PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2837 di lunedì 16 aprile 2012

Strumenti per la valutazione del rischio delle variabili di genere

Idonei interventi di promozione della salute nei luoghi di lavoro portano ad un risparmio nelle aziende. Misure per favorire l'equilibrio tra vita e lavoro, le agevolazioni dei trasporti casa lavoro e la gestione dei lavoratori più anziani.

Roma, 16 Apr ? Ogni azienda nel processo di prevenzione, valutazione e rimozione dei rischi necessita di un approccio " sensibile al genere" che tenga conto della molteplicità dei soggetti interessati e attivi, dei fattori interni/esterni e degli obiettivi di salute.
È quanto abbiamo riscontrato nella lettura e presentazione di due volumi - prodotti dall'Inail e curati da Paola Conti e Antonella Ninci ? dal titolo " Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere. Disegno di linee guida e primi strumenti operativi".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[AP1002] ?#>

Con riferimento al primo volume, " **Metodologia e strumenti. Evidenze scientifiche delle variabili di genere**", possiamo trovare utili indicazioni relativi alle politiche per una **idonea promozione della salute nei luoghi di lavoro** nel capitolo "Salute e sicurezza: un sistema attento alle differenze" scritto da Paola Conti.

Se la salute di uomo e donna dipende anche dalle condizioni di vita e dallo stile di vita e il lavoro occupa un ruolo centrale nella vita quotidiana, è evidente "che le condizioni, la cultura e i processi del lavoro - se gestiti con cura e consapevolezza - possono portare ad un notevole miglioramento dello stato di salute generale del personale".
E di interventi adeguati di promozione della salute nei luoghi di lavoro **ne "beneficiano le aziende, i collaboratori e la società nel suo insieme**": possono generare "già a breve termine (entro 3 a 4 anni) una contrazione dei costi della malattia e portano chiaramente a una riduzione dell'assenteismo".
Uno studio internazionale (J.Colling 2009) riportato nel capitolo ha "rilevato un risparmio del 6,1% ottenuto grazie a programmi per la salute, nonché una riduzione delle assenze del 13%".

Quali sono gli ingredienti della promozione della salute in azienda?
Il volume ne indica alcuni:
- "buona gestione aziendale;
- prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- prevenzione dello stress e del burnout per i singoli individui e la gestione dello stress per le aziende nel loro complesso;
- attività professionale strutturata nel rispetto dell'età dei lavoratori;
- prevenzione delle dipendenze sul posto di lavoro;
- corretta ergonomia del posto di lavoro;
- promozione degli stili di vita sani sul lavoro: una buona alimentazione e l'esercizio fisico sono strategici per una vita sana;
- adeguata strategia aziendale perché i propri collaboratori possano trovare un equilibrio tra la sfera privata e la vita professionale"

Soffermiamoci ora su alcuni di questi punti.

Il successo di un'efficace strategia di **equilibrio tra vita e lavoro** "dipende da un ampio ventaglio di interventi messi a disposizione e calibrati agli interessi di collaboratori e datori di lavoro".

In particolare la "necessità di mettere a punto **sistemi di conciliazione tra lavoro retribuito e famiglia** nasce dalla convergenza di due fattori: da un lato, le trasformazioni delle strategie di vita e delle identità di genere delle donne e degli uomini, soprattutto giovani; dall'altro, le trasformazioni del mercato del lavoro".

Il termine da noi più usato è quello di conciliazione: "la capacità di organizzare il nostro tempo, gestendo gli impegni lavorativi e privati nel modo più equilibrato, a seconda di diverse esigenze". E anche la capacità di conciliare gli impegni lavorativi e privati "nell'ambito della coppia e la capacità, quindi, di condividere i compiti di cura (dei figli, dei parenti anziani, ecc.)".
Il concetto di conciliazione è "strettamente legato al **concetto di flessibilità** che è spesso attualmente inteso, nella sua accezione legata al lavoro, come il rendere variabili le caratteristiche del lavoro (luoghi, orari, modi di lavoro)", flessibilità intesa in questo caso come "ricerca di formule flessibili per gestire al meglio i tempi di vita e di lavoro".
Ricordiamo che in Italia il 29 aprile 2010, la Conferenza unificata ha sancito l'**Intesa sui criteri di ripartizione delle risorse, le finalità, le modalità attuative, nonché il monitoraggio del sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** di cui al Decreto del Ministro per le pari opportunità del 12 maggio 2009.
Inoltre il 7 marzo 2011 è stato siglato al Ministero del lavoro, da tutte le parti sociali, un "avviso comune" dal titolo " Azioni di sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro" con l'obiettivo di sostenere la crescita dell'occupazione femminile.

Nel capitolo si fa notare come le aziende che hanno adottato idonee politiche di conciliazione evidenziano i seguenti **benefici**:
- "eleva la produttività, avendo una continua attenzione nell'evitare abusi, con appropriati controlli;
- aumenta la motivazione dei dipendenti;
- migliora la capacità di attrarre buone professionalità;
- serve per trattenere i 'talenti';
- diminuisce l'assenteismo;
- aumenta il livello di impegno dei dipendenti;
- aiuta a raggiungere una società equilibrata, armonica e con un futuro, nella quale tutti possano sviluppare il loro potenziale umano".

Per favorire l'equilibrio tra sfera privata e vita professionale, nel capitolo è presente una **check list di autovalutazione aziendale/organizzativa** sull'adeguatezza delle misure volte a favorire l'equilibrio vita-lavoro.

Un altro elemento su cui si sofferma l'autrice è quello dell'**agevolazione dei trasporti casa lavoro** come fattore di promozione della salute.

Anche in questo caso si possono trovare **differenze tra uomini e donne**. Più che sul tragitto percorso, sulle necessità che generano il bisogno di trasporto e sulle diverse esigenze di mobilità.
Ne riportiamo alcune:
- "le donne tendono a percorrere tragitti più brevi e complessi degli uomini, poiché le maggiori incombenze domestiche, associate alla professione, le inducono a scegliere posti di lavoro più vicini a casa e a conciliare le esigenze di trasporto per motivi di lavoro a quelle per motivi casalinghi. Di fatto finiscono con il comporre tragitti che soddisfino contemporaneamente entrambe le esigenze di trasporto, cercando di fare tutto in una unica soluzione, mentre gli uomini, con minori incombenze quotidiane riferibili alla casa, hanno percorsi più lineari;
- i percorsi delle donne sono dettati, oltre al raggiungimento del posto di lavoro, dalle esigenze di accompagnamento di bambini e anziani, dallo svolgimento di incombenze collegate con la casa (spesa, acquisti, commissioni, etc), quelli degli uomini dalla necessità di raggiungere il posto di lavoro o di divertimento e tempo libero;
- le donne viaggiano più spesso con bambini e portano pacchi, pesi e ingombri;
- le donne viaggiano in orari differenti rispetto agli uomini, poiché lavorano in misura proporzionalmente superiore con orari flessibili o part time, e devono conciliare gli orari delle attività dei figli da accompagnare con quelli degli esercizi commerciali;
- i tipo di percorsi delle donne dipendono da una molteplicità di variabili superiore a quelli degli uomini, distinguendo tra percorsi di donne occupate, non occupate, con figli, senza figli, più giovani o più anziane;
- le donne hanno minore accesso all'automobile degli uomini e hanno la patente in percentuale inferiore agli uomini;
- le donne hanno una tendenza maggiore a utilizzare mezzi di trasporto pubblici, ad andare a piedi e a viaggiare sull'auto come passeggere;
- i percorsi delle donne hanno la tendenza ad essere composti da più mezzi di trasporto, mentre gli uomini tendono a usare prevalentemente l'auto;
- le donne sono più condizionate nella loro libertà di movimento dalle condizioni di sicurezza dell'ambiente circostante".

Infine qualche cenno alla necessità che una promozione della salute tenga conto dell'**età dei lavoratori** con particolare riferimento ai **lavoratori anziani**.

La "**gestione della terza età nelle aziende** comprende la gestione sistematica della capacità lavorativa del personale in funzione dell'età e il management del successo imprenditoriale".
Non esiste un approccio unico, ma esistono diverse buone strade per "organizzare il lavoro in funzione dell'età e promuovere la capacità lavorativa e di mercato dei lavoratori più anziani". Questi alcuni **potenziali interventi**:
- "programmi classici orientati al comportamento, quali check up salute, formazioni relative a stile di vita e strategie di coping, nonché iniziative di wellness;
- approcci strutturali, quali impostazione di posto di lavoro e contesto di lavoro nel rispetto dei principi dell'ergonomia;
- perfezionamento professionale mirato (qualificazione per mantenere e adeguare le competenze e prepararsi alle esigenze future);
- sviluppo delle risorse umane (pianificazione professionale e della carriera, tandem, modelli di mentoring);
- organizzazione del lavoro che promuove l'apprendimento (varietà di esigenze, sollecitazioni e attività);
- organizzazione dell' orario di lavoro (gestione delle pause, riduzione e flessibilizzazione);
- reintegro di dipendenti con limitazioni di impiego;
- cultura imprenditoriale adeguata all'età (apprezzamento, stile di conduzione, cultura del dialogo e del feedback, politica del lavoro e del personale)".

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.

---

www.puntosicuro.it