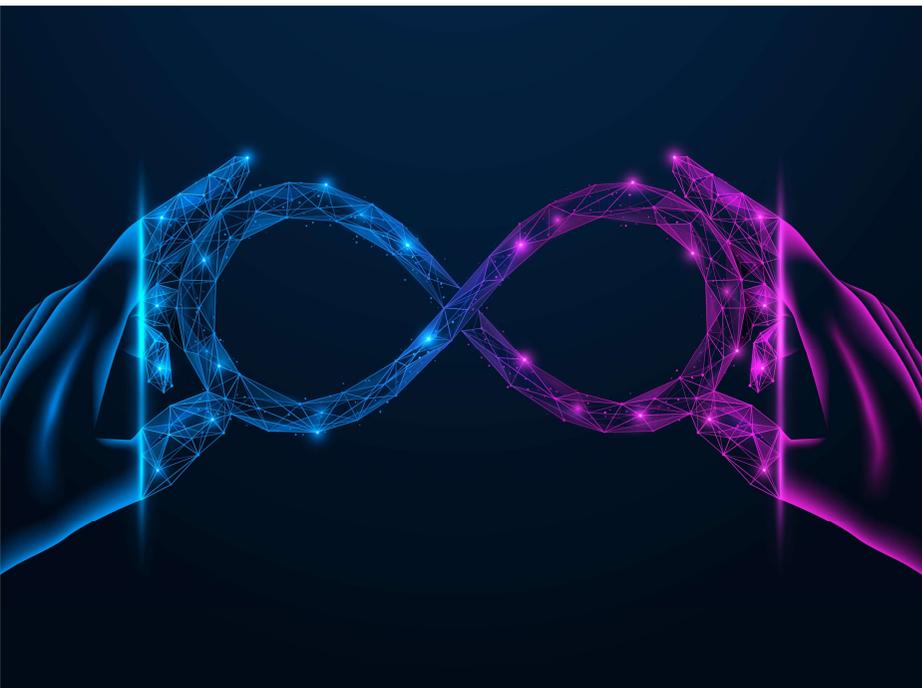


FONDAZIONE  
 **AiFOS**

  
Comitato donne

**20** 2003  
2023 **AiFOS**



Webinar

# **IL VALORE DELLA PERSONA SUPERA IL GENERE**

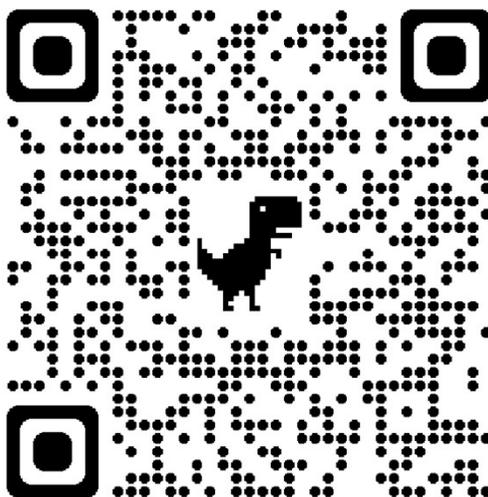
Quando l'8 marzo diventa infinito

**Mercoledì 8 marzo 2023**

dalle ore 14.30 alle ore 17.00

Relatore: **Rita Somma**

# Mi presento



## Il valore che porto ....



DIVERSITA' DELLA FORZA LAVORO

DIVERSITA' DI APPROCCIO

## Titolo I - PRINCIPI COMUNI

### Capo I - Disposizioni generali

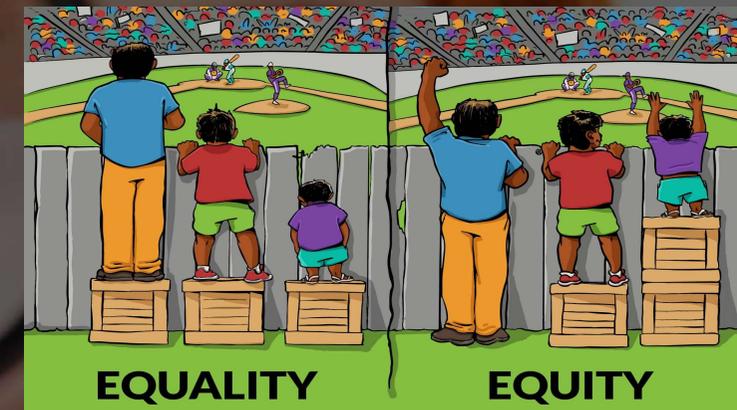
#### Art. 1. Finalità

1. .... Il presente decreto legislativo persegue le finalità di cui al presente comma ..... 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.**

.....

#### Art. 2. Definizioni

valutazione dei rischi: valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei **lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione** in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.



VALUTARE I RISCHI DI TUTTI I LAVORATORI

### Art. 28 c. 1 D. Lgs. 81/08

La valutazione (omissis), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi **compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari**, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato,(omissis), e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, (omissis), nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Difficoltà

Alcuni gruppi specifici di lavoratori possono essere esposti a maggiori rischi (o soggetti a particolari esigenze).

Approccio non neutrale ma attento alla soggettività.

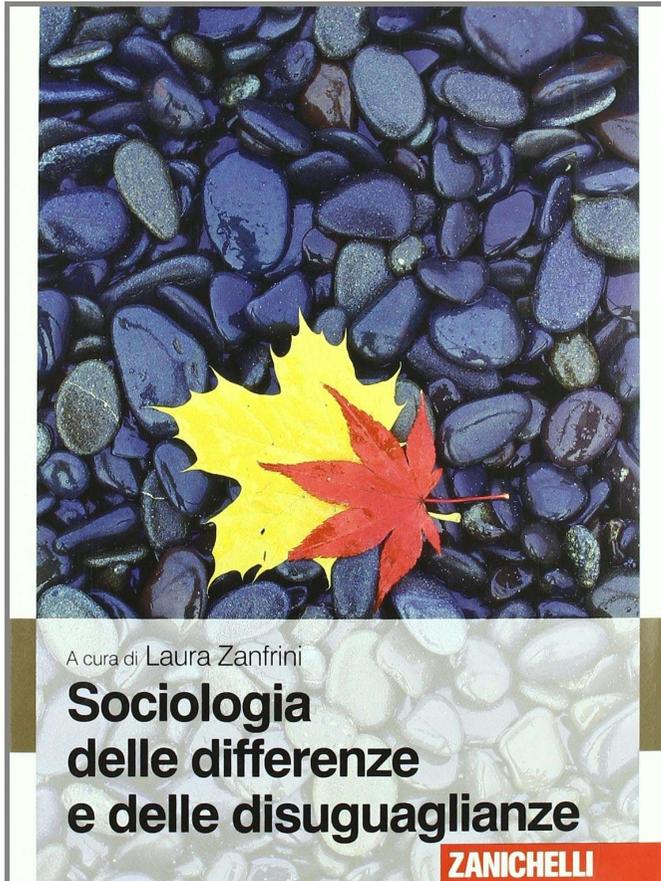
Così come la Direttiva quadro dell'UE 89/391/CEE

- Difficoltà attuative
- Carenza di strumenti e metodologie standardizzate e condivise



Ogni analisi, ogni valutazione, è collegata indissolubilmente al modello di sicurezza adottato ed all'atteggiamento mentale dell'investigatore, al paradigma utilizzato.





Le differenze tendono, quasi inevitabilmente, a trasformarsi in diseguaglianze, ossia in vantaggi e svantaggi per le persone e i gruppi che di tali differenze sono portatori.



Culturali, di lingua, sociali, psichiche, antropometriche, biomeccaniche, di istruzione, di potere, genere, generazionali, condizione economica, stile di vita, contesto familiare, organizzazione del lavoro ..... complesse nella società attuale ..... anche transitorie .....

**VALUTAZIONE DEI RISCHI INCLUSIVA**



La valutazione dei rischi necessita dunque anche di “un metodo che riesca a cogliere le differenze sessuali (biologiche) e di genere (socio-ambientali) nei diversi aspetti della valutazione”.

## Donne e infortuni sul lavoro, online il Dossier 2023

(pubblicato il 3 marzo 2023)



Approfondire l'integrazione in ottica di genere del DVR è uno degli obiettivi del piano triennale di prevenzione dell'INAIL approvato da CdA e dal CIV dell'Istituto.

NOTA: **differenze di sesso e di genere:**

- **sesso:** “differenze biologiche»
- **genere:** “differenze sociali tra donne e uomini», apprese, possono cambiare nel tempo e presentano notevoli variazioni tra differenti culture”.

# DETERMINANTI DI GENERE E DETERMINANTI BIOLOGICI

Fattori che possono incidere sul livello di rischio, indipendentemente dal grado di esposizione, che può essere uguale tra maschi e femmine.

Esempi di determinanti biologici:

- superficie cutanea, più estesa nel corpo maschile rispetto a quello femminile;
- statura, generalmente inferiore nelle donne;
- volume polmonare, negli uomini è maggiore di quello delle donne;
- numerose differenze nell'assorbimento, metabolismo ed eliminazione degli agenti chimici;
- rapporto tra esposizione a rumore di bassa intensità e danni extra-uditivi
- la vulnerabilità verso i rischi cambia in modo significativo con l'età ed in modo differente per i due sessi.
- ....

Minore studi, sperimentazione farmacologica e ricerca scientifica

La medicina di genere (MdG) = studio dell'influenza delle differenze biologiche (definite dal sesso) e socio-economiche e culturali (definite dal genere) sullo stato di salute e di malattia di ogni persona.

<https://www.epicentro.iss.it/medicina-di-genero/cosa-e>



## Esempi di differenze di genere

- cura della famiglia;
- lavoro domestico;
- guadagno sul lavoro;
- culturali
- .....

## CENTRALITA' DEL LAVORATORE

FONDAZIONE  
AIFOS

sofia  
Comitato donne

20  
AIFOS



# VALUTAZIONE DEI RISCHI INCLUSIVA (adeguata)

## Possibili azioni

- Avviare monitoraggio e la raccolta dati e informazioni sulla salute e sicurezza in ottica inclusiva;
- Consultazione e coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni in materia di salute e sicurezza e dialogo sociale;
- tenere conto delle peculiarità individuali a partire dal target di appartenenza;
- formazione e informazione specifiche, adattate a ciascun gruppo target;
- individuare eventuali politiche e procedure che con scelte di tipo apparentemente 'neutro' possono produrre effetti indesiderati di non equità;
- Politiche eque e non discriminatorie;
- valorizzare la forza lavoro diversificata come una risorsa (e non come un problema) – l'uomo giusto al posto giusto;
- .....

## Conclusioni

Per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori bisogna dunque guardare a concetti di rischio assoluti ma anche a variabili relative a caratteristiche particolari della popolazione di lavoratori, costringendo a ragionare sulla peculiarità della forza lavoro di riferimento, con tutte le sue sfaccettature e complessità.

La diversità della risorsa umana (*age diversity, gender diversity, cultural diversity, etc.*) sul posto di lavoro impatta dunque anche sulla gestione e valutazione del rischio. È una sfida ardua, che richiede risposte concrete non più prorogabili.

Barriere Politiche

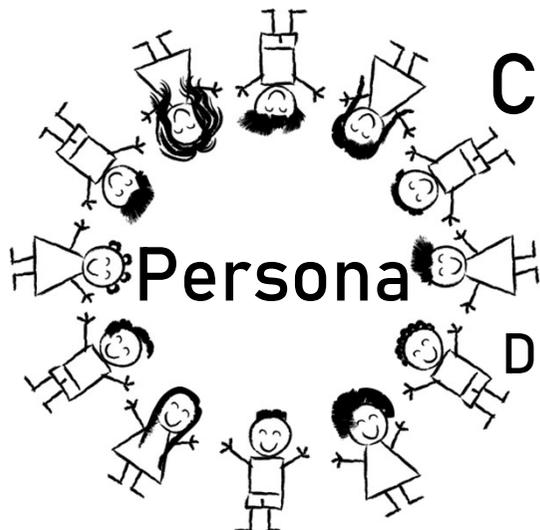
Buone prassi

CULTURA

Valorizzazione

Ricerca

Diversità



Persona

Differenze



Organizzazione

Inclusione

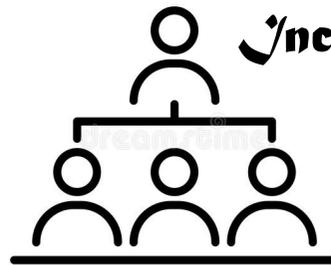


Persona

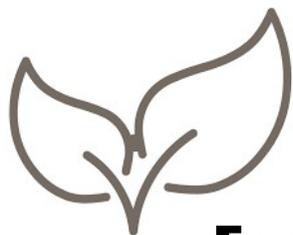
GENERE

EQUITA'

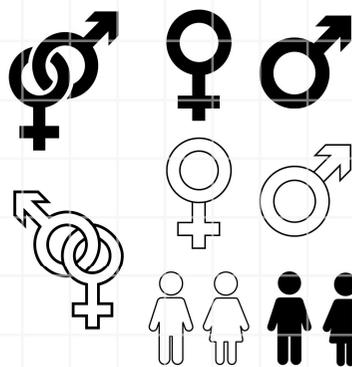
Simbolismo



Sostenibilità



Ergonomia

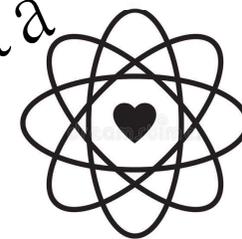


Valutazione dei rischi



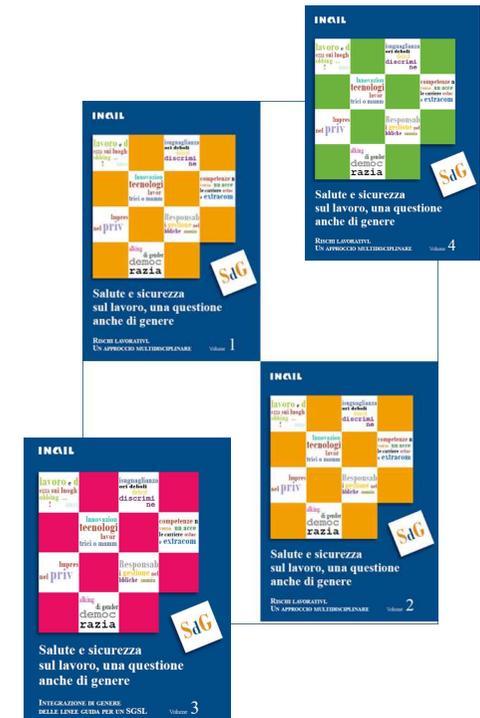
Formazione

Centralità



# Approfondimenti

- Workforce diversity and risk assessment: Ensuring everyone is covered  
<https://osha.europa.eu/en/publications/workforce-diversity-and-risk-assessment-ensuring-everyone-covered>
- Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere. *Disegno di linee guida e primi strumenti operativi*  
Inail - Settembre 2011 (*consultabile online*)
- Integrazione di genere delle linee guida per un Sgsl  
Inail - Agosto 2013 (*consultabile online*)
- *Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere. Rischi lavorativi. Un approccio multidisciplinare*  
Inail - Volume 4 Agosto 2013  
- *agosto 2013*





Le culture organizzative sono sessuate.

Ambiguità del genere nelle organizzazioni.

Le organizzazioni, a dispetto delle loro dichiarazioni di essere neutre e neutrali, sono strutturate secondo un simbolismo di genere e la loro cultura è «di genere».

Simbolismo organizzativo – barriere invisibili culturali

Un costrutto culturale verso il quale abbiamo una cecità culturalmente costruita.

L'autrice ipotizza così la necessità di una sorta di cittadinanza organizzativa di genere, cioè del diritto di vedere rispettati i valori di genere entro una cultura organizzativa rispettosa delle differenze.



FONDAZIONE  
 AiFOS

  
sofia  
Comitato donne

20  AiFOS

**Grazie per l'attenzione!**

