

CHE GENERE DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO?

REPORT FINALE PROGETTO



con il contributo di



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

CHE GENERE DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO?

REPORT FINALE PROGETTO

con il contributo di



UNIVERSITÀ
DI TRENTO



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

A cura di



Testi di

dott.a Giusi Orabona

Centro di Studi Interdisciplinare di Genere

Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università degli Studi di Trento

dott.a Simonetta Fedrizzi

Federazione Trentina della Cooperazione

Progettazione e coordinamento

dott.a Simonetta Fedrizzi

Federazione Trentina della Cooperazione

Supervisione scientifica

prof.a Silvia Gherardi e prof.a Barbara Poggio

Centro di Studi Interdisciplinare di Genere

Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università degli Studi di Trento

Con il contributo di

dott. Andrea Franceschini e dott.a Marzia Tarter

Gruppo Ecoopera

Grafica e stampa a cura di

Scripta s.c

via Segantini 10, Trento

www.scriptanet.net

INDICE

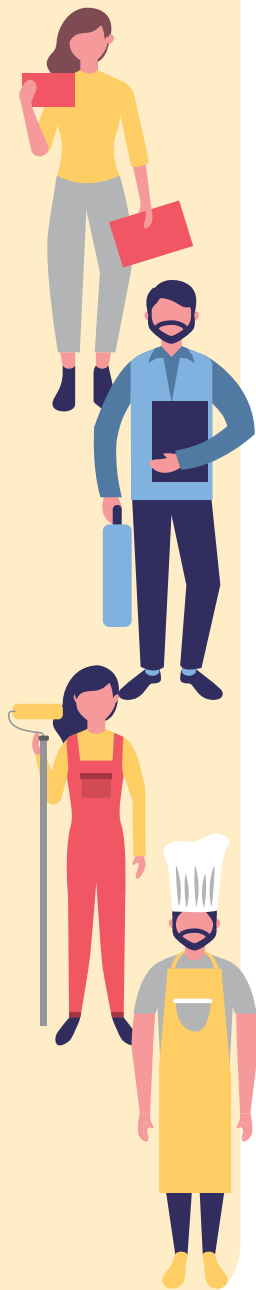
| | |
|--|-----------|
| Introduzione | 5 |
| 1. Il Progetto | 6 |
| 2. Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro secondo la legislazione | 8 |
| 3. La sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro in un'ottica di genere | 13 |
| 4. La ricerca empirica | 16 |
| 4.1. Il contesto e la metodologia della ricerca | 16 |
| 4.2. Le cooperative coinvolte: uno sguardo d'insieme | 18 |
| 4.3. Il genere: differenza emergente o differenza sommersa? | 19 |
| 4.4. Il genere, la salute e la sicurezza: una dinamica fatta anche di parole | 21 |
| 4.5. Il benessere come dimensione di sicurezza e salute | 22 |
| 4.6. I DPI: genere e sicurezza oltre la legge | 22 |
| 4.7. La prevenzione che fa sicurezza | 23 |
| Conclusioni | 26 |
| Le buone pratiche: un punto di partenza per nuove linee guida | 28 |
| Allegato 1. La traccia dell'intervista | 32 |
| Allegato 2. Lo strumento di individuazione, valutazione e monitoraggio dei rischi in un'ottica di genere | 33 |

INTRODUZIONE

Questo documento presenta una sintesi dell'attività di ricerca empirica realizzata nell'ambito del Progetto **"Che genere di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro?"**. Si tratta di un report in cui vengono in particolare illustrati i principali risultati relativi alla conduzione di interviste con i/le referenti di diverse cooperative collocate nel territorio della provincia di Trento tra aprile e luglio 2019.

Le cooperative trentine coinvolte nella ricerca sono 15, appartenenti a cinque differenti settori cooperativi: agricolo, di consumo, di credito, di produzione lavoro e servizi, e sociale e abitazione. Le interviste condotte hanno avuto come obiettivo quello di comprendere se ed in che modo sicurezza e salute nei luoghi di lavoro vengano declinate in un'ottica di genere e se ed in che modo vengano adottate delle strategie finalizzate a tutelare e rendere prioritaria questa dimensione nella gestione di pratiche di lavoro sicure e salubri.

Il documento è così strutturato: in una prima parte verrà descritto il Progetto nel suo complesso, per poi richiamare brevemente le principali leggi e disposizioni nazionali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Successivamente verrà illustrato cosa significhi (o cosa possa significare) guardare a salute e sicurezza nei luoghi di lavoro adottando la lente del genere. A seguire si farà riferimento alla parte empirica del progetto, illustrando il contesto e la metodologia di ricerca adottata ed esponendo i principali risultati emersi. Infine, il documento si conclude con l'illustrazione di alcune buone pratiche da adottare nella stesura di linee guida per addetti ai lavori. Queste hanno come obiettivo la creazione di dinamiche e strategie volte alla sicurezza ed alla salute secondo un approccio di genere, tenendo conto delle differenze che sussistono tra uomo e donna, lavoratori e lavoratrici.



1. IL PROGETTO

Il Progetto “Che genere di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro?” ha come obiettivo cardine quello di indagare il tema della salute e della sicurezza anche alla luce delle disposizioni del d. lgs. 81/2008, che prevede espressamente la necessità di tener conto delle differenze di genere.

Tra donne e uomini sussistono differenze che influiscono anche su salute e sicurezza al lavoro e **perseverare nell'adozione di un approccio così detto neutro finisce inevitabilmente per determinare o aumentare le ineguaglianze tra lavoratrici e lavoratori in termini di rischi e possibilità di sviluppare malattie professionali.** Non solo infatti uomini e donne possono rispondere in maniera differente all'esposizione al medesimo rischio, ma differenze sociali che si riflettono in carichi di lavoro familiare ineguali e altre disuguaglianze nei ruoli lavorativi possono influenzare negativamente l'esposizione a rischi e ostacolare l'implementazione di soluzioni e/o di strategie preventive. Il filo rosso che guida dunque l'intero progetto è sottolineare la necessità di un cambiamento culturale nei confronti della tematica in oggetto.

Il Progetto è stato realizzato dall'Associazione Donne in Cooperazione in collaborazione con il Centro di Studi Interdisciplinari di Genere dell'Università degli Studi di Trento e la Federazione Trentina della Cooperazione, e con il contributo della Provincia autonoma di Trento.

Gli obiettivi principali sono:

- sensibilizzare le cooperative rispetto all'opportunità di un superamento di un approccio così detto neutro alla prevenzione, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, approccio che è ancora prevalente. Sensibilizzare al superamento del pregiudizio per cui le donne fanno lavori definiti più leggeri e sono pertanto esposte a rischi minori rispetto agli uomini;
- fornire alle cooperative supporto e strumenti adeguati a inserire un'ottica di genere nei processi di prevenzione, sicurezza, salute e di valutazione dei rischi e dello stress lavoro-correlato;
- aumentare la conoscenza da parte di tutti i soggetti coinvolti nel sistema Salute e Sicurezza sul Lavoro dell'importanza di valutare adeguatamente le differenze di genere;
- sostenere gli enti della Cooperazione Trentina che opera-



Un approccio neutro determina ineguaglianze tra lavoratrici e lavoratori



Questo progetto è frutto di un lavoro corale che ha coinvolto importanti attori del territorio

no nell'ambito della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nell'elaborazione di percorsi formativi nelle cooperative dedicati ai/alle responsabili (di tutti i livelli) della sicurezza e prevenzione che tengano conto delle differenze di genere (nei processi di prevenzione, sicurezza, salute e di valutazione dei rischi e dello stress lavoro-correlato);

- diffondere i contenuti delle "linee guida" (output del progetto) a tutte le cooperative e generare un ampio interesse a livello di sistema cooperativo trentino sul valore della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro in un'ottica di genere;
- migliorare i sistemi di prevenzione, la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e creare contesti lavorativi adeguati a tutte e tutti creando un maggior vantaggio, non solo per le singole persone, ma anche per le imprese cooperative, derivante da una più sana e performante forza lavoro;
- stimolare un dibattito ampio sui temi legati alla salute e sicurezza per aumentare la consapevolezza, non solo di chi ha ruoli di responsabilità, ma di tutto il personale delle cooperative e degli *stakeholder* del territorio.



Un gruppo di lavoro ha curato tutte le fasi del progetto, da quella preparatoria a quella della ricerca qualitativa



Questo Report unito alle Linee guida, fornirà indicazioni concrete alle aziende del territorio su un tema importante e poco esplorato

Il progetto si è articolato in più fasi: dopo quella **introduttiva/preparatoria**, durante la quale si è **formato il gruppo di lavoro con funzioni di coordinamento, monitoraggio e valutazione**, si è passati alla fase della **ricerca qualitativa**. L'obiettivo di questa è di comprendere come si pongono le imprese cooperative riguardo ai processi di prevenzione e di valutazione del rischio in relazione alle differenze di genere (quale grado di conoscenza hanno del tema, quali azioni hanno intrapreso), raccogliere bisogni e suggerimenti su possibili azioni a supporto delle cooperative da implementare a livello di sistema cooperativo. È **seguita successivamente la redazione del report finale della ricerca e delle "linee guida"**. L'obiettivo è appunto quello di **creare uno strumento da mettere a disposizione** delle cooperative e degli *stakeholder* del territorio fornendo indicazioni concrete su come integrare l'ottica di **genere nella valutazione dei rischi e dello stress lavoro-correlato** e inserire il tema delle differenze di genere negli ambiti legati alla prevenzione, salute, sicurezza nei luoghi di lavoro; nonché illustrare l'esito della ricerca e delle buone pratiche in materia. Il progetto ha previsto inoltre l'organizzazione di uno spazio



Le Linee guida verranno diffuse anche successivamente attraverso vari canali comunicativi

pubblico per condividere i risultati del progetto, promuovere il valore della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e per approfondire queste tematiche grazie anche alla partecipazione di esperte/i in materia.

La diffusione dei risultati e delle linee guida continuerà anche successivamente attraverso i differenti canali comunicativi a disposizione nella Cooperazione. Verranno inoltre coinvolti i partner istituzionali del sistema cooperativo nazionale, importanti luoghi di condivisione delle attività e dei risultati perseguiti a livello locale.



Salute e sicurezza diventano risorse importanti che potenziano efficacia e produttività

2. SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO SECONDO LA LEGISLAZIONE

Parlare di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro vuol dire anzitutto considerare questa tematica come un valore condiviso, verso cui si deve tendere non solo al fine di migliorare il clima organizzativo, ma anche per potenziare efficacia ed efficienza produttiva¹. In quest'ottica salute e sicurezza vengono visti come risorse e non più come oneri aziendali.

Ma cosa si intende per salute e sicurezza nei luoghi di lavoro? Sicurezza e salute sono l'esito di componenti organizzative ed individuali, tra cui possiamo annoverare:

- ambiente di lavoro inteso come spazio fisico e quindi infrastrutturale;
- attrezzi di lavoro, ovvero quell'insieme di attrezzature e macchinari utili allo svolgimento delle mansioni lavorative;
- dispositivi di protezione individuali a supporto del lavoro "sicuro" (DPI);
- flussi di lavoro, in relazione al livello di automatizzazione dei processi;
- clima organizzativo e stile di leadership;
- caratteristiche anagrafiche e fisiche di lavoratrici e lavoratori (età, presenza di eventuali patologie o semplicemente statura e peso dei soggetti).

¹ Biancheri R. (a cura di) (2012a), *La rivoluzione organizzativa. Differenze di genere nella gestione delle risorse umane*, Pisa, Plus University Press.



Il comfort e le caratteristiche dell'ambiente di lavoro sono importanti al fine della salvaguardia della salute di lavoratrici e lavoratori



Un cambiamento di approccio alla prevenzione con l'introduzione della valutazione dei rischi e la programmazione delle misure di tutela (D.lgs. 626/94)

Questo elenco, tutt'altro che esaustivo, permette di sostenere una riflessione preliminare: lavoro, sicurezza e salute non sono scindibili, così come non sono scindibili le caratteristiche individuali e le caratteristiche organizzative nella valutazione e nell'analisi della sicurezza e della salute di lavoratrici e lavoratori. A questo elenco andrebbero aggiunti molti altri elementi, ciascuno declinabile in una specifica realtà lavorativa: dagli oggetti di uso comune, che supportano le pratiche lavorative (es. sedie o computer) e che devono avere determinate caratteristiche ergonomiche per garantire livelli minimi di sicurezza, a chi con quegli oggetti lavora, alle caratteristiche del prodotto che si deve trattare (ad esempio la temperatura).

Per richiamare le principali disposizioni e norme che nel corso del tempo hanno indicato il cammino della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro si può partire dal Codice Civile e in particolare dall'articolo 2087, che impone a ciascun datore/trice di lavoro di adottare quelle misure definite "necessarie a tutelare l'integrità dei lavoratori". Tuttavia, è con il decreto legislativo 626 del 1994 che si attua un cambiamento di approccio alla prevenzione, non più basato su precetti ma su procedure, attraverso l'introduzione della valutazione dei rischi e la programmazione delle misure di tutela. Si è resa quindi esplicita l'emergente necessità sociale di tutelare lavoratrici e lavoratori garantendone la sicurezza. Questo decreto legislativo ha fornito la base sulla quale lavorare, ma la necessità di integrarlo periodicamente con sentenze e normative differenti, ha fatto sì che si giungesse nel 2008 al decreto legislativo 81, il Testo Unico che ha abrogato la normativa precedente e ha inglobato in uno strumento unitario tutta la materia inerente salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. È con il decreto legislativo 81/2008 che vengono ulteriormente rafforzati i concetti di organizzazione della sicurezza aziendale definendo in modo chiaro poteri e responsabilità di tutte le figure (datore/trice di lavoro, dirigente, preposto/a, lavoratore/trice) e valorizzando le funzioni dei soggetti del sistema di prevenzione, con particolare riferimento ai seguenti ruoli:

- RSPP, ovvero il/la Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione Rischi;
- RLS, vale a dire il/la Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- Medica/o Competente.



Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione



Rappresentante dei Lavoratori/trici per la Sicurezza

Guardando più nel dettaglio ciascuna di queste figure è possibile riflettere su alcuni aspetti della filiera della sicurezza che possono tornare utili per comprendere l'analisi dei risultati esposta alla fine di questo documento. Nello specifico:

- **RSPP** è quella figura professionale che coordina il servizio di prevenzione e protezione dei rischi. Può trattarsi di un/a dipendente o di una persona esterna all'azienda (solitamente quando il personale dipendente non possiede i requisiti necessari per ricoprire tale ruolo). I compiti assegnati al Servizio di prevenzione e protezione possono essere così sintetizzati:
 - individuare fattori di rischio e valutarli;
 - individuare, le misure preventive e protettive per la tutela della sicurezza dei lavoratori e lavoratrici;
 - elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
 - proporre i programmi atti ad informare e formare i lavoratori e lavoratrici;
 - partecipare alle riunioni periodiche su sicurezza e salute.
 - contribuire a fornire le informazioni sui rischi per la salute e sicurezza ai lavoratori e lavoratrici
- **RLS** è quel soggetto che rappresenta lavoratori e lavoratrici per tutto ciò che concerne aspetti relativi a salute e sicurezza. In caso di aziende con un numero di dipendenti inferiori a 15, viene eletto dai lavoratori e dalle lavoratrici, mentre nelle aziende con un numero maggiore di dipendenti viene eletto nell'ambito dei rappresentanti sindacali in azienda, ove presenti. Il numero dei/delle rappresentanti varia in funzione del numero dei lavoratori/trici presenti ed il suo incarico ha solitamente una durata di 3 anni. Le principali attribuzioni assegnate al/alla RLS, secondo il d.lgs. 81/2008 sono:
 - accedere a tutti i luoghi di lavoro
 - collaborare alla valutazione dei rischi;
 - essere consultato/a per l'organizzazione della formazione dei lavoratori e lavoratrici
 - partecipare alla riunione periodica assieme al/alla Datore /trice di lavoro, RSPP e Medico/a Competente;



Medico/a competente,
nominato/a dal datore/
datrice di lavoro

- riceve una formazione adeguata
 - promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione
 - informare il/la responsabile aziendale di eventuali rischi individuati;
 - ricorrere alle autorità competenti se le misure di prevenzione e protezione adottate non sono idonee.
- **Medico/a Competente** è nominata/o dal/dalla **datore/trice di lavoro** e collabora con lo stesso ed il **servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, in particolare al fine di programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria**³. Tale incarico può essere ricoperto da un/a dipendente, ma quasi sempre si tratta di un soggetto esterno, una persona libera professionista incaricata dalla stessa azienda. I ruoli affidati al/alla Medico/a Competente possono essere così sintetizzati:
- collaborazione alla valutazione dei rischi, alla definizione delle misure per tutelare salute e integrità psico-fisica di lavoratori e lavoratrici;
 - programmazione ed attuazione della sorveglianza sanitaria secondo protocolli specifici declinati in base ai rischi specifici;
 - stesura di cartella sanitaria e cartella di rischio per ciascun dipendente sottoposto a sorveglianza sanitaria;
 - visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi;
 - fornisce informazioni ai lavoratori e alle lavoratrici sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposte e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti;
 - comunicazione al termine delle riunioni periodiche al/alla datore/trice di lavoro, al/alla RSPP e al/alla RLS dei risultati (in forma anonima) collettivi della sorveglianza effettuata.

3 Art. 25 d.lgs. 81/2008



Nella valutazione dei rischi diventa importante tenere conto delle differenze di genere

Le innovazioni introdotte dal d.lgs. 81/2008 non hanno solo riguardato il rafforzamento del ruolo dei soggetti del servizio di prevenzione e protezione aziendale, sopra descritti, e la descrizione delle regole per le attribuzioni dei doveri e delle responsabilità in materia di salute e sicurezza delle varie figure all'interno dell'organizzazione aziendale, ma anche il campo di applicazione e le finalità del decreto. Con il Testo unico infatti il campo di applicazione si estende a tutti i settori, pubblici e privati e, soprattutto, a tutti i tipi di lavoratori e lavoratrici a prescindere dalla forma contrattuale. Questi importanti cambiamenti hanno spianato la strada (per lo meno legislativa) all'introduzione del genere quale dimensione da tenere in considerazione nella valutazione e nella gestione della sicurezza e della salute lavorativa. Nel d. lgs. 81/2008, infatti, si fa riferimento al genere, sia per quanto riguarda il ruolo degli organi istituzionali, sia per la valutazione dei rischi. Relativamente il ruolo degli organi istituzionali, tra i compiti della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro vi è quello di "promuovere le considerazioni delle differenze di genere in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione"⁴. L'altro importante riferimento al genere si ritrova nel più importante adempimento del decreto, ossia la valutazione dei rischi, la quale deve riguardare tutti i rischi compresi quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi⁵.

Nel paragrafo che segue verrà illustrato più nel dettaglio il modo in cui il genere viene (o dovrebbe essere) utilizzato quale lente per valutare e gestire sicurezza e salute in contesti lavorativi.

4 Art. 6 d.lgs. 81/2008

5 Art. 28 d.lgs. 81/2008

3. LA SICUREZZA E LA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO IN UN'OTTICA DI GENERE



In tutti i contesti lavorativi il “genere” è un determinante di salute e sicurezza



Nel 2002 il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in un'ottica di genere è comparso per la prima volta in Commissione Europea

Nel paragrafo precedente si è scelto di fornire un elenco delle principali componenti organizzative ed individuali che influiscono sulla salute e la sicurezza lavorativa. Si è anche sottolineato che per ciascuna realtà lavorativa entrano in gioco elementi e dinamiche specifiche che contribuiscono ad una maggiore o minore stabilità della sicurezza e della salute di lavoratori e lavoratrici. **Ciò che invece accomuna tutte le realtà lavorative in termini di sicurezza e salute è il genere quale dimensione determinante.**

Essere donna o uomo ha un importante impatto sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, non solo perché i fattori di rischio variano in base al genere, ma anche perché, ad esempio, l'approccio diagnostico e terapeutico ad una determinata patologia può variare a seconda del genere della persona. Non si tratta di mere differenze biologiche, tutt'altro: si tratta di livelli differenti di esposizione ai rischi, di percezione di pericoli e rischi, di incidenza degli eventi avversi e per ultimo (non in ordine di importanza), si tratta anche di differenti ruoli nella vita sociale che influiscono su condizioni di vita, di lavoro e scelte legate alle attività lavorative. Prendendo spunto da un lavoro del 2015 di Elena Busiol, si può affermare che l'integrazione tra sicurezza, salute e genere sarà effettivamente raggiunta quando non sarà più necessario aggiungere la parola “genere” alla parola “salute”, perché l'una sarà contenuta nell'altra⁶.

Il tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro in un'ottica di genere ha fatto capolino nella Comunità Europea nel 2002, quando per la prima volta sono stati fissati dei criteri per analizzare il ruolo del genere negli infortuni e nelle malattie professionali (Commissione Europea, 2002c). Con il Piano Strategico 2007-2012 è stato affermato che “per migliorare l'attitudine occupazionale delle donne e degli uomini e la qualità della vita professionale, occorre fare progressi nel

6 E. Busiol, *La salute e la sicurezza sul lavoro in una prospettiva di genere*, @bollettinoADAPT, 20 marzo 2015



Una delle malattie più comuni riguarda le patologie correlate all'apparato muscolo-scheletrico

settore della parità tra i sessi in quanto le disparità, sia all'interno che all'esterno del mondo del lavoro, possono avere conseguenze sulla sicurezza e la salute delle donne sul luogo di lavoro e quindi incidere sulla produttività⁷.

In Italia il superamento dell'approccio neutro al genere è avvenuto (almeno legislativamente parlando) nel 2008, con il d.lgs. n. 81, nel quale l'articolo 1 enfatizza la necessità di parità di trattamento "garantendo l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati"⁸. Il d.lgs. n. 106/2009 ha poi introdotto disposizioni inerenti nello specifico la valutazione dei rischi in relazione alle differenze di genere e alla tipologia contrattuale, anche in considerazione dei dati emersi da studi effettuati in specifici settori produttivi (come quello manifatturiero)⁹.

Facendo riferimento alle patologie professionali, oggi si parla sempre più di malattie "lavoro-correlate"¹⁰, vale a dire patologie che avrebbero potuto svilupparsi per gli stessi fattori (o fattori differenti) anche al di fuori del contesto lavorativo. L'esempio più emblematico, a questo proposito, è dato da quell'insieme di patologie afferenti all'apparato muscolo-scheletrico, che sono spesso l'esito di cause professionali (es. movimentazione manuale dei carichi), a fattori individuali e/o costituzionali (es. obesità o traumi pregressi), ma anche alla dimensione legata al carico di lavoro domestico.

7 A. Ninci, *Le differenze di genere e l'impatto su salute e sicurezza in ambito lavorativo: alcune riflessioni all'indomani della presentazione del Rapporto annuale Inail 2008 sull'andamento infortunistico*, in Working Paper Adapt, 28 luglio 2009 n. 92

8 D.lgs. n. 81/2008 Art.1

9 *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ottica del cambiamento dei modelli di produzione e organizzazione del lavoro*, a cura di A. Barboni, G. Bubola, P. de Vita, S. Foffano, S. Ferrua, M. Giovannone, G. Ippolito, R. Raffaele, Y. Russo, S. Silidoro, Literature review, cap. X, sez. E

10 Bianchieri, R., (2008), *La dimensione di genere nel lavoro. Scelte o vincoli nel quotidiano femminile*, Pisa, Plus University Press



È importante favorire il dialogo e il confronto su problematiche riscontrate sul luogo di lavoro



Sarà utile promuovere il coinvolgimento delle lavoratrici nella valutazione dei rischi e nelle fasi decisionali e di ricerca delle possibili soluzioni

Parlare dunque di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in termini di prevenzione significa inevitabilmente fare riferimento ad una strategia che vada oltre le norme, oltre gli obblighi di legge e abbracciare un'ottica che guardi agli uomini ed alle donne in quanto lavoratori e lavoratrici, ma inglobati in un contesto di vita più ampio, che tenga conto del vissuto e del vivere quotidiano¹¹.

Valutare i rischi in un'ottica di genere al fine di prevenire incidenti ed eventi avversi, ma anche al fine di tutelare benessere e salute di lavoratrici e lavoratori significa:

- individuare i rischi più frequenti nelle mansioni prevalentemente maschili ed in quelle prevalentemente femminili;
- adeguare ciascuno strumento e ciascun dispositivo utile alla valutazione in modo che tengano conto delle specificità di uomini e donne;
- chiedere a ciascuna lavoratrice e a ciascun lavoratore quali problemi incontra nel suo lavoro;
- considerare sempre che per una stessa mansione possono sussistere pericoli differenti se a svolgerla è una donna o un uomo;
- tenere in considerazione tutti quegli aspetti che possono influire sullo stress di lavoratrici e lavoratori (es. orari di lavoro, evoluzione della carriera);
- considerare le differenti esigenze di donne e uomini nell'assegnare orari, carichi e turni di lavoro;
- coinvolgere il più possibile le donne lavoratrici nella valutazione dei rischi, nella fase decisionale, nonché nella fase di implementazione delle soluzioni possibili.

Le buone pratiche adottabili nella prevenzione e valutazione della sicurezza nei luoghi di lavoro in un'ottica di genere dovrebbero tutte partire dalla stessa base: adattare il lavoro alle persone e non viceversa. Un esempio è dato dalla Danimarca, dove in passato le donne venivano allontanate dal luogo di lavoro durante la gravidanza se esposte a tinture potenzialmente dannose per il feto (tinture alcaline), finché non si è deciso di sostituire quelle tinture con altre idrosolubili, in modo da

¹¹ Bianchieri, R., (2009), *Tempi di vita e welfare. Verso un sistema territoriale della conciliazione*, Pisa, Plus University Press

consentire alle donne in gravidanza di continuare a lavorare¹². Due strategie utili in questo senso potrebbero essere:

1. creare una formazione adeguata a tutti/e gli/le “addetti/e ai lavori”, a quelle figure istituite col decreto legislativo del 2008, così da creare consapevolezza di cosa significhi considerare il genere in termini di sicurezza e salute lavorativa;
2. analizzare nello specifico le dinamiche all’interno di singoli settori lavorativi e delle realtà organizzative, tenendo sempre presente le diverse necessità di chi in quelle realtà lavora, così da colmare lacune e gap tutt’oggi esistenti in termini di salute e sicurezza.



Nella parte empirica del progetto, sono state coinvolte varie realtà cooperative del territorio

4. LA PARTE EMPIRICA DEL PROGETTO

In questa parte del documento verranno presentate e discusse le dimensioni entrate in gioco nel corso della ricerca sul campo: dopo aver illustrato il contesto e la metodologia della ricerca, verranno brevemente descritte le cooperative scelte come campione ragionato dell’analisi e infine verranno illustrati i risultati emersi dall’analisi.

4.1. Il contesto e la metodologia della ricerca

Al fine di indagare se ed in che modo la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro viene declinata secondo un’ottica di genere, si è scelto di individuare sul territorio trentino 15 realtà cooperative, 3 per ciascun settore di attività, vale a dire:

- agricolo
- sociale e abitazione
- di credito
- di consumo
- di produzione lavoro e servizi

Una volta individuate e contattate le imprese cooperative, è stata condotta una intervista semi-strutturata (vedi Allegato 1) che ha avuto un duplice obiettivo: da un lato comprendere la realtà cooperativa nel suo insieme (es. il tipo di attività svolte,

¹² INAIL, *Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il “Testo Unico”*, Verso l’elaborazione di linee guida, 2009



La contaminazione di buone pratiche utilizzate in altri contesti aiuta a definire le strategie opportune per il proprio ambito lavorativo



Il confronto è avvenuto attraverso delle interviste

il numero di dipendenti) e dall'altro cogliere il modo in cui la sicurezza e la salute vengono affrontate (anche) in ottica di genere.

Più nello specifico, si è voluto indagare non solo la maniera in cui questioni afferenti sicurezza e salute vengono gestite dopo il verificarsi di un incidente o di un evento avverso, ma anche il modo in cui si fa prevenzione. La lente adottata ha poi permesso di cogliere se ed in che modo il genere rappresenti un elemento costitutivo per declinare le politiche di sicurezza e salute lavorativa andando oltre i meri adempimenti legislativi e/o burocratici.

Proprio al fine di identificare ed eventualmente adottare anche in altri contesti buone pratiche in tema di salute e sicurezza in un'ottica di genere, si è scelto di proporre alle intervistate ed agli intervistati un secondo documento (vedi Allegato 2) in cui venivano illustrati alcuni dei suggerimenti che l'Agenzia Europea per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro¹³ ha stilato. L'obiettivo ancora una volta è stato duplice: da un lato mostrare quali possano essere le strategie per guardare al tema della salute e della sicurezza attraverso la lente del genere e dall'altro esperire a nostra volta dei suggerimenti nei casi in cui alcune di queste strategie fossero state adottate o nel caso in cui gli interlocutori avessero indicato degli impedimenti per porle in essere.

Nel contattare le realtà cooperative, illustrando il progetto e fissando le interviste, non abbiamo richiesto di incontrare una figura specifica, ma abbiamo preferito lasciare che fossero le Direzioni durante il primo contatto a decidere chi indicare per l'intervista. Non di rado (in 9 interviste su 15) abbiamo avuto modo di intervistare due soggetti insieme. Le persone intervistate ricoprono ruoli differenti all'interno delle imprese cooperative contattate: abbiamo avuto modo di confrontarci con Direttori e Direttrici, Responsabili del personale, Responsabili di Area, RLS, RSPP.

Le interviste hanno avuto una durata variabile, da una ventina di minuti a superare, in alcuni casi, anche l'ora. Questa varia-

¹³ Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, *Mainstreaming gender into occupational safety and health practice*, 2014

bilità è indicativa del diverso approccio che ciascuna cooperativa ha nei confronti della tematica del genere e ciò emergerà anche nelle pagine che seguono, nell'illustrazione dei principali risultati rilevati.

4.2. Le cooperative: uno sguardo d'insieme

Le 15 cooperative coinvolte nell'indagine sono differenti non solo per settore, ma anche per dimensione: **il numero medio di dipendenti è di 82, con una percentuale di donne pari al 63% e di uomini pari al 37%. La percentuale di presenze femminili dipende notevolmente dal tipo di settore di appartenenza della cooperativa** (assai più elevata ad esempio nelle cooperative sociali, con valori che sfiorano una media dell'80% e più bassa nelle cooperative di consumo, dove le donne sono presenti in una percentuale media pari al 36%).

Le cooperative si differenziano anche per il diverso approccio al genere quale dimensione per analizzare, valutare e prevenire rischi: quando i vertici delle cooperative sono ricoperte da donne, la sensibilità al tema è apparsa decisamente maggiore; mentre dove la percentuale maggiore di dipendenti uomini è nettamente maggiore rispetto alle dipendenti donne, la questione genere sembra rimanere confinata nelle disposizioni da adottare in caso di gravidanza e/o allattamento.

La dimensione della salute, nello specifico, fa capolino tra le priorità e le strategie aziendali quasi esclusivamente solo all'interno delle cooperative appartenenti al settore sociale, o all'interno di cooperative dove i ruoli apicali sono in capo a donne: solo in questi due casi, infatti, si è riscontrata una attenzione dedicata alla salute sul lavoro così come intesa dall'OMS, ovvero come benessere fisico, mentale e sociale. Per ciò che attiene il numero di incidenti ed eventi avversi, tutte le realtà sembrano essere virtuose: hanno registrato in media 2 incidenti all'anno negli ultimi 2 anni (stando al bilancio sociale del 2018 ed ai dati in loro possesso relativi all'anno ancora in corso). Si tratta per lo più di incidenti in itinere e di incidenti dovuti a distrazioni (cattivo utilizzo di un macchinario, assenza di DPI o cadute accidentali), mentre non sono stati comunicati casi di denunce per malattia professionale.



Sono state selezionate cooperative differenti da coinvolgere nell'indagine



Nelle cooperative sociali e in quelle in cui le donne ricoprono ruoli apicali, è già emerso il tema della salute e sicurezza in un'ottica di genere

Volendo guardare al panorama italiano, stando ai dati più recenti pubblicati dall'INAIL¹⁴, nel 2018, gli infortuni sul lavoro sono stati poco più di 409.000 (-4,3% rispetto al 2017), di cui circa il 19% occorsi fuori dell'azienda, cioè con mezzo di trasporto o "in itinere".

Per ciò che attiene invece le malattie professionali, è possibile affermare che¹⁵:

- le denunce di malattia professionale sono aumentate del 2,5% rispetto al 2017;
- rispetto alla distribuzione geografica, le denunce si concentrano al Centro (oltre un terzo delle denunce totali) e al Sud (un quarto del totale), mentre nelle Isole e al Nord-Est le denunce hanno subito un forte calo;
- in ottica di genere, si è registrato un aumento del 3,1% delle denunce per gli uomini e dello 0,8% da parte delle donne;
- le patologie professionali maggiormente denunciate sono quelle relative al sistema muscolo-scheletrico, quelle del sistema nervoso e quelle dell'orecchio.

4.3. Il genere: differenza emergente o differenza sommersa?

Esistono delle differenze tra rischi ed eventi avversi riscontrati da uomini e donne? Se sì, quali sono?

Questa è una delle principali domande poste durante le interviste e ciò che è emerso è che per intervistate ed intervistati non esistono differenze nell'esposizione ai rischi, né nella prevenzione di incidenti, se non in tre casi:

1. in caso di gravidanza e allattamento: in tal caso vengono adottate le procedure previste dalla legge.

Nelle parole di un intervistato "Ah, sì, certo, quando le signore comunicano la gravidanza, immediatamente facciamo tutto. Sì



In caso di gravidanza o allattamento ci sono differenze nell'esposizione ai rischi già contemplate dalla legge

14 <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/sala-stampa/comunicati-stampa/com-stampa-relazione-annuale-inail-2018.html>

15 <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/sala-stampa/comunicati-stampa/com-stampa-open-data-2018.html>



Nei turni notturni, le lavoratrici sono più esposte a rischi, specie se si trovano da sole

comunica e si mandano a casa. Poi fino alla fine della maternità sono a posto, eh?"

2. in caso di cooperative sociali in cui la presenza di operatrici da sole durante alcuni turni (es. la notte) può comportare rischi specifici, si cerca di ridurli al minimo o modificando i turni, o garantendo un affiancamento, o adottando altre strategie preventive (es. la presenza di sistemi di sorveglianza ad hoc)

Nelle parole di un intervistato "Possono esserci situazioni ... come dire ... difficili. Preferiamo allora affiancare quando i casi sono particolari o cambiare turni"

"Abbiamo messo una telecamera per la sorveglianza, ma comunque in qualunque momento c'è un altro collega reperibile h24"



Alcune tipologie di lavoro, con caratteristiche che non sono adatte alla conformazione fisica e alla sensibilità femminile

3. in caso di cooperative in cui le attività svolte prevedono l'organizzazione in turni in luoghi di lavoro definiti "non adatti alle donne", quali ad esempio camere destinate al macello, dove sono presenti odori forti, immagini cruenti e attrezzi da lavoro assai pesanti e di difficile gestione per corpi femminili. In tal caso la gestione della sicurezza e della salute viene attuata a monte, con attività preventiva: al momento della ricerca del personale si specifica il genere di appartenenza del personale ricercato.

Nelle parole di un intervistato "No, no, non è un posto per donne quello. Sangue dappertutto, tutto rosso, poi fa freddo ... No. Già la signora che va a pulire a fine turno vede cose ... No, poi i macchinari sono pesanti, una persona non muscolosa non riuscirebbe."

"No, ma anche le persone che ci lavorano non sono come dire raccomandabili ... Una donna io lì non ce la manderei mai. Ecco, se questa anche è differenza di genere allora sì, facciamo prevenzione in questo senso."

Le differenze di genere, dunque, vengono tenute in considerazione nella valutazione e gestione dei rischi o attraverso



Non esiste una formazione adeguata e mancano sensibilità e informazioni come base su cui ragionare e agire



In alcune cooperative, il gruppo di dipendenti ha manifestato una marcata sensibilità verso l'ottica di genere

meri adempimenti normativi (vedi il caso di gravidanza e allattamento), o attraverso considerazioni e valutazioni relative ad aspetti legati alla sfera emotiva e a quella corporea delle donne, o dettate dal contesto sociale/culturale della persona intervistata. Il genere dunque emerge come dimensione importante per la definizione di pratiche lavorative e strategie preventive, sebbene tutti i soggetti intervistati abbiano faticato a considerare questo approccio come connesso alla dimensione genere. Più semplicemente i soggetti intervistati hanno parlato di queste situazioni come dettate dal buon senso più che da un'attenzione alle differenze di genere.

Quanto emerso può anche essere visto sotto un'altra lente: esiste una grande inconsapevolezza circa il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in un'ottica di genere: spesso non solo i/le datori/trici di lavoro ed i/le responsabili del personale, ma anche le stesse lavoratrici e gli stessi lavoratori non si sono mai preoccupati di considerare la questione attraverso il genere, oppure il genere è un dato per scontato come negli assunti su cosa sia o non sia un lavoro e un luogo di lavoro adatto alle donne. Non esiste una formazione adeguata in tal proposito e spesso gli interlocutori e le interlocutrici hanno manifestato la loro "non conoscenza" o "scarsa conoscenza" della questione genere in questi termini. Oltre a ciò che la legge prevede e obbliga a fare non sembra esserci altro: mancano la sensibilità, la formazione e l'informazione come base su cui ragionare e agire.

4.4. Il genere, la salute e la sicurezza: una dinamica fatta anche di parole

Esistono realtà cooperative che nonostante non guardino al genere in termini di salute e sicurezza, e che non ritengano di avere mai assistito a situazioni che vedessero maggiormente a rischio l'uno o l'altro genere, parlando del gruppo di dipendenti sembrano guardare invece al genere in maniera assai "forte" e prepotente (almeno in termini linguistici e/o comunicativi):

Nelle parole di un intervistato "Le signore sono tutelate per la maternità. Appena comunicano lo stato di gravidanza scattano

immediatamente tutte le misure previste dalla legge ... [...] No, non ci sono stati incidenti significativi, neanche per i lavoratori”

Distinguere il personale dipendente non in termini di lavoratrici e lavoratori, ma di signore e lavoratori finisce inevitabilmente per rendere la dimensione del genere non solo non più prioritaria nell'individuazione di buone pratiche all'interno del contesto lavorativo in termini di sicurezza e salute, ma anche più in generale, in termini di clima organizzativo. Questo modo di parlare del gruppo di/delle dipendenti finisce per rendere ancora più incolmabile il gap esistente tra uomini e donne dal punto di vista della considerazione, del riconoscimento e degli stessi ruoli all'interno dell'ambiente di lavoro.

4.5. Il benessere come dimensione di sicurezza e salute

Un discorso a parte merita la salute nei luoghi di lavoro se si fa riferimento al decreto legislativo 81/2008, in cui il termine salute viene interpretato nell'accezione data dall'OMS, non solo come assenza di malattia o infermità, bensì come “benessere fisico, mentale e sociale”. Ebbene, alcune realtà cooperative hanno adottato strategie e pratiche che vanno in questa direzione: **si pensi ad una cooperativa in cui al personale viene data la possibilità di partecipare a sessioni di yoga della risata (previste anche per gli/le utenti della struttura) o ad un'altra cooperativa dove al personale viene data la possibilità di seguire delle sedute di fisioterapia o ginnastica posturale per alleviare eventuali problemi e/o patologie dell'apparato muscolo-scheletrico determinati (anche) dal tipo di mansione svolta. Si tratta di situazioni non comuni e non frequenti, ma sembra interessante sottolineare che in entrambe queste realtà la gestione del personale è in capo a responsabili donne.**



Far partecipare i/le dipendenti a sessioni di benessere, aiuta a rendere migliore il luogo di lavoro



Dall'indagine emerge che in alcune cooperative sono i/le dipendenti a scegliere i DPI da adottare

4.6. I DPI: genere e sicurezza oltre la legge

Un discorso a parte meritano i dispositivi di protezione individuale (DPI): **nelle realtà oggetto di indagine sono emerse cooperative in cui i DPI vengono scelti e adottati direttamente dal personale dipendente (che può quindi scegliere modelli differenti in base alle proprie esigenze, alla propria costituzione**



In alcune aziende, i DPI vengono testati dalle lavoratrici, perché maggiormente attente

secondo i principi dell'ergonomia e in base al genere) ed altre in cui invece i DPI vengono scelti direttamente dal/dalla RLS o dai vertici dell'azienda.

In un caso, durante una intervista è emerso che i DPI vengono scelti dall'azienda, ma prima di confermare la scelta sono proprio le lavoratrici a provarli e non i lavoratori, oppure vengono valutati da un gruppo rappresentativo di lavoratrici e lavoratori. Questa scelta sembra essere dettata dal *“diverso atteggiamento che hanno le lavoratrici. Non so, forse in quanto donne hanno un occhio diverso, un'attenzione diversa anche alle piccole cose”*.

I corpi che indossano DPI sono diversamente sessuati e nella realizzazione e produzione degli stessi la norma prevede una ricerca dell'ergonomia per l'utilizzatore/trice finale a cui devono tener conto le aziende produttrici. In questo caso il genere viene adottato quale dimensione rilevante per la definizione di strategie e azioni di prevenzione, seppur in maniera non esplicita o non strettamente legata a disposizioni e normative.

4.7. Le prevenzioni che fanno la sicurezza

Esistono modalità e approcci differenti anche per fare prevenzione ed è per questo che si parla di prevenzioni al plurale e non al singolare. Fare prevenzioni significa considerare non solo le strategie a monte, dettate dalla legge, ma anche e soprattutto le dinamiche “a valle”, all'interno degli specifici contesti di vita lavorativa. In questo senso, fare prevenzione in un'ottica di genere può voler dire considerare se ed in che misura la mansione che i/le dipendenti svolgono è “adatta” ad una donna o ad un uomo, all'interno di quello specifico contesto e non altrove.

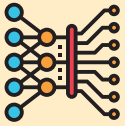
L'approccio alla prevenzione in questo senso sembra avere due volti, così come è emerso nel corso delle interviste condotte.

Nelle parole di un intervistato *“Quando cerchiamo personale specifichiamo il sesso maschile perché non è un lavoro che può essere svolto da donne”*

“Purtroppo, l'utenza richiede sempre più la presenza di donne.



La prevenzione aiuta a valutare la mansione da svolgere “adatta” o meno all'uomo o alla donna



È importante considerare come si svolge il lavoro in concreto nella quotidianità

Le utenti, ma anche gli utenti maschi in realtà, non si sentono a proprio agio se sono gli uomini a lavarli o a pulirli... Anche per questo, quando andiamo nelle scuole, specifichiamo alle studentesse e agli studenti questa nostra esigenza”

Da questi due stralci emergono con forza due aspetti legati alla necessità di adottare strategie di prevenzione connesse non all'accadere di incidenti e/o eventi avversi, ma a situazioni di malessere o di tensione per le lavoratrici (nel caso della cooperativa di consumo) e dall'altro a situazioni di malessere o di tensione per i fruitori dei servizi offerti (nel caso della cooperativa sociale). Torna nuovamente il concetto di salute dell'OMS, come benessere fisico, mentale e sociale.

È importante, dunque, andare oltre le valutazioni standard e considerare come si svolge il lavoro in concreto, osservando l'ambiente di lavoro quotidiano reale e come le lavoratrici e i lavoratori svolgono effettivamente le mansioni loro affidate. I rischi da considerare infatti non possono e non devono essere solo quelli per la mansione in generale, ma di quella mansione per lo specifico contesto di lavoro relativo alla singola persona. La sicurezza e la salute, così come la prevenzione sono dimensioni che si costruiscono in pratica, facendo, nella quotidianità e nei contesti di lavoro specifici utilizzando lo strumento della prevenzione in primis e in secondo piano la protezione (rif. a titolo di esempio i DPI).

Un altro modo per adeguare non solo le misure e le strategie preventive a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori è quello adottato da un'altra cooperativa sociale, in cui la prevenzione maggiore viene garantita esponendo all'intero gruppo di dipendenti i singoli casi che la cooperativa ha in carico e chiedendo nello specifico, per ciascun nuovo caso, se e chi “se la sente” di prendere in carico quel caso, quell'utente, quella situazione specifica.

Nelle parole di un intervistato “Sì, adottiamo questa misura. Durante l'equipe, quando c'è un nuovo caso, chiediamo alle operatrici e agli operatori se se la sentono o no di seguire quel caso. Così abbiamo evitato un sacco di problemi, non solo in termini di sicurezza”.

Questa prassi emersa durante l'intervista fa riflettere sull'im-



Accorgimenti che tengano conto della salute e sicurezza dei/delle dipendenti migliora il clima aziendale e la produttività

portanza della prevenzione non solo appunto in termini di sicurezza e salute, ma anche più in generale in termini di clima organizzativo: laddove lavoratrici e lavoratori hanno la possibilità di comunicare con serenità se vogliono o no prendersi cura di un particolare utente/caso, è chiaro che ne giova anche la serenità aziendale, i rapporti tra colleghi/colleghe. Nella specifica realtà, oggetto di studio, la parte di stress legata alle situazioni che le singole persone sentono di non essere in grado di gestire (per ragioni che possono essere dettate da un'infinità di fattori, non solo dal genere) viene serenamente superata e annullata.



L'utilizzo della lente di genere risulta fondamentale per garantire la tutela di tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici



La scrupolosa adozione delle disposizioni di legge deve essere accompagnata dall'attenzione alle differenze di genere

CONCLUSIONI

La tutela di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro può divenire un valore condiviso, una meta cui ambire per tutti gli attori coinvolti nel processo aziendale. **La tutela di tutti i lavoratori e di tutte le lavoratrici riguardo a sicurezza e salute deve obbligatoriamente passare attraverso la lente del genere.**

Dai risultati emersi dall'analisi condotta, emerge con forza l'assenza di consapevolezza da parte di molte delle persone intervistate rispetto all'importanza stessa delle differenze di genere in termini di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro. Spesso è stato rilevato come gli interlocutori e le interlocutrici nel corso delle domande non sapessero esattamente cosa significasse individuare eventuali criticità cui possono essere maggiormente esposti gli uomini o le donne in maniera differenziata; **molte volte le risposte sono state indirizzate a garantire e/o voler dimostrare l'attenta e scrupolosa adozione di tutte le disposizioni di legge** (si pensi alla disciplina in termini di maternità e allattamento), **manifestando in maniera involontaria una disattenzione verso tutte quelle dinamiche che invece riguardano l'attenzione all'uno o all'altro genere in maniera diversificata** (dall'adozione di DPI alla specificità di mansioni che non tengono nella dovuta considerazione i carichi familiari cui sono soggetti uomini e donne in maniera diversa). Come sottolineato da Biancheri ¹⁶, strategie e misure per prevenire e tutelare sicurezza e salute devono rappresentare una risorsa per l'azienda, anche in ottica di genere.

Questo percorso può essere intrapreso solo se si crea e si rafforza una cultura delle differenze di genere all'interno delle aziende, e non solo chi dirige le aziende, ma anche chi ci lavora quotidianamente, adottano uno sguardo più attento alle differenze e alle specificità di genere. Occorre dunque formare tutti gli attori aziendali (dai vertici alla base) circa l'importanza delle differenze di genere, magari partendo da riflessioni come quelle che abbiamo proposto nel corso delle interviste, ovvero:

¹⁶ Biancheri R. (a cura di) (2012a), *La rivoluzione organizzativa. Differenze di genere nella gestione delle risorse umane*, Pisa, Plus University Press.

- donne e uomini sono spesso concentrati in attività professionali e ruoli specifici e, di conseguenza, si trovano a dover affrontare pericoli e rischi altrettanto specifici, legati a quegli ambiti;
- donne e uomini sono fisicamente diversi ed hanno carichi familiari diversi ed anche questi aspetti incidono su salute e sicurezza, anche sul luogo di lavoro;
- donne e uomini hanno percezioni differenti della sicurezza e della salute, diverse forme di vulnerabilità, nonché esiti di salute spesso diversificati;

Occorre comprendere che il benessere, la salute e la sicurezza di una azienda, di una qualunque organizzazione è inevitabilmente il risultato di componenti che hanno a che fare da un lato con l'organizzazione in sé (si pensi agli spazi fisici, alle attrezzature) e in parte con caratteristiche e componenti che invece hanno a che fare con l'individualità, con le caratteristiche di ciascuna persona.

Anche sulla base di queste ultime considerazioni occorre sottolineare ancora una volta come le differenze relative all'approccio adottato da ciascuna cooperativa è il risultato altresì dei differenti tipi di rischio cui lavoratrici e lavoratori sono esposti. Si pensi ad una cooperativa agricola e alla varietà di rischi potenziali cui il personale è sottoposto quotidianamente, e al contempo alle cooperative di credito, dove i rischi sono decisamente minori in termini numerici e di entità. Pertanto, anche il contesto e la differente tipologia di rischi incidono sulla maggiore o minore attenzione alla dimensione di genere in termini di sicurezza e salute.



Il benessere in azienda dipende dall'organizzazione del lavoro e anche dalla tutela dell'individualità

LE BUONE PRATICHE: UN PUNTO DI PARTENZA PER NUOVE LINEE GUIDA

Dall'analisi delle interviste condotte emerge una realtà assai variegata in termini di approccio al genere nel perseguimento di pratiche a tutela di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, ma in quasi tutte le cooperative sembra esserci la tendenza ad abbracciare le disposizioni vigenti secondo una cultura dell'adempimento, senza porsi la domanda di quanto è veramente stabilito da leggi, linee guida e protocolli. Ciò che invece potrebbe garantire un reale e importante salto verso una nuova prospettiva alle tematiche qui affrontate attraverso la lente del genere è proprio un superamento della propria visione dei meri adempimenti legislativi, al fine di giungere ad una completa adozione della lente del genere come strumento imprescindibile, un dato-per-scontato che integri e amalgami tutto ciò che vuol dire fare sicurezza e fare salute nei contesti di vita lavorativa.

Di seguito vengono presentati alcuni suggerimenti per andare verso una attenzione alle condizioni ed ai contesti di lavoro per capire se i pericoli esistenti e quelli potenziali possano comportare eventi avversi di natura ed entità diverse a seconda che il lavoratore sia uomo o donna. Queste buone pratiche sono frutto della fusione tra i suggerimenti dell'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro¹⁷ e l'analisi delle interviste condotte.

- a. Occorre informare e formare lavoratrici e lavoratori, responsabili della sicurezza, datori/trici di lavoro e responsabili del personale circa il tema della sicurezza e salute in un'ottica di genere. Si può ipotizzare la mancata considerazione del genere quale dimensione determinante per individuare ed adottare strategie di prevenzione e valutazione dei rischi sia determinato da una scarsa conoscenza della questione. Bisognerebbe rendere consapevoli tutti gli attori di ciò che i dati dicono in merito agli infortuni ed

17 Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, *Mainstreaming gender into occupational safety and health practice*, 2014

ai rischi in base al genere, su quali possono o potrebbero essere le strategie per focalizzarsi su una specifica caratteristica femminile o maschile, o sulla propensione per donne o uomini a sviluppare una patologia piuttosto che un'altra, così da adottare strategie di prevenzione, valutazione e risoluzione mirate;

- b. occorre analizzare il contesto di lavoro non solo per capire quali siano i rischi più frequenti per lavoratori e lavoratrici, ma anche per comprendere se le mansioni assegnate corrispondano alle attività quotidiane realmente svolte: spesso, infatti, uomini e donne svolgono "nominalmente" le stesse mansioni, ma nella realtà si occupano di attività differenti e ricoprono ruoli differenti. Ciascun contesto lavorativo va quindi analizzato, sia in termini di specifico spazio fisico e strutturale, sia in termini di spazio agito, dove corpi differenti si muovono dinamicamente e differenzialmente anche in base all'attribuzione a uno o all'altro genere;
- c. eliminare, ove possibile, rischi a monte, creando un ambiente di lavoro sano sia per uomini che per donne, rimuovendo tutte quelle situazioni, sostanze e dinamiche che possono ad esempio interferire negativamente con eventuali esigenze connesse ad uno specifico genere (si pensi alla gravidanza per le donne ed a patologie specificamente maschili per gli uomini), facendo sì che il lavoro venga adattato ai lavoratori ed alle lavoratrici e non viceversa;
- d. programmare riunioni periodiche di confronto aperto circa le situazioni potenzialmente a rischio, le difficoltà riscontrate sul lavoro ed eventuali situazioni conflittuali o segni di clima organizzativo poco sereno. Tali momenti di scambio devono vedere coinvolti tutto il personale dipendente, compreso quello con contratti atipici, part-time o che svolgono telelavoro ecc. Questi lavoratori e lavoratrici spesso non vengono coinvolti durante le riunioni sulla sicurezza se non per frequentare i corsi di formazione come stabilito dalla legge;
- e. adottare i DPI coinvolgendo nella scelta non solo il/la RLS come previsto dalla norma, ma utilizzando un campione più ampio di lavoratrici e lavoratori, enfatizzando anche (al momento della comunicazione della necessità di cam-

biare e/o acquistare DPI e/o equipaggiamenti specifici) il bisogno di scegliere e adottare DPI differenziati in base al genere, alle caratteristiche fisiche di ciascuna/o ed alle esigenze personali di ogni lavoratrice ed ogni lavoratore secondo i principi di ergonomia. Sottolineare la necessità di scegliere ciascun dispositivo tenendo conto anche del genere può condurre i lavoratori e le lavoratrici ad una maggiore consapevolezza delle proprie diversità e delle proprie specifiche esigenze;

- f. valorizzare e responsabilizzare il ruolo del/della Medico/a Competente nella valutazione dei rischi, in particolare nella corretta correlazione tra un rischio e il danno che potrebbe ricadere sul lavoratore o lavoratrice a seguito anche dei sopralluoghi ambientali previsti. Il/la Medico/a può e deve avere un ruolo centrale anche nella scelta dei dispositivi più corretti per il singolo lavoratore e lavoratrice conoscendo lo stato di salute delle singole persone così come nel partecipare alla pianificazione della formazione sulla base della sorveglianza sanitaria.
- g. Affiancare al/alla Medico/a Competente figure di ascolto con professionalità e competenze specifiche psicosociali (cd. sportello ascolto). Un esempio è la figura dello/della psicologo/a che avendo l'obbligo alla riservatezza potrebbe ricoprire un ruolo di spicco per lavoratrici e lavoratori nella gestione di tutte quelle situazioni ancora oggi "sommerse" relative a benessere e sicurezza sui luoghi di lavoro. Occorre andare oltre i meri adempimenti legislativi e adottare interventi specifici molto più mirati da parte di queste figure professionali, ad esempio stabilendo degli incontri periodici con lavoratori e lavoratrici distinti per genere, così da individuare e valutare le situazioni anche tenendo conto dell'appartenenza all'uno o all'altro genere e dando la possibilità alle dipendenti ed ai dipendenti di confrontarsi forse con maggiore serenità su tematiche più strettamente connesse all'essere donna o all'essere uomo;
- h. valorizzare e responsabilizzare la figura del/della RLS, fornendo a ciascuna o a ciascuno di loro all'interno delle diverse aziende un insieme di strumenti informativi per poter contribuire a creare una gestione del rischio che tenga conto delle differenze di genere. Un esempio virtuoso è

rappresentato dal progetto OMERO¹⁸, che ha avuto come obiettivo, sin dal 2013, quello di integrare i dati di carattere statistico-quantitativo con quelli qualitativi derivanti dalle narrazioni delle donne vittime di infortuni sul lavoro. In particolare, il kit predisposto dalle ideatrici del Progetto OMERO si compone di: approfondimenti tratti dalla letteratura sul tema degli infortuni lavorativi delle donne, storie di donne infortunate; riflessioni su atteggiamenti nei confronti dell'infortunio e della sicurezza che permettono di implementare azioni efficaci di prevenzione. **Dotando ciascun/a RLS di questo kit si contribuirebbe sia a formare in maniera più specifica queste figure professionali circa incidenti ed eventi avversi relativi al genere femminile nello specifico, sia a renderle più consapevoli delle azioni da compiere per riequilibrare atteggiamenti e normative su sicurezza, salute e prevenzione in un'ottica di genere, aprendo la strada ad azioni più mirate e differenziate.**

18 ANMIL, *Progetto Omero. La forza della narrazione. Storie di donne per la sicurezza delle donne*, 2013

ALLEGATO 1



TRACCIA INTERVISTA PROGETTO “CHE GENERE DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO?”

Domande

1. Quali attività vengono svolte all'interno della vostra cooperativa?
2. Qual è la percentuale di lavoratrici e lavoratori?
3. Quali sono le maggiori criticità (i principali rischi) in termini di sicurezza sul lavoro? Come vengono affrontate?
4. Esistono delle differenze tra rischi ed eventi avversi riscontrati tra uomini e donne? Se sì, quali sono?
5. Quando si verifica un evento avverso, qual è l'iter da seguire per la lavoratrice o il lavoratore coinvolto?
6. Il genere è una dimensione che viene considerata quando si valutano strategie preventive relative alla sicurezza sul lavoro? E quando si analizzano i casi già verificatisi?

ALLEGATO 2.



STRUMENTO DI INDIVIDUAZIONE, VALUTAZIONE E MONITORAGGIO RISCHI IN UN'OTTICA DI GENERE

La sicurezza sul lavoro è il risultato di una componente organizzativa e di una individuale (nella quale rientra certamente anche il genere).

Ciò vuol dire che:

- donne e uomini sono spesso concentrati in attività professionali e ruoli specifici e, di conseguenza, si trovano a dover affrontare pericoli e rischi altrettanto specifici, legati a quegli ambiti;
- donne e uomini sono fisicamente diversi ed hanno carichi familiari diversi ed anche questi aspetti incidono sulla propria salute e sicurezza, anche sul luogo di lavoro;
- donne e uomini hanno percezioni differenti della sicurezza e della salute, diverse forme di vulnerabilità, nonché esiti di salute spesso diversificati.

Nelle pagine successive sono sintetizzati i suggerimenti dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul lavoro per adottare un approccio alla sicurezza ed alla salute che tenga in considerazione il genere.



COSA VUOL DIRE VALUTARE I RISCHI IN UN'OTTICA DI GENERE

FASE 1. **Individuare i** **rischi**

- Considerare i rischi più frequenti nelle mansioni prevalentemente femminili ed in quelle prevalentemente maschili;
 - chiedere sia alle donne che agli uomini quali problemi incontrano nel lavoro;
 - esortare le donne a riferire qualunque cosa possa, a loro avviso, incidere sulla propria salute e sicurezza sul lavoro
-

FASE 2. **Valutare i** **rischi**

- Assegnare priorità ai rischi, in termini di alto, medio e basso;
 - coinvolgere le lavoratrici nella valutazione dei rischi;
 - accertarsi che le persone e gli strumenti messi in campo per valutare i rischi tengano in considerazione elementi rilevanti sia per le lavoratrici che per i lavoratori
-

**FASE 3.
Individuare ed
implementare
soluzioni**

- Eliminare i rischi a monte, fornendo così un ambiente di lavoro sano e sicuro;
- adattare mansioni e misure protettive a lavoratrici e lavoratori (es. DPI specifici per donne);
- coinvolgere le lavoratrici nella fase di individuazione ed implementazione delle soluzioni;
- accertarsi che tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori dispongano delle corrette informazioni relative alle mansioni che svolgono, ai rischi ad esse correlate ed alle possibili soluzioni da attuare

**FASE 4.
Monitorare e
revisionare**

- Accertarsi che le lavoratrici partecipino alla fase di monitoraggio e revisione;
 - aggiornarsi periodicamente circa le tematiche di genere connesse al tema della SSL;
 - creare un archivio degli incidenti e delle problematiche connesse alla salute di lavoratrici e lavoratori e monitorarlo periodicamente.
-



Associazione Donne in Cooperazione

tel: +39 0461 898111 | associazione.donne@ftcoop.it

www.cooperazionetrentina.it