PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5823 di Giovedì 03 aprile 2025

Sicurezza sul lavoro in ottica di genere: l'evoluzione normativa

Un volume Inail sugli aspetti tecnici connessi alla valutazione dei rischi in ottica di genere si sofferma anche sull'evoluzione normativa in materia di eguaglianza tra lavoratori e lavoratrici e di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Roma, 3 Apr ? È indubbio che per comprendere come sia cambiata nel tempo l'attenzione all'eguaglianza tra lavoratori e lavoratrici e alle differenze di genere sotto il profilo dell'analisi dei rischi, sia utile esaminare le diverse **fonti normative** che hanno trattato questi temi.

Per farlo possiamo fare riferimento a quanto contenuto del documento " La valutazione dei rischi in ottica di genere. Aspetti tecnici. Volume 1" che è nato nel 2024 da un progetto di collaborazione, tra la Consulenza tecnica per la salute e la sicurezza (CTSS) e la Consulenza statistico attuariale (CSA) dell'Inail.

Il documento - curato da L. Baradel, F. Cipolloni, A. Tassone, C. Tesei, L. Veronico, C. Breschi, R. Continisio, L. De Filippo, E. Mastrominico, L. Frusteri, P. Panaro e F. Venanzetti ? ha lo scopo di approfondire il tema delle differenze di genere nel mondo del lavoro "da un punto di vista normativo, statistico e tecnico, aiutando i datori di lavoro a disporre di strumenti che contengano approcci aggiornati alle conoscenze più attuali sotto il profilo tecnico scientifico per fornire risposte sempre più puntuali e specifiche a lavoratrici e lavoratori".

Ci soffermiamo oggi sul primo capitolo relativo agli "**aspetti normativi**" con riferimento ai seguenti argomenti:

- Le differenze di genere e la mancanza di un punto di equilibrio
- Il principio di uguaglianza e la carta dei diritti
- I luoghi di lavoro, il decreto 81 e le norme in materia di sicurezza

Pubblicità

Le differenze di genere e la mancanza di un punto di equilibrio

Nel capitolo si ricorda innanzitutto che è importante comprendere che per "**differenze di genere**" si intendono "le differenze esistenti fra individui in una definizione molto più ampia rispetto a quella legata unicamente al sesso - ossia alla dimensione biologica di una persona - il quale rappresenta 'solo' uno dei tanti aspetti che differenziano fra loro persone diverse". E che vi sono, nella percezione odierna, "molti altri elementi di distinzione - per esempio comportamenti, stili di vita, ruoli maschili e femminili - di cui è necessario tener conto al fine di avere un quadro realistico delle specifiche condizioni di suscettibilità e dei rischi ai quali lavoratori e lavoratrici sono potenzialmente esposti, tenendo un focus sulla molteplicità e complessità delle incombenze gravanti su ciascuno nella quotidianità extra-lavorativa e nelle diverse fasi di vita".

Detto questo, l'excursus sui riferimenti normativi del documento parte da alcuni importanti articoli della **Costituzione della Repubblica Italiana**. Ad esempio con riferimento all'art. 3, che "sancisce il principio di eguaglianza formale e sostanziale in base al quale tutti i cittadini sono uguali davanti alla legge", ma anche l'art. 37 che prevede che la "donna lavoratrice" abbia gli stessi diritti e la stessa retribuzione che spetta al lavoratore".

Si indica poi che dal diritto di voto alle donne del 1946, dopo la promulgazione della Costituzione, sono stati compiuti importanti passi, ma il tema "**non ha ancora trovato un punto di equilibrio** se nel 2011 si è reso necessario adottare la legge sulle quote rosa nei consigli di amministrazione (**l. 120/2011**), che fissava dapprima la quota al 20%, innalzata al 30% nel 2015, mentre un emendamento alla legge di bilancio 2020 ha elevato la quota di genere a 2/5 per i C.d.A. e i collegi sindacali delle società quotate. Per non parlare poi del tema purtroppo attualissimo della violenza di genere e dei femminicidi, che non trova soluzione nemmeno dopo l'adozione della legge sullo stalking (2009) e contro la violenza sulle donne del 2013, rafforzata con la **l. 168/2023**".

Il principio di uguaglianza e la carta dei diritti

Per quanto riguarda i luoghi di lavoro gli autori rimarcano che il **principio di uguaglianza dei diritti**, "in sé facile da declinare sul piano teorico, può trovare applicazione effettiva solo ove si dia valore alle diversità, intese come diverse condizioni, di potenziale vantaggio o svantaggio, dei soggetti che devono godere dei medesimi diritti e livelli di tutela". E nell'ampio concetto delle diversità "si devono chiaramente annoverare le diversità di sesso (biologico), di genere, di etnia, di provenienza, di orientamento sessuale, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali, intendendo con ciò ricomprendere ciascun aspetto dell'individuo nella sua libertà di autodeterminarsi".

Si ricorda poi che il **d.lgs. 198/2006**, recante il "**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**", poi aggiornato e integrato dalla **l. 162/2021**, "è intervenuto per combattere le discriminazioni di genere in senso ampio e articolato, anche con correttivi e premialità per le imprese virtuose in materia di uguaglianza di genere e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro". Ma la lotta alle discriminazioni e la tutela delle pari opportunità sono "solo alcuni degli aspetti, seppure fondanti, delle questioni e degli ambiti che vanno considerati per pervenire all'attesa tutela, sotto il profilo della salute e della sicurezza, nei luoghi di lavoro anche con attenzione alle differenze di genere".

Gli autori si soffermano poi sulla **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea** pubblicata nel 2000 che stabilisce:

- "l'uguaglianza davanti alla legge (art. 20);
- il divieto di qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali (art. 21);
- la parità tra uomini e donne in tutti i campi (art. 23);
- la facoltà di adottare misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato (art. 23)".

Il capitolo, a questo proposito, riporta uno specifico approfondimento su quanto contenuto nell'articolo 23 indicato sopra.

I luoghi di lavoro, il decreto 81 e le norme in materia di sicurezza

Si ricorda poi che in Italia il punto di riferimento normativo per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori è rappresentato dal Decreto legislativo 81/2008 e s.m.i. (Testo Unico). Decreto che all'articolo 28 "prevede che, in sede di **valutazione dei rischi**, il datore di lavoro debba considerare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori «*ivi compresi* (...) *quelli connessi alle differenze di genere* (...)»."

Dunque con la previsione dell'obbligo del datore di lavoro di "considerare le differenze di genere nella valutazione dei rischi all'interno di una norma penalmente sanzionata" si passa da "**una concezione 'neutra' del lavoratore** (che caratterizzava il d.lgs. 626/94) ad una visione del lavoratore che tenga conto anche delle differenze di genere".

Si ricorda che l'articolo 40 recita "[...] *il medico competente trasmette ai servizi competenti per territorio le informazioni, elaborate evidenziando le differenze di genere, relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria secondo il modello in allegato 3B*".

Questa normativa permette, dunque, di superare "l'impostazione che vedeva, nel passato, la questione del genere relegata, nell'ambito della valutazione dei rischi, unicamente alla tutela della maternità ovvero della gravidanza e dell'allattamento, condizioni specifiche e transitorie che, per quanto importantissime, non sono che una piccolissima parte dell'ampio spettro della questione della valutazione dei rischi in un'ottica di genere".

Il documento si sofferma sul **decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151** sulla tutela delle lavoratrici madri, anche sotto il profilo della prevenzione e protezione da specifici rischi.

In particolare, il decreto indica:

- "all'art. 7 le attività e/o i lavori vietati dall'inizio della gravidanza fino al termine dell'interdizione dal lavoro, con particolare rimando all'allegato A (Lavori pericolosi, faticosi e insalubri) e all'allegato B (Particolari agenti e condizioni di lavoro);
- all'art.11 che la valutazione dei rischi tenga conto delle specifiche condizioni di rischio per la gravidanza e l'allattamento con riferimento agli agenti, processi e condizioni di lavoro di cui all'allegato C (Agenti processi e condizioni di lavoro da valutare in relazione allo stato di gravidanza) e alle direttive europee;
- all'art 12 le misure di prevenzione e conseguenze della valutazione, con eventuale spostamento ad altra mansione non pregiudizievole o richiesta di interdizione anticipata dal lavoro;
- all'art. 53 le limitazioni al lavoro notturno".

Si ricorda poi che il decreto è stato aggiornato dal **d.lgs. 105/2022**, "allo scopo di migliorare la **conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare** per tutti i lavoratori e le lavoratrici, conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e promuovere un'effettiva parità di genere sia in ambito lavorativo che familiare".

Si segnala anche che a **livello comunitario** già dal 2002 è stato avviato un "percorso di avvicinamento verso il riconoscimento delle differenze di genere quale fattore rilevante nell'individuazione, e quindi nella predisposizione, delle tutele dei lavoratori sui luoghi di lavoro".

Gli autori sottolineano poi che, se nel d.lgs. 81/2008 "viene data un'indicazione generale affinché il datore di lavoro operi una differenziazione, nella valutazione dei rischi, dei possibili pericoli e rischi riscontrabili in attività lavorative a seconda dei generi", non viene in concreto, declinato come la valutazione "debba essere effettuata; infatti, ad oggi, risultano ancora infrequenti le valutazioni del rischio che considerano anche questi fattori nelle loro diverse implicazioni".

Tuttavia per alcuni rischi specifici "le norme ordinarie e, ancor di più, le **norme tecniche**", cominciano ad offrire indicazioni che offrono un "riferimento differenziato per genere". E la **medicina di genere** si sta sempre di più "affermando come imprescindibile strumento di conoscenza, di diagnosi e di orientamento della migliore terapia per le diverse malattie, tanto che dal dicembre 2016 la medicina orientata al genere è stata inserita in tutti gli insegnamenti delle Scuole di Medicina delle Università italiane". Pertanto, anche la **medicina del lavoro** "non può prescindere da questo approccio, che è destinato a divenire sempre più cruciale anche nella valutazione degli effetti, a breve e lungo termine, di fattori eziologici a seconda del genere".

Si ricorda, in conclusione del capitolo dedicato a questo breve excursus normativo, che nel **d.lgs. 106/2009** ? decreto correttivo del Testo Unico - è stata, inoltre, sottolineata la "necessità di assicurare una specifica evidenza ai dati relativi alle differenze di genere nell'ambito dei flussi informativi in materia; infatti, l'articolo 8 comma 6 del d.lgs. 81/2008 ("***Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro***") prevede che '*i contenuti dei flussi informativi devono almeno riguardare*:

1. *il quadro produttivo ed occupazionale;*
2. *il quadro dei rischi anche in un'ottica di genere;*
3. *il quadro di salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici ...* [...]'

Rimandiamo, infine, alla lettura integrale del capitolo e del documento Inail che riporta anche indicazioni sul contesto statistico occupazionale, su infortuni e malattie professionali, sulla valutazione dei rischi in ottica di genere e sulla medicina di genere.

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Inail, Consulenza tecnica per la salute e la sicurezza ? CTSS e Consulenza statistico attuariale - CSA, " La valutazione dei rischi in ottica di genere. Aspetti tecnici. Volume 1", a cura di L. Baradel, F. Cipolloni, A. Tassone, C. Tesei e L. Veronico (CSA) e di C. Breschi (CTSS, Direzione regionale Toscana), R. Continisio (CTSS, Direzione regionale Campania), L. De Filippo (CTSS, Direzione regionale Friuli V.G.), E. Mastrominico (CTSS, Direzione regionale Lazio), L. Frusteri, P. Panaro e F. Venanzetti (CTSS, Direzione generale), Volume 1 ? Collana Salute e Sicurezza ? Edizione 2024 (formato PDF, 2.83 MB).

Vai all'area riservata agli abbonati dedicata a " Informazioni e aspetti tecnici della valutazione dei rischi in ottica di genere".

Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it