

Metodi e strumenti per affrontare la questione di genere

Le opzioni metodologiche e gli strumenti per un idoneo approccio di genere alla salute e sicurezza. L'intersectionality, i parametri significativi, gli strumenti per far bene le cose giuste e l'indice di efficacia, appropriatezza ed equità di genere.

Roma, 17 Feb ? Nel mondo del lavoro esistono **differenze tra uomini e donne** che possono influire sensibilmente sulla loro salute e sicurezza e l'adozione di un **approccio neutro**, in merito ad esempio alla valutazione del rischio, porta ad un livello di prevenzione poco efficace nei luoghi di lavoro.

Questa constatazione emerge dalla lettura di due volumi - prodotti dall'Inail e recentemente presentati da PuntoSicuro ? dal titolo "Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere. Disegno di linee guida e primi strumenti operativi" e curati da Paola Conti e Antonella Ninci.

Partendo da quanto contenuto nel primo volume, "Metodologia e strumenti. Evidenze scientifiche delle variabili di genere", per approfondire l'approccio di genere alla sicurezza ci soffermiamo su alcune indicazioni tratte dal capitolo "**Opzioni metodologiche ed epistemologiche**" scritto da Paola Conti.

Dopo aver affrontato i fattori che causano diseguaglianze di genere nella salute nelle aziende e i fattori che influenzano la salute degli individui, l'autrice si sofferma sulla "teoria della complessità" per l'**analisi di più categorie di disuguaglianze sociali** che si intersecano.

Infatti l'Unione Europea, partendo dal concetto di disuguaglianza di genere, si sta orientando verso politiche che affrontino le disuguaglianze multiple. E "sulla base di un confronto tra gruppi specifici di disuguaglianze (di classe, razza/etnia, genere), ha assunto un approccio proprio dell'**intersectionality**".

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[PO30006] ?#>

Si può provare a spiegare l'intersectionality come un "paradigma di ricerca che si basa su una serie di ipotesi di base riguardo alla natura simultanea di più categorie a più livelli": un'analisi basata sull'intersectionality non intende aggiungere una categoria ad un'altra (ad esempio sesso, razza, classe, età), ma "si sforza invece di capire che cosa avviene nell'intersezione di due o più categorie".

In questo modo si riconosce la "natura multidimensionale e relazionale dei luoghi sociali e del vissuto di esperienze diverse in una sola unità di analisi" e si possono catturare diversi livelli di differenza.

Ad esempio si rileva come "si intersecano le forme di discriminazione e di diseguaglianza nel creare opportunità e benefici sociali e materiali per coloro 'che godono di status culturalmente rilevante: essere italiano, essere uomo, essere eterosessuale o di status di classe superiore".

Con un approccio di questo tipo il genere si evidenzia come un processo, correlato ad altri processi.

Passando dal **metodo alle applicazioni pratiche**, il volume sottolinea che un sistema SSL che vuole evolversi anche tenendo conto delle peculiarità di genere, non può che essere "misurato" attraverso una gamma di **parametri essenziali e significativi**:
-**efficacia**;

-**appropriatezza** ("misura di quanto e come l'azienda sia orientata a o abbia già prese in considerazione le peculiarità individuali e le differenze tra donne e uomini, adottando una prospettiva di genere; le norme siano state rispettate sul piano sostanziale e siano state messe le premesse formali e metodologiche per produrre effetti di salute e sicurezza");

-equità di genere ("la misura di quanto le variabili organizzative abbiano prodotto effetti di equità tra donne e uomini con diverse peculiarità individuali e diversi gradi di vulnerabilità, riducendo le diseguaglianze di salute").

Dunque intervenire per perseguire l' **equità di genere** nella salute richiede "appropriatezza, ovvero il comportamento ideale per far bene la cosa giusta (con risultati di equità ed efficacia):

- nel modo appropriato, in ottica di genere;
- nel momento adatto, ovvero prima che sia troppo tardi;
- da parte del professionista capace di applicare l'ottica di genere alla SSL;
- nella dimensione organizzativa più efficiente, innovativa;
- al costo sostenibile, con un beneficio atteso nettamente superiore all'investimento".

Glistrumenti dell'appropriatezza "possono essere distinti in:

- strumenti volti a promuovere soprattutto l'appropriatezza professionale;
- strumenti volti a promuovere l'appropriatezza organizzativa;
- strumenti volti a promuovere la capacità del sistema di generare appropriatezza dei comportamenti organizzativi e professionali".

Ad esempio questi sono alcuni **strumenti utilizzabili per promuovere lo sviluppo dell'appropriatezza professionale** in una prospettiva di genere:

- "la ricerca delle prove di efficacia e degli studi scientifici gender-based;
- la valutazione delle tecnologie e delle prassi organizzative appropriate;
- la gestione del rischio tenendo conto delle peculiarità individuali;
- i percorsi di prevenzione e rimozione dei rischi in una prospettiva di genere;
- l'audit realizzato da professionisti formati in una ottica di genere;
- la formazione continua in ottica di genere;
- il miglioramento continuo della qualità;
- valutazione dei risultati ed esiti".

Mentre questi sono alcuni **strumenti per promuovere l'appropriatezza organizzativa**:

- "coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici nelle decisioni;
- assegnazione equa di risorse, obiettivi e responsabilità a donne e uomini;
- adozione di sistemi di controllo correlati a incentivi e sanzioni;
- indicatori di performance e benchmarking;
- sistemi esterni di valutazione della qualità".

Il capitolo, che vi invitiamo a leggere, si sofferma poi sull'**Indice per l'"Auditing di Efficacia, Appropriatezza ed Equità di Genere" del Sistema SSL aziendale/organizzativo**".

Viene proposto un modello di self-auditing aziendale/organizzativa che "sostiene un approccio di genere alla salute e sicurezza come un modo per migliorare la prevenzione sia per le donne che gli uomini e far sì che tutti siano uniformemente protetti".

Ricordando che "gestire la qualità del lavoro, ovvero la salute di una azienda, significa gestire i processi, essere capaci di individuare ed utilizzare strumenti adeguati e funzionali, produrre analisi che consentano di prevedere gli effetti di quei processi strategici per l'azienda. Significa aumentare continuamente l'efficacia aziendale/organizzativa, attraverso scelte efficienti".

In particolare le aziende che utilizzeranno in auto-somministrazione gli strumenti finalizzati al self-auditing "potranno verificare, prima di tutto, se vengono soddisfatti i requisiti minimi di adeguatezza all'approccio di Salute e Sicurezza sensibile al genere. Tali requisiti minimi riguardano l'assenza di condizioni che possano produrre effetti (pur anche non previsti) di discriminazione e di mancanza di equità su base di genere". E quelle organizzazioni che avranno soddisfatto tali requisiti minimi, "potranno ottenere un posizionamento che è rappresentato da tre diversi livelli: buona, virtuosa, eccellente".

Questi, per concludere, sono alcuni **obiettivi strategici** "per le aziende/organizzazioni virtuose ed eccellenti:

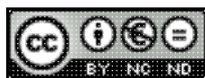
- individuare le lacune negli accordi di lavoro, politiche e procedure che con scelte di tipo apparentemente 'neutro' possono produrre effetti indesiderati di non equità tra donne e uomini;
- evidenziare modi per migliorare le indagini, la valutazione del rischio e la formazione in ottica di genere;
- migliorare le informazioni raccolte sulle esperienze negative di lavoro di uomini e donne;
- rivedere e migliorare il monitoraggio e la raccolta dati / informazioni sulla salute e sicurezza in ottica di genere;
- migliorare il riconoscimento e la comprensione dei problemi e dei rischi che affrontano le donne e gli uomini sul posto di lavoro;
- coinvolgere più donne nella consultazione nelle decisioni in materia di salute e della sicurezza;

- assicurarsi che tutti gli accordi e le politiche di salute e sicurezza tengano conto delle pratiche di genere;
- rendere il lavoro migliore per tutti i lavoratori, tenendo conto delle peculiarità individuali a partire dal genere di appartenenza;
- attivare processi di informazione e comunicazione sulla base del "modello inferenziale" per "garantire coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori e in particolare delle lavoratrici sul Sistema Salute e sicurezza organizzativo/aziendale".

A questo proposito è stato costruito uno **strumento EAGE Index**© (Indice del Grado di efficacia, appropriatezza ed equità di genere del sistema salute e sicurezza sul lavoro aziendale/organizzativo) che permette di "rilevare se l'azienda/organizzazione, pubblica e privata, ha adottato delle politiche in materia di salute e sicurezza; se queste politiche sono efficienti rispetto al raggiungimento dell'obiettivo e se producono equità di trattamento e quindi di risultato rispetto alle posizioni relative di donne e uomini (equità di genere)".

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).



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

www.puntosicuro.it