Salute e Sicurezza dei lavoratori****, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato, riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, quelli connessi alle differenze di Genere, all'età, alla provenienza da altri paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione del lavoro.*

Ai sensi dell'**art. 31, co 1, D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.,** il Datore di Lavoro organizza il **Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)** prioritariamente all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva oppure incarica persone e servizi esterni [...]. Il **SPP**, ai sensi **dell'art. 33**, provvede **all'individuazione dei fattori di rischio**, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle **misure preventive e protettive**, all'elaborazione delle **procedure di sicurezza** per le varie attività aziendali e propone **programmi di informazione, formazione ed addestramento.**

Pertanto, **è palese l'esigenza di considerare anche i pericoli e i rischi specifici per la Salute e la Sicurezza ai quali possono essere esposti sul luogo di lavoro in modo differenziato uomini e donne**. Si tratta di un **principio** che, nella pratica, viene **poco percepito o sottovalutato o trascurato** o comunque **non sufficientemente applicato**, il che costituisce una **grave lacuna** per l'efficacia del sistema di prevenzione e di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici. Questo problema deve essere affrontato nelle attività di ricerca, di sensibilizzazione, di formazione, di addestramento e di prevenzione e protezione. Il Datore di Lavoro deve focalizzare l'attenzione **sull'organizzazione del lavoro** in modo da garantire pari opportunità di tutela, anche in relazione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nella gestione operativa aziendale cosa può fare il Datore di Lavoro?

Egli dovrebbe ad esempio:

- puntare a rendere il lavoro **più sicuro** e più facile per tutti;
- tenere conto delle peculiarità individuali a partire dal Genere di appartenenza;
- inserire le problematiche legate al Genere nella Valutazione dei Rischi;
- incentivare alla segnalazione di infortuni o malattie legate al lavoro;
- avviare la raccolta dati e informazioni sulla Salute e Sicurezza in ottica di Genere con relativo monitoraggio, incluse le informazioni sulle esperienze negative di uomini e donne;
- considerare il lavoro effettivamente svolto ed evitare di stabilire a priori quali sono le persone a rischio e perché;
- essere flessibile sugli orari lavorativi e individuare le lacune negli accordi di lavoro, politiche e procedure che possono produrre effetti indesiderati di non equità tra donne e uomini;
- attivare processi di informazione, sensibilizzazione, formazione e comunicazione per garantire un maggiore coinvolgimento e partecipazione di lavoratori e lavoratrici;
- coinvolgere maggiormente le donne nella consultazione e nelle decisioni in materia di SSL.

Questo approccio può risultare concretamente vantaggioso per l'organizzazione e tutti i soggetti protagonisti.

Il Dirigente, ai sensi **dell'art. 2 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.,** è il soggetto che in funzione delle competenze professionali e poteri gerarchici e funzionali attribuiti, **attua le direttive del Datore di Lavoro** organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

Il Preposto, quale soggetto che in funzione delle competenze professionali e poteri gerarchici e funzionali attribuiti, **deve** invece **sovrintendere a tutte le attività lavorative garantendo l'attuazione delle direttive ricevute,** controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

Ai sensi dell'art. 19, egli ha l'obbligo di **vigilare oggettivamente sull'attuazione degli adempimenti di lavoratori**. In caso di rilevazione di comportamenti non conformi o scorretti alle disposizioni impartite dal Datore di Lavoro e Dirigenti, **egli deve intervenire per modificare il comportamento fornendo al lavoratore le necessarie indicazioni di Sicurezza**. A fronte di mancata attuazione o di persistente inosservanza delle disposizioni impartite, il **Preposto deve interrompere l'attività Sicurezza** e di **vigilare soggettivamente sull'osservanza delle disposizioni previste da parte di tutti i dei lavoratori** ed informare i diretti superiori.

In termini pratici, il **Preposto dovrà anche intercettare e segnalare inadempienze o comportamenti scorretti riguardanti ogni forma di abuso o violenza fisica, verbale, psicologica, digitale (molestia) e sessuale ai propri superiori.** Non è invece deputato ad adottare ed organizzare le misure di prevenzione a meno che tale compito non sia espressamente dichiarato in un'apposita delega.

L'art. 18 s) stabilisce che ***il Datore di Lavoro e il Dirigente devono consultare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nelle ipotesi di cui all'art. 50***

Le attribuzioni dell'RLS, ai sensi dell'art. 50, evidenziano il suo importante ruolo proattivo e interattivo in azienda (purtroppo, nella realtà dei fatti spesso inertizzato), nello specifico:

b) ***è consultato*** *preventivamente e tempestivamente in merito alla* ***Valutazione dei Rischi*** *e anche all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della Prevenzione nell'azienda o nell'unità produttiva;*

d) ***è consultato*** *in merito alla programmazione della* ***formazione*****;**

h) ***promuove l'elaborazione****, l'individuazione e l'attuazione delle* ***misure di prevenzione*** *idonee a tutelare la Salute e l'Integrità psicofisica dei lavoratori e delle lavoratrici;*

m) ***elabora proposte*** in merito all'attività di **Prevenzione**;

n) ***avverte il Responsabile in azienda*** *dei rischi individuati nel corso della sua attività.*

Cultura della Salute e Sicurezza = Etica della Salute e Sicurezza

Ad attenta ed approfondita lettura ed analisi, l'**art. 20, co. 1 e 2, D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., sottende la percezione del principio del rispetto per la persona e per la vita, valori irrinunciabili per una civiltà degna di tale nome,** sancendo ***l'obbligo per ogni lavoratore di prendersi cura della propria Salute e Sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro,*** *su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di Lavoro*.

In particolare, ogni lavoratore e lavoratrice deve:

a) contribuire, *insieme al Datore di Lavoro, ai Dirigenti e ai Preposti,* ***all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro;***

b) ***osservare*** *le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, dai Dirigenti e dai Preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;*

e) segnalare immediatamente *al Datore di Lavoro, al Dirigente o al Preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi nonché* ***qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza*** **(inclusi gli abusi, le violenze e le molestie)** *adoperandosi direttamente in caso di urgenza nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare e ridurre la situazione di pericolo grave e incombente dandone notizia all'RLS;*

h) partecipare ai programmi di formazione ed addestramento organizzati dal Datore di Lavoro;

o) fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure preventive e protettive dai rischi adottate dal Datore di Lavoro o dai Dirigenti ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la Salute e Sicurezza durante il lavoro.

La norma **UNI EN ISO 45001:2018** ***Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro*** rappresenta una **grande opportunità** per tutte le organizzazioni e anche per i lavoratori e le lavoratrici in quanto consente loro di predisporre ambienti di lavoro sicuri e salubri, prevenendo lesioni e malattie correlate al lavoro nonché **migliorando proattivamente e continuamente le prestazioni** relative alla Salute e Sicurezza sul Lavoro, soddisfacendo i requisiti legali e di altro tipo nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

In particolare, al punto **4.2** ***Comprendere le esigenze delle aspettative dei lavoratori e delle altre parti interessate*** *essa* stabilisce che l'organizzazione deve determinare**:**

b) le esigenze e le aspettative pertinenti e rilevanti (cioè, i requisiti) dei lavoratori e di altre parti interessate;

c) quali di queste esigenze ed aspettative sono o potrebbero diventare requisiti legali e altri requisiti.

La norma prevede inoltre il **coinvolgimento dei lavoratori nel processo decisionale** attraverso l'istituzione dei Comitati Salute

e Sicurezza sul Lavoro e l'interazione con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza al **punto 5** ***Leadership e partecipazione dei lavoratori.***

L'Alta Direzione deve dimostrare ***Leadership e impegno*****, ai sensi del punto 5.1, nei riguardi del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro:**

a) *assumendosi la piena responsabilità e l'obbligo complessivo di rendere conto della* ***Prevenzione di lesioni e malattie*** *correlate al lavoro, nonché della* ***predisposizione di luoghi di lavoro e attività sicuri e salubri****;*

k) ***proteggendo i lavoratori e lavoratrici dalle ritorsioni*** *a seguito di segnalazioni di incidenti, pericoli, rischi ed opportunità* ed altri illeciti come le sopraffazioni, gli abusi e le molestie (così come anche definito dal D. Lgs. 24/2023 "Whistleblowing");

l) *assicurando che l'organizzazione stabilisca ed implementi un processo o dei* ***processi per la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici;***

m) *supportando l'istituzione e l'operatività dei* ***Comitati per la Salute e Sicurezza*** *(modalità operativa per la consultazione e partecipazione di lavoratori senza funzioni manageriali ? punto 5.4 lettera e)1).*

L'organizzazione deve ***stabilire, attuare e mantenere uno o più processi per la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a tutti i livelli e funzioni*** *applicabili e, ove istituiti, dei* ***RLS****, nello sviluppo, pianificazione, attuazione, valutazione delle prestazioni e delle azioni per il miglioramento del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro* ***(Punto 5.4 Consultazione e partecipazione dei lavoratori).***

Pertanto, l'organizzazione deve:

a) *fornire* ***modalità, tempo, formazione e risorse necessarie per la consultazione*** *(intesa come ricerca di pareri prima di prendere decisioni) e la partecipazione;*

c) *individuare ed* ***eliminare*** *gli* ***ostacoli o le barriere alla partecipazione*** *per ridurre al minimo quelli che non possono essere eliminati (sono inclusi la mancata risposta ai suggerimenti dei lavoratori, le barriere linguistiche, le ritorsioni o le minacce di ritorsioni, le politiche o prassi che scoraggino o penalizzino la partecipazione dei lavoratori).*

Cosa può fare il lavoratore o **la lavoratrice in caso di abuso, violenza o molestia sul luogo di lavoro?**

Sicuramente deve innanzitutto rivolgersi al proprio Datore di Lavoro, all'HR Manager o al RLS.

È fondamentale **non isolarsi** e segnalare il comportamento abusante o violento o molestante quanto prima, per evitare che la situazione peggiori e per facilitare l'intervento tempestivo del vertice.

Nel caso la vittima non sia nelle condizioni di rivolgersi direttamente ad una delle succitate figure, può utilizzare il canale di segnalazione attivo nell'Organizzazione (laddove presente) che garantisca maggiore riservatezza ed anonimato (si vedano ad esempio il **canale di segnalazione Whistleblowing obbligatorio per le aziende con più di 50 dipendenti, lo sportello di ascolto aziendale, il servizio di supporto psicologico, i Comitati di Salute e Sicurezza, la cassetta per segnalazioni anonime,** ecc.).

Nel caso in cui l'abuso o la molestia partano dal Datore di Lavoro o qualora la denuncia agli organi preposti internamente all'Organizzazione non abbia seguito e non sia presa in carico, è possibile rivolgersi e prestare denuncia ad esempio **all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL)** secondo quanto sancito dal **D. Lgs n.149/2015** o alle **autorità competenti per la tutela dei diritti dei lavoratori**, **oppure ai sindacati**, alle associazioni di categoria e ulteriori organizzazioni di tutela dei diritti dei lavoratori (vedi **Consigliera di Parità territorialmente competente**).

L'eventuale denuncia da parte della vittima darà luogo ad una **indagine interna all'Organizzazione**, con l'obiettivo di verificare quanto accaduto e di procedere nella definizione di azioni di riparazione e disciplinari oltre ad implementare nuove misure per prevenire future violazioni e comportamenti illeciti.

Il Datore di Lavoro può valutare di procedere anche al **legittimo licenziamento della persona individuata come responsabile di abusi**, comportamenti violenti e molesti sul luogo di lavoro. **La Corte di Cassazione, nella sentenza numero 31790 del 15 novembre 2023**, ha chiarito che la giusta causa di licenziamento è determinata da una valutazione del comportamento del dipendente alla luce di norme aziendali e principi generali di condotta. **Nel caso di molestie il comportamento del dipendente è ritenuto una chiara violazione di tali principi e ne giustifica il licenziamento**.

Gli standard **O.I.L. (Organizzazione Internazionale del Lavoro)** e le leggi nazionali di molti Paesi vietano al Datore di Lavoro di adottare misure di ritorsione nei confronti di un lavoratore o di una lavoratrice che abbia denunciato un infortunio sul lavoro, una malattia professionale, un evento pericoloso **e dunque perché non anche un abuso o una violenza o una molestia?**

In particolare, la Convenzione O.I.L. n. 190 del 21 giugno 2019 **sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, resa esecutiva in Italia con la Legge 15 gennaio 2021, n. 4**, amplia la **definizione di violenza e di molestia** nel mondo del lavoro come un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o anche la sola 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, ivi incluse la violenza e le molestie di Genere.

La Prassi UNI/PdR 125:2022 **"Linee guida sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere"** supporta l'organizzazione nell'attuazione pratica operativa delle "*attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico , verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro",* prevedendo al **punto 6.3.2.6** che la stessa, in relazione alle proprie politiche e risorse, debba dare piena attuazione alle previsioni di legge e agli accordi collettivi, sottoscritti dalle organizzazioni imprenditoriali cui aderisce, in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro, attuando le seguenti operatività:

- **individuare il rischio** di ogni forma di abuso e molestia alla luce della Salute e Sicurezza sul luogo di Lavoro
- preparare un **Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro** includendo una specifica **formazione** a tutti i livelli con frequenza definita sulla tolleranza zero rispetto ad ogni forma di violenza incluse le molestie sessuali
- prevedere una **metodologia di segnalazione anonima**, interna o esterna, a tutela dei segnalanti, così come definito dal D. Lgs. 24/2023 "Whistleblowing"
- pianificare ed attuare delle **verifiche interne** presso i/le dipendenti indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di questo tipo all'interno o all'esterno che hanno provocato disagio o turbamento (atteggiamenti sessisti, mancanza di rispetto, ecc.)
- **valutare gli ambienti di lavoro** anche da questo punto di vista
- prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati
- assicurare una costante **attenzione al linguaggio utilizzato** sensibilizzando una **comunicazione gentile, neutrale e rispettosa.**

Per quanto riguarda **le attività di Formazione** a tutti i livelli, la **Prassi al punto 6.3.1 "Generalità",** prevede

che l'organizzazione debba attuare le azioni ed i monitoraggi definiti nel suddetto **Piano**, in particolare fornendo:

a) **istruzioni scritte** sulle modalità di attuazione e di monitoraggio, ove applicabile;

b) **formazione generale e specifica**, a tutti i livelli, inclusi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al Genere.

Devono essere inoltre predisposti **corsi di formazione sui principi etici**, **sui temi e sulle modalità operative adottati dall'organizzazione,** per garantire l'efficacia della **Politica per la Parità di Genere**. Tali corsi devono essere indirizzati a tutto il personale, in particolare, per coloro i quali occupano posizioni manageriali devono riguardare i principi, i temi e gli obiettivi che ricadono sotto le specifiche responsabilità.

Una Formazione qualificata e di qualità generatrice di riflessioni, consapevolezze e competenze, produttiva di relazioni e comportamenti adeguati, nell'interesse del benessere psicofisico di lavoratori e lavoratrici ed organizzativo, da promuovere e perseguire costantemente.

Quali sono i vantaggi per l'organizzazione virtuosa?

1. ottenere un sensibile miglioramento della propria reputazione, sia interna che esterna, contribuendo attivamente alla comprensione e alla gestione dei pericoli e rischi correlati al Genere;
2. migliorare la qualità della vita aziendale attraverso il godimento dei benefici degli interventi per gli stessi dipendenti grazie all'adozione e sviluppo di misure per la gestione dei rischi correlati al Genere;
3. trasformare l'organizzazione in un punto di riferimento nel proprio mercato, dimostrando di essere dalla parte dei propri dipendenti, riuscendo ad attrarre così nuovi talenti e ad aumentare la fidelizzazione dei propri professionisti;
4. ridurre in modo significativo nel lungo periodo tutti i costi assicurativi e infortunistici, correlati agli effetti collaterali di tali fenomeni, adottando soluzioni di mitigazione dei rischi psicosociali;
5. favorire l'adozione di Politiche per la Parità di Genere e per l'empowerment femminile a livello aziendale e quindi di migliorare la possibilità per le donne di accedere nel mercato del lavoro, di leadership e di armonizzazione dei tempi di conciliazione vita lavoro;
6. beneficare di esoneri dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali;
7. ottenere riconoscimenti di punteggi premiali della valutazione di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti;
8. beneficiare nelle gare di appalto pubblico di maggiore punteggio o diminuzione della garanzia del 20 percento legato al possesso della certificazione di Genere.

In conclusione, non è possibile migliorare le condizioni di Salute e Sicurezza sul Lavoro senza tenere conto dei problemi di discriminazione sul lavoro e nella società. Le azioni di uguaglianza nell'occupazione devono comprendere anche la Salute e la Sicurezza sul Lavoro con la sua dimensione di Genere, nell'ottica della persona al centro che supera il Genere con il suo valore, competenze e talenti.

Bibliografia

- Costituzione Italiana

- Codice Civile 2023
- Corte Suprema di Cassazione penale, sez. 4 lavoro
- D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro (ed. novembre 2023)
- UNI EN ISO 45001:2018 Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro
- Prassi UNI/PdR 125:2022 Linee guida sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere
- Convenzione O.I.L. n. 190 del 21 giugno 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, resa esecutiva in Italia con la Legge 15 gennaio 2021, n. 4
- EU-OSHA Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro
- D. Lgs. 24/2023 attuazione della Direttiva Europea (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23/10/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (Whistleblowing)

Antonella Grange e Carla Mammone

- fine della seconda e ultima parte -

Link alla prima parte del contributo di Antonella Grange e Carla Mammone

[1] «Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e dalla società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza del lavoro 2002-2006». Comunicazione della Commissione europea, COM (2002) 118.

Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it