

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6034 di Lunedì 09 marzo 2026

Rischi psicosociali e dimensione di genere nella sicurezza sul lavoro

EU?OSHA presenta il caso studio svedese sull'integrazione della dimensione di genere per la prevenzione dei rischi psicosociali, evidenziando strumenti e fattori di successo trasferibili anche ad altri Paesi.

Bilbao, 9 Mar ? Per celebrare la Giornata internazionale della donna, che è una giornata importante non solo per ricordare le conquiste sociali, economiche, culturali e politiche delle donne, ma anche per promuovere nuove iniziative per la parità di genere, l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha pubblicato vari **studi di casi** sulla prevenzione dei rischi psicosociali con particolare riferimento al **genere**.

Tali studi mettono in evidenza le iniziative intraprese in vari paesi (Paesi Bassi, Danimarca, Spagna, Svezia) e si soffermano anche sulle esperienze delle donne migranti impiegate nel settore dell'assistenza, delle pulizie e del lavoro domestico.

Ci soffermiamo oggi sul documento, in lingua inglese dal titolo "**Sweden: gender mainstreaming to prevent psychosocial risks**" (*Svezia: integrazione della dimensione di genere a fini di prevenzione dei rischi psicosociali*).

Il documento - commissionato dall'Agenzia europea e scritto da Jane Pillinger. ? si sofferma sulle strategie messe in atto in **Svezia** riguardo alla dimensioni di genere e presenta i punti chiave per una possibile trasferibilità delle iniziative anche in altri Paesi.

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

- La dimensione di genere nel mondo del lavoro: l'esperienza svedese
- La dimensione di genere nel mondo del lavoro: gli strumenti
- La dimensione di genere nel mondo del lavoro: l'indice del documento

Pubblicità

La dimensione di genere nel mondo del lavoro: l'esperienza svedese

L'introduzione ricorda come la **Svezia** abbia implementato un approccio all'**integrazione della dimensione di genere** con l'obiettivo di ridurre l'esposizione ai rischi psicosociali (PSR). In questo caso la parità di genere è trattata, in un paese all'avanguardia nell'integrazione della prospettiva di genere nel mondo del lavoro, come una questione trasversale.

Il caso di studio ricorda che il governo, negli anni passati e all'interno di uno specifico progetto, ha assegnato all'Autorità svedese per l'ambiente di lavoro (**SWEA**) il compito di prevenire i rischi legati al genere in materia di sicurezza e salute sul lavoro (SSL) per un periodo di tre anni. E ciò ha portato ad ulteriori iniziative, quali la formazione degli ispettori del lavoro, lo svolgimento di ispezioni mirate nei settori a prevalenza femminile attraverso un programma di ispezione nazionale e lo sviluppo di ricerche, strumenti e linee guida per aiutare i datori di lavoro a considerare la dimensione di genere nelle politiche di SSL e nelle valutazioni dei rischi.

La Svezia riconosce che le donne e gli uomini sono esposti ad ambienti di lavoro diversi e vivono in modo diverso i rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro, come il lavoro precario o temporaneo, lo stress mentale.

Questi i **punti chiave** delle iniziative realizzate:

- Un approccio basato su dati concreti, fondato sulla ricerca e sulla valutazione regolare delle iniziative, è fondamentale per il successo delle iniziative.
- Una rete di apprendimento guidata da ricercatori sul mainstreaming di genere, che coinvolge due realtà locali, ha contribuito con conoscenze specialistiche e una valutazione formativa indipendente.
- L'impegno politico del governo a favore dell'integrazione della dimensione di genere, attuato con successo in Svezia, fornisce un importante quadro di riferimento
- L'esperienza dell'integrazione della dimensione di genere dimostra la necessità di sforzi continui e sostenuti, comprese le risorse per sostenere l'integrazione continua di una prospettiva di genere nel processo di ispezione del lavoro e nell'attuazione efficace delle responsabilità dei datori di lavoro nell'affrontare i PSR nella valutazione dei rischi.
- Le parti sociali hanno avviato una rete di contatti sui temi della sicurezza e della salute sul lavoro, del genere e della diversità, che ha portato alla condivisione di conoscenze e fornito ispirazione anche sulle questioni relative alla sicurezza e alla salute sul lavoro
- L'iniziativa ha contribuito alla comprensione del perché le donne sono esposte a rischi più elevati di malattie, burnout e disturbi muscolo-scheletrici, spesso svolgendo compiti e carichi fisici diversi, svolgendo mansioni lavorative monotone e ripetitive e lavorando a stretto contatto con il pubblico.
- Il progetto è stato innovativo perché ha preso di mira le ispezioni del lavoro in settori in cui predominano le donne, quali l'assistenza sociale, l'assistenza sanitaria e i servizi di assistenza domiciliare. Questo approccio sottolinea l'importanza di identificare i PSR laddove esiste un'intersezione tra le disuguaglianze di genere e i settori in cui sono impiegate le donne.
- Le valutazioni dei rischi sensibili al genere sono essenziali per identificare gli stress nascosti nell'ambiente di lavoro e per garantire cambiamenti organizzativi proattivi che affrontino la progettazione del lavoro, forniscano ai lavoratori un maggiore controllo sul proprio lavoro e offrano un migliore sostegno a coloro che soffrono di stress.
- L'integrazione della dimensione di genere è una metodologia ben sviluppata in Svezia. Può sostenere iniziative per una gestione della SSL sensibile al genere, con il potenziale di affrontare i PSR, ed è altamente trasferibile come modello.
- L'approccio adottato in Svezia per confrontare la sicurezza e la salute sul lavoro nei mercati del lavoro dominati dalle donne e da quelli dominati dagli uomini è particolarmente rilevante per qualsiasi paese con un mercato del lavoro segregato in base al genere, con una distribuzione non equa di uomini e donne tra i diversi settori, occupazioni e livelli gerarchici, creando così una base di dati concreti per identificare e attuare azioni volte a mitigare i rischi legati al genere nell'ambiente di lavoro.

La dimensione di genere nel mondo del lavoro: gli strumenti

Il documento si sofferma anche sugli strumenti per una **valutazione dei rischi** sensibile alle questioni di genere.

Si indica che l'Autorità 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 le attività a prevalenza femminile e quelle a prevalenza maschile. Lo strumento pone domande specifiche relative al genere, sulla comunicazione, la gestione, la governance, le condizioni di lavoro dei dipendenti e le risorse. Gli strumenti sono stati sviluppati per assistere gli ispettori durante le loro attività di ispezione e supervisione, evidenziando le questioni relative alla disparità degli ambienti di lavoro.

Una pagina web dedicata alla parità di genere fornisce strumenti e risorse per mostrare come un approccio sistematico e sensibile al genere per migliorare l'ambiente di lavoro possa creare condizioni migliori sia per le donne che per gli uomini.

Inoltre, si parla del modello "**doing gender**" che è stato introdotto nell'ispettorato del lavoro come strumento di supervisione per identificare le condizioni legate al genere che influenzano l'ambiente di lavoro, con l'obiettivo di favorire la riflessione e l'analisi.

Si parla poi di altri strumenti e di un **opuscolo** che offre una guida pratica su come i datori di lavoro possono attuare pratiche inclusive dal punto di vista del genere nella gestione dell'ambiente di lavoro. Si concentra sul riconoscimento del problema e su come affrontare le diverse sfide che donne e uomini devono affrontare sul lavoro. Secondo SWEA, un ambiente di lavoro inclusivo dal punto di vista del 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.

Tra i suggerimenti figurano:

- 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 tutti i generi;
- Incoraggiare luoghi di lavoro più misti: una rappresentanza equilibrata dei generi può ridurre l'assenteismo, limitare le molestie, stimolare la creatività e migliorare le prestazioni organizzative.

La dimensione di genere nel mondo del lavoro: l'indice del documento

Rimandiamo, in conclusione, alla lettura integrale del Case Study "**Sweden: gender mainstreaming to prevent psychosocial risks**" e ne riportiamo l'indice:

Introduction

Key takeaways and transferability

Legal and policy framework

Swedish OSH Strategy (2021-2025)

Description of the intervention

The Work Environment Act (1977:1160) obligates

Research and policy developments

Actions undertaken as part of the labour inspection in a gender-segregated labour market

Tools for gender sensitive risk assessment

The role of the social partners in preventing PSRs, including violence and harassment

Other ongoing and planned issues relevant to PSRs and diversity

Success factors

Challenges

References

RTM

[Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro sulle differenze di genere, età, cultura](#)

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", Case Study, a cura di Jane Pillinger, documento commissionato dall'Agenzia europea, edizione 2026.](#)



Licenza [Creative Commons](#)

www.puntosicuro.it