

# Salute e sicurezza su misura

Valutiamo i rischi  
valorizzando  
le differenze!

**7 marzo 2025**

Relatore: **Samanta Ferrari**



# La Gender Equality Strategy dell'Unione Europea e le tutele nel contesto di lavoro



## La Parità di genere

Rousseau definiva: “La vera madre di famiglia, anziché essere una dama del gran mondo, non sta meno tappata in casa della monaca nel suo chiostro” “la sua felicità consiste nell’assolvere al meglio il ruolo di madre”- 1762- (Emilio o dell’educazione)

### Cosa intendiamo per Parità di genere?

Una condizione di equità: si parte dai bisogni delle persone e si garantisce le medesime opportunità a tutti

### Come?

Eliminando stereotipi e pregiudizi che inducono ad un mal pensare comune

## Analisi del contesto normativo europeo e italiano

European Institute for Gender Equality:

**Europa 68,6 %** (Salute, Lavoro, Potere, Tempo, Denaro, Istruzione, **Violenze**)

European Institute for Gender Equality:

**Italia 65.0 %** (Salute, Lavoro, Potere, Tempo, Denaro, Istruzione, **Violenze**)



### Il ruolo della donna

Rivoluzione silenziosa avvenuta dal secolo scorso che ha permesso alle stesse di abbandonare la veste di «lavoratrici secondarie» divenendo protagoniste delle scelte.

*C. Goldin*

## Ambienti di lavoro sani e sicuri

- Direttiva madre 89/1989: nozione integrale salute e sicurezza comprensiva di benessere fisico e psicologico
- Baluardo di civiltà - 1 giugno 2023 l'Unione ha concluso processo di adesione alla Convenzione Istanbul



**Prevenire:** obbligando gli stati all'eliminazione delle violenze tolleranza zero!

**Proteggere:** supportando le vittime

**Perseguire:** garantendo che i colpevoli vengano legalmente perseguiti integrando gli impianti penali

**Esigere:** la criminalizzazione di tutte le forme di violenza, fisica, psicologica o sessuale

- Convenzione n. 190/2019 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro

**Rimando alle Parti Sociali**  partecipazione ed inclusione di tutti gli attori con attività preventive e formative. Valutazione dei rischio psicosociali (cattiva organizzazione, gestione del lavoro, delle risorse umane, rapporti tra colleghi, terzi o fornitori)

## La Bivalenza della normativa italiana

### Rafforza la normativa in materia di sicurezza sul Lavoro

- **Art. 2087** norma di apertura e di chiusura, misure in relazione alla massima sicurezza tecnologicamente fattibile
- **DI.gs 81/2008** coinvolgimento attivo di tutti gli attori, valutazione che consideri problematiche differenze e disuguaglianze legate al genere
- **Legge 4/2021** ratifica Convenzione Organizzazione Internazionale del Lavoro
- **Il Ruolo di INAIL nella Valutazione del Rischio** Ri-conoscere per promuovere e prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul lavoro: le “linee guida” di INAIL

**Accentua il diritto antidiscriminatorio** annoverando la molestia tra le discriminazioni e garantendo l'estensione della tutela: art. 25 e 26 codice 198/2006 modificati con la L. 162 del 5 novembre 2021

## Divario di genere nel mondo del lavoro

Stereotipi socioculturali, psicologici e pedagogici creano segregazione

### Segregazione orizzontale

sotto o sovra  
rappresentazione degli  
uomini o delle donne in  
determinati settori o attività

### Segregazione verticale

una serie di ostacoli invisibili  
che precludono la  
progressione a ruoli di  
importanza alle donne

Gender pay gap



la Direttiva 970/2023/CE pubblicata il 17 maggio 2023

# Grazie per l'attenzione

